

ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) SMA NEGERI 15 PEKANBARU

Arsy Da'i Rahman Purba¹, Arwinence Pramadewi², Dian Puspita Novrianti³
Universitas Riau

E-mail: arsydairahmanpurba@gmail.com¹, arwinence.pramadewi@lecturer.unri.ac.id²,
dian.puspita@lecturer.unri.ac.id³

Abstrak – Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru ASN SMA Negeri 15 Pekanbaru. Populasi dan sampel pada penelitian ini adalah 51 guru ASN. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini teknik sampling jenuh yaitu metode yang dimana seluruh anggota populasi diikutsertakan sebagai responden. Metode analisis yang diterapkan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda, dengan pengolahan data yang dilakukan menggunakan perangkat lunak IBM SPSS Statistics. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Sementara lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kinerja Guru.

Abstract - This study aims to determine the influence of leadership style and work environment on the performance of teachers at a public high school in Pekanbaru. The population and sample in this study consisted of 51 teachers. The sampling technique used was saturated sampling, a method where all members of the population are included as respondents. The analysis method applied in this research is multiple linear regression analysis, with data processing conducted using IBM SPSS Statistics software. The results showed that the leadership style and work environment variables collectively have a positive and significant effect on teacher performance. Individually, leadership style does not have a significant effect on teacher performance. Meanwhile, the work environment has a positive and significant effect on teacher performance.

Keywords: Leadership Style, Work Environment, Teacher Performance.

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan aspek fundamental dalam keberhasilan suatu organisasi karena berperan dalam mengelola dan mengoptimalkan potensi individu agar mampu berkontribusi secara maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Menurut Hasibuan (2019), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni dalam mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat. Definisi tersebut menegaskan bahwa manajemen sumber daya manusia tidak hanya berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga pada pengembangan kualitas sumber daya manusia secara berkelanjutan.

Dalam sektor pendidikan, penerapan manajemen sumber daya manusia memiliki peran yang sangat strategis karena pendidikan berkaitan langsung dengan pembentukan kualitas sumber daya manusia di masa depan. Sekolah sebagai organisasi pendidikan dituntut untuk mampu mengelola SDM secara profesional agar tujuan pendidikan dapat tercapai secara optimal. Guru sebagai sumber daya manusia utama di sekolah memiliki peran sentral dalam proses pembelajaran, sehingga kinerja guru menjadi indikator penting keberhasilan penyelenggaraan pendidikan.

SMA Negeri 15 Pekanbaru sebagai salah satu satuan pendidikan menengah di Provinsi Riau memiliki peran penting dalam penyelenggaraan pendidikan dan peningkatan mutu sumber daya manusia. Dalam menjalankan fungsi tersebut, SMA Negeri 15 Pekanbaru

didukung oleh guru Aparatur Sipil Negara (ASN) yang memiliki tanggung jawab besar dalam melaksanakan proses pembelajaran, pembinaan peserta didik, serta pencapaian tujuan pendidikan sekolah. Oleh karena itu, kinerja guru ASN menjadi faktor kunci dalam menentukan kualitas layanan pendidikan di SMA Negeri 15 Pekanbaru.

Namun demikian, kinerja guru ASN di SMA Negeri 15 Pekanbaru tidak terlepas dari peran manajemen sumber daya manusia yang diterapkan di sekolah, khususnya terkait gaya kepemimpinan kepala sekolah dan kondisi lingkungan kerja. Perbedaan gaya kepemimpinan serta kondisi lingkungan kerja yang dirasakan oleh guru berpotensi memengaruhi tingkat kinerja yang dihasilkan.

kinerja guru ASN SMA Negeri 15 Pekanbaru juga dapat dilihat dari perbandingan jumlah siswa yang memasuki perguruan tinggi negeri (PTN) dari tahun 2023-2025, berikut ini merupakan tabel perbandingan jumlah siswa SMA Negeri 15 Pknabru yang memasuki perguruan tinggi negeri (PTN) dari tahun 2023-2025.

Tabel 1 Perbandingan jumlah siswa yang masuk PTN Tahun 2023-2025

No	Tahun	Jumlah Siswa
1	2023	75 Orang
2	2024	92 Orang
3	2025	88 Orang

Sumber: SMA Negeri 15 Pekanbaru

Berdasarkan Tabel 1.1 Perbandingan Jumlah Siswa yang memasuki perguruan tinggi negeri dapat dilihat bahwa jumlah siswa yang lulus PTN dengan jumlah terbanyak terjadi pada tahun 2024 dan jumlah siswa yang lulus PTN dengan jumlah terendah terjadi pada tahun 2025. Temuan ini mengidentifikasi bahwa terjadi penurunan jumlah siswa yang memasuki PTN ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor, salah satunya penurunan capaian belajar siswa. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor baik faktor dari siswa nya itu sendiri atau faktor dari pihak sekolah, salah satunya kinerja guru yang dinilai mengalami penurunan saat proses belajar mengajar terjadi.

Menurut Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah (Kemendikdasmen) 2025, Kinerja guru merupakan bagian integral dari subsistem kinerja satuan pendidikan dan subsistem kinerja dinas pendidikan. Penyusunannya mengacu pada standar pelayanan minimal bidang pendidikan serta transformasi perencanaan berbasis data. Secara hierarkis, kinerja ini menggambarkan keterkaitan tujuan dan indikator kinerja pada setiap jenjang, mulai dari kepala dinas pendidikan, kepala sekolah, hingga guru dan tenaga kependidikan.

Menurut Daud & Aprilio (2025), kinerja guru terlihat dari pelaksanaan tugas utama, seperti mengajar, mendidik, membimbing, menilai siswa, serta menjalankan tugas tambahan di sekolah, yang diukur berdasarkan kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional sesuai standar nasional pendidikan. Kualitas seorang pendidik tidak hanya bergantung pada penerimaan ilmu pengetahuan saja, melainkan juga pada pengembangan karakter dan etika siswa melalui proses pembimbingan yang terus menerus. Penguasaan empat kompetensi mendasar tersebut menjadi alat penting untuk memastikan bahwa setiap interaksi pengajaran di kelas sesuai dengan kriteria kualitas yang ditentukan oleh pemerintah. Dengan demikian, kinerja guru mencerminkan profesionalisme yang dapat diukur, di mana keberhasilan pencapaian Standar Nasional Pendidikan sangat dipengaruhi oleh sejauh mana guru dapat mengubah tanggung jawab administratif dan pendidikan menjadi hasil pembelajaran yang nyata dan menyeluruh.

Dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah kemampuan dan hasil kerja guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya secara bertanggung jawab, efektif, dan efisien sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Kinerja ini mencakup kegiatan mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik, yang

dilandasi oleh kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Kinerja guru menjadi faktor penentu keberhasilan pembelajaran, mutu pendidikan, serta pencapaian tujuan pendidikan nasional.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru, diantaranya:

1. Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan pendekatan perilaku yang digunakan pemimpin dalam memengaruhi, memotivasi, dan mengarahkan anggota tim untuk mencapai tujuan organisasi. Setiap pemimpin memiliki gaya tersendiri yang mencerminkan cara berinteraksi dengan bawahan serta mempengaruhi efektivitas pencapaian tujuan.

2. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan kondisi di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi pelaksanaan tugas dan tanggung jawab mereka. Lingkungan yang baik mampu menciptakan kenyamanan, meningkatkan semangat kerja, serta berdampak positif terhadap kinerja.

Indikator kinerja guru meliputi:

1. Tingkat kehadiran di dalam kelas untuk meningkatkan kualitas pembelajaran
2. Tingkat kontribusi dalam penyusunan dokumen Kurikulum Operasional Satuan Pendidikan (KOSP)
3. Tingkat kesesuaian kegiatan pengembangan kompetensi (Seminar/Berbagai Praktik Baik)

Tabel 2 Hasil Pra-Survey Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah SMA Negeri 15 Pekanbaru

No	Pernyataan	Setuju	persentase	Tidak setuju	persentase	keterangan
1	Kepala sekolah dapat membuat keputusan dengan cepat dan tepat dalam situasi penting.	15	75%	5	25%	Baik
2	Kepala sekolah mampu memotivasi guru untuk meningkatkan kinerja.	12	60%	8	40%	Cukup
3	Kepala sekolah menyampaikan informasi dengan jelas dan mudah dipahami.	16	80%	4	20%	Sangat baik
4	Kepala sekolah mampu mengarahkan guru agar melaksanakan tugas sesuai tujuan sekolah.	13	65%	7	35%	Baik
5	Kepala sekolah menunjukkan integritas tinggi dengan konsisten	17	85%	3	15%	Sangat baik

No	Pernyataan	Setuju	persentase	Tidak setuju	persentase	keterangan
	merealisasikan komitmen					
6	Kepala sekolah menunjukkan stabilitas emosional yang baik	13	65%	7	35%	Cukup
Rata-rata gaya kepemimpinan		71,6%		28,4%		Baik

Sumber: Hasil Pra-Survey SMA Negeri 15 Pekanbaru

Berdasarkan Tabel 1.2, Temuan dari pra-survei yang melibatkan 20 peserta menunjukkan adanya perbedaan signifikan dalam gaya kepemimpinan di SMA Negeri 15 Pekanbaru, di mana meskipun terdapat tingkat integritas yang tinggi dan informasi yang jelas, hal ini tidak diimbangi dengan kemampuan untuk memotivasi (60%) dan stabilitas emosional (65%) yang cukup. Tipe kepemimpinan yang lebih mengutamakan instruksi namun kurang memberikan dukungan emosional.

Gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku dan strategi yang diterapkan oleh pemimpin, pola menyeluruh dari Tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan ketrampilan sikap, sikap yang sering diterapkan pemimpin ketika mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. Rubiawan (2024) gaya kepemimpinan Adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan pemimpin, dengan meyatukan tujuan organisasi dengan tujuan individua tau pegawai, dalam rangka mencapai tujuan atau sasaran yang telah menjadi komitmen Bersama. Menurut Fiannisa (2024) gaya kepemimpinan Adalah cara bagi pimpinan untuk mempengaruhi bawahan mereka yang dikomunikasikan sebagai standar perilaku atau karakter. Kesimpulan dari definisi gaya kepemimpinan menurut ahli diatas adalah, Gaya kepemimpinan merupakan pendekatan yang digunakan oleh pemimpin dalam mengelola dan memotivasi tim atau organisasi.

Adapun indikator dari gaya kepemimpinan diantaranya:

1. Kemampuan pemimpin dalam mengambil suatu keputusan
2. Kemampuan pemimpin dalam memotivasi bawahannya
3. Kemampuan pemimpin dalam berkomunikasi secara jelas dan efektif baik verbal maupun non-verbal
4. Kemampuan pemimpin dalam mengendalikan bawahan nya secara efektif dan efisien
5. Kemampuan pemimpin dalam mengendalikan emosionalnya

Setiap elemen yang berhubungan langsung dengan guru baik elemen fisik seperti sarana dan prasarana maupun elemen non-fisik seperti pola interaksi antara rekan kerja membentuk cakupan lingkungan kerja yang menentukan sejauh mana mereka dapat memberikan kinerja terbaik. Untuk memahami kondisi sebenarnya di lapangan, berikut adalah hasil pengamatan awal mengenai keadaan lingkungan kerja di SMA Negeri 15 Pekanbaru:

Tabel 3 Hasil Observasi SMA Negeri 15 Pekanbaru

No	Indikator	Temuan	Keterangan
1	Fasilitas	Terdapat 4 buah komputer dan 4 buah printer, 2 kipas angin, 1 dispenser, lemari penyimpanan. 4 kamar mandi (yang aktif 2) Meja dan kursi guru	Fasilitas yang disediakan oleh sekolah untuk mendukung kebutuhan guru masih dianggap belum maksimal, hal ini terlihat dari perbandingan jumlah komputer dan printer yang tidak seimbang dengan jumlah guru ASN di SMA Negeri 15 Pekanbaru, selain itu ruangan tersebut hanya dilengkapi dengan dua kipas angin. Adanya dispenser untuk air merupakan hal yang positif. Mengenai fasilitas untuk toilet, tersedia empat kamar mandi, namun hanya dua dari kamar mandi tersebut yang dapat digunakan, dan kedua kamar mandi ini berada dalam kondisi baik serta tidak berbau.
2	Sirkulasi dan Suhu Udara ruangan	ventilasi angin banyak, suhu udara panas dan pengap	Sirkulasi udara di dalam ruangan cukup melimpah dan memadai, namun hal ini tidak mendukung pembentukan lingkungan kerja yang nyaman. Keberadaan kipas angin juga dianggap tidak memadai. Situasi ini mengakibatkan ruang kerja menjadi gerah dan sesak akibat perputaran udara yang kurang baik.
3	Tata ruang kerja	Warna cat tembok putih, terdapat banyak hiasan dinding,	Ruangan kerja ini memiliki dinding berwarna cerah, tetapi terdapat banyak bercak hitam di permukaannya. Selain itu, ruang gerak cukup sempit karena ukuran ruangan yang terlalu kecil untuk jumlah guru yang ada. Hal ini juga diperburuk oleh banyaknya barang yang menghabiskan ruang (kotak-kotak yang tertata di beberapa pojok ruangan).

No	Indikator	Temuan	Keterangan
4	Tingkat keamanan tempat kerja	Terdapat beberapa cctv di tempat tempat tertentu dan terdapat pengamanan dari satpam sekolah.	Terdapat beberapa cctv di lokasi sekolah hal ini sangat baik ditambah dengan adanya petugas keamanan sekolah yang membantu menjaga keamanan area sekolah.
5	Hubangan dengan rekan kerja	Hubungan antar sesama Guru baik	Hubungan antara guru sangat positif, terdapat komunikasi di antara rekan-rekan yang terlihat seperti, berbincang-bincang dan berbagi makan pada waktu istirahat.
6	Hubungan dengan atasan/pimpinan	Hubungan antar guru dan kepala sekola baik	Interaksi antara guru dan kepala sekolah sangat baik, dapat dilihat dari percakapan singkat yang terjadi antara kepala sekolah dengan para guru.

Sumber: Hasil Observasi SMA Negeri 15 Pekanbaru

Berdasarkan tabel 3 hasil observasi lingkungan kerja, ditemukan bahwa Kondisi tempat kerja di SMA Negeri 15 Pekanbaru memperlihatkan perbedaan yang mencolok antara aspek sosial yang seimbang dan fasilitas fisik yang kurang memadai, di mana hubungan baik antara rekan kerja dan atasan menjadi satu-satunya faktor penyeimbang di tengah keterbatasan sumber daya. Situasi ini ditandai dengan kurangnya perangkat teknologi yang memadai, temperatur ruangan yang panas dan tidak nyaman akibat minimnya pendingin udara, serta akses sanitasi yang terbatas dan ruang yang sempit. Ketidakseimbangan ini menciptakan suasana kerja yang secara fisik tidak mendukung, sehingga meskipun komunikasi terjalin dengan baik, masalah infrastruktur tersebut tetap menjadi hambatan utama yang menimbulkan inefisiensi, kelelahan fisik, dan penurunan kinerja guru secara keseluruhan.

Faktor terakhir yang mempengaruhi kinerja guru yaitu lingkungan kerja, Lingkungan kerja adalah keseluruhan kondisi dan situasi yang terdapat di sekitar individu dalam menjalankan aktivitas pekerjaan, baik yang bersifat fisik maupun nonfisik, yang secara langsung maupun tidak langsung memengaruhi kenyamanan, kesehatan, motivasi, serta kinerja kerja karyawan. Menurut Abbas (2023) Lingkungan kerja merupakan suatu kondisi dimana para karyawan bekerja, baik menyangkut aspek fisik, maupun yang menyangkut aspek sosial dalam suatu perusahaan atau organisasi yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja tidak hanya sebatas pada aspek fisik dari gedung, tetapi juga melibatkan ekosistem interaksi antar manusia yang berkembang di dalamnya. Danisa (2023) lingkungan kerja meliputi lingkungan fisik dan non-fisik memiliki pengaruh langsung dan tidak langsung yang tidak terpisahkan terhadap kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Lingkungan fisik menyediakan dukungan teknis dan kenyamanan fisik, sementara lingkungan non-fisik atau sosial memberikan dukungan mental dan emosional. dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan kondisi di tempat kerja yang mencakup aspek fisik dan nonfisik yang saling berkaitan dan tidak dapat dipisahkan dalam memengaruhi aktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja yang meliputi fasilitas, suasana fisik, hubungan sosial,

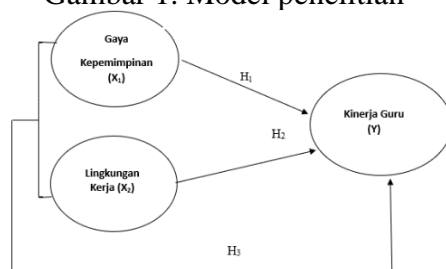
budaya organisasi, serta kondisi psikologis memiliki pengaruh langsung maupun tidak langsung terhadap kenyamanan, motivasi, kesehatan, efektivitas, dan kinerja karyawan. Adapun indikator lingkungan kerja yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik
 - a. Fasilitas kerja
Fasilitas yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang ada di tempat kerja sebagai penunjang pekerjaan.
 - b. Sirkulasi dan suhu udara ruangan
Penyediaan lingkungan kerja yang memiliki sirkulasi udara yang baik dan suhu ruangan yang nyaman untuk bekerja
 - c. Tata ruang kerja
Penataan ruang kerja yang nyaman sehingga karyawan mampu bekerja secara optimal.
2. Lingkungan Kerja non-fisik
 - a. Hubungan dengan rekan kerja
 - b. Hubungan dengan atasan/pimpinan

SMA Negeri 15 Pekanbaru merupakan salah satu satuan pendidikan menengah atas negeri yang berada di Kota Pekanbaru, Provinsi Riau, yang berfungsi sebagai organisasi pendidikan formal dalam menyelenggarakan proses pembelajaran untuk mengembangkan potensi peserta didik secara optimal. Sekolah ini memiliki peran strategis dalam meningkatkan mutu pendidikan melalui pelaksanaan pembelajaran yang efektif dan pengelolaan sumber daya manusia secara profesional. Peningkatan kinerja guru menjadi faktor yang sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi sekolah, karena kinerja guru berpengaruh langsung terhadap kualitas proses pembelajaran, hasil belajar peserta didik, serta pencapaian standar pendidikan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, SMA Negeri 15 Pekanbaru berkomitmen untuk menciptakan lingkungan kerja dan iklim akademik yang kondusif guna mendukung profesionalisme guru serta peningkatan mutu pendidikan secara berkelanjutan.

Fenomena-fenomena diatas menggambarkan bahwa permasalahan dalam gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja masih perlu mendapat perhatian serius, karena dapat berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri 15 Pekanbaru. Berdasarkan Permasalahan diatas penulis memutuskan untuk melakukan penelitian dengan judul “Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru ASN (Aparatur Sipil Negara) SMA Negeri 15 Pekanbaru

Gambar 1. Model penelitian



Sumber: Voenli, Ahmad & Houtman (2021)

Variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Variabel Independen yaitu Gaya Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2)
- 2) Variabel Dependen yaitu Kinerja guru (Y)

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah dijelaskan, maka hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

H1: Gaya kepemimpinan dan Lingkungan kerja berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja

guru ASN 15 Negeri Pekanbaru

H2: Gaya kepemimpinan berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja guru ASN 15 Negeri Pekanbaru

H3: Lingkungan kerja berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja guru ASN 15 Negeri Pekanbaru

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di SMA Negeri 15 Pekanbaru yang berlokasi Jl. Cipta Karya, Tuah Karya, Kec. Tampan, Kota Pekanbaru, Riau. Waktu penelitian dilakukan dari bulan Januari 2026 sampai selesai. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Guru ASN SMA Negeri 15 Pekanbaru yang berjumlah 51 orang. Dalam penelitian ini, metode pengambilan sampel jenuh digunakan untuk mengumpulkan data yang diperlukan, Dengan jumlah total Guru 51 orang, seluruh guru diikutsertakan sebagai sampel dalam penelitian ini. Teknik pengumpulan data awal yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode observasi. Metode ini dilakukan dengan cara melakukan pengamatan secara langsung terhadap aktivitas dan kondisi sebenarnya di lingkungan SMA Negeri 15 Pekanbaru. Tahapan berikutnya pengumpulan data awal dalam penelitian ini dilakukan dengan menerapkan metode wawancara, Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini juga mencakup studi kepustakaan (dokumentasi). Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini juga menggunakan kuesioner sebagai instrumen utama. Kuesioner terdiri dari serangkaian pertanyaan tertutup yang dirancang untuk mengukur variabel-variabel penelitian, yaitu gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kinerja guru. Kuesioner ini disusun menggunakan skala ordinal untuk memudahkan responden dalam memberikan penilaian terhadap setiap item pertanyaan. Dalam penelitian ini menggunakan pengujian statistik deskriptif, Uji kelayakan data yang meliputi uji validitas dan realibilitas, kemudian uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji MultiKolonieritas, uji Heterokedastisitas, selanjutnya uji hipotesis yang meliputi, uji f (uji simultan), uji t (uji parsial) dan dilanjut uji regresi linea r berganda dan terakhir pengujian Koefisien Determinasi R². dengan Variabel Dependen yaitu Kinerja guru (Y) dan Variabel Independen yaitu Gaya Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) yang menjadi variabel penelitian dalam penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Statistik Deskriptif

Untuk hasil uji statistik deskriptif yang lebih terperinci, dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel Hasil Uji Deskriptif Kinerja Guru

Kinerja Guru (Y)			
Pernyataan		Mean	Std. Deviasi
dikator tingkat kehadiran di dalam kelas untuk meningkatkan kualitas pembelajaran			
Y.1	etepatan waktu kehadiran di kelas selalu dijaga sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan.	4.57	0.640
Y.2	emberian tugas atau materi pengganti tetap dilakukan apabila terdapat halangan hadir di kelas.	4.57	0.640
dikator tingkat kontribusi dalam penyusunan dokumen Kurikulum Operasional Satuan Pendidikan (KOSP)			

Kinerja Guru (Y)			
Pernyataan		Mean	Std. Deviasi
Y.3	Perangkat ajar (Modul Ajar/RPP) disusun dengan merujuk pada ketentuan yang tertuang dalam dokumen KOSP sekolah	4.47	0.644
Y.4	Kehadiran dalam rapat koordinasi pengembangan kurikulum di sekolah dipenuhi secara rutin.	4.67	0.554
Indikator tingkat kesesuaian kegiatan pengembangan kompetensi (Seminar/Berbagai Praktik Baik)			
Y.5	Kegiatan pengembangan diri seperti seminar atau workshop diikuti secara berkala sesuai dengan bidang keahlian.	4.53	0.612
Y.6	Hasil dari kegiatan pengembangan kompetensi diimplementasikan secara nyata dalam proses pembelajaran di kelas.	4.61	0.603

Sumber: Data diolah, SPSS 2026

Berdasarkan data yang disajikan pada Tabel variabel Kinerja Guru memperoleh nilai rata-rata (*mean*) keseluruhan sebesar 4,33. Secara statistik, angka ini menempatkan kinerja guru pada kategori baik. Pernyataan dengan skor rata-rata tertinggi berada pada poin Y.4 yang berkaitan dengan indikator tingkat kontribusi dalam penyusunan dokumen KOSP, yaitu "Kehadiran dalam rapat koordinasi pengembangan kurikulum di sekolah dipenuhi secara rutin" dengan skor 4,41. Pencapaian ini menunjukkan bahwa mayoritas guru memiliki disiplin yang sangat tinggi dalam memenuhi komitmen administratif serta koordinatif terkait pengembangan kurikulum sekolah. Sebaliknya, pernyataan dengan nilai rata-rata terendah tercatat pada poin Y.3, yakni dimensi indikator tingkat kontribusi dalam penyusunan dokumen KOSP dengan pernyataan "Perangkat ajar (Modul Ajar/RPP) disusun dengan merujuk pada ketentuan yang tertuang dalam dokumen KOSP sekolah" dengan nilai 4,24. Meskipun berada pada kategori baik, skor terendah ini mengindikasikan bahwa sebagian guru masih memerlukan pendampingan lebih lanjut untuk memastikan seluruh instrumen pembelajaran selaras secara sempurna dengan ketentuan kurikulum operasional yang berlaku.

Tabel. Hasil Uji Deskriptif Gaya Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan (X1)			
Pernyataan		Mean	Std. Deviasi
Indikator kemampuan mengambil keputusan			
X1.1	Keputusan yang diambil oleh pimpinan didasarkan pada pertimbangan yang objektif dan kepentingan bersama	4.41	0.669
Indikator kemampuan memotivasi			
X1.2	Motivasi diberikan untuk meningkatkan semangat kerja guru	4.33	0.653

Gaya Kepemimpinan (X1)			
Pernyataan		Mean	Std. Deviasi
dikator kemampuan komunikasi			
X1.3	formasi mengenai kebijakan sekolah disampaikan secara jelas dan transparan kepada seluruh warga sekolah.	4.41	0.638
dikator kemampuan mengendalikan bawahan			
X1.4	pengawasan tugas dilakukan secara efektif untuk menjaga disiplin kerja	4.41	0.698
dikator tanggung jawab			
X1.5	komitmen tinggi ditunjukkan demi tercapainya target program sekolah.	4.49	0.612
dikator kemampuan mengendalikan emosional			
X1.6	penyelesaian konflik dilakukan dengan sikap tenang dan profesional.	4.55	0.642

Sumber: Data diolah, SPSS 2026

Berdasarkan data pada Tabel Hasil Uji Deskriptif Gaya Kepemimpinan, diperoleh nilai rata-rata (*mean*) keseluruhan sebesar 4,43. Hal ini menunjukkan bahwa persepsi guru terhadap gaya kepemimpinan berada pada kategori sangat baik. Pernyataan dengan nilai rata-rata tertinggi terdapat pada poin X1.6 yaitu dimensi indikator kemampuan mengendalikan emosional dengan pernyataan “*Penyelesaian konflik dilakukan dengan sikap tenang dan profesional*” yang mencapai skor 4,55. Pencapaian ini menunjukkan bahwa pimpinan memiliki kematangan emosional yang tinggi dalam merespons dinamika di sekolah, sehingga guru merasa memiliki sosok pemimpin yang stabil dan bijaksana dalam setiap pengambilan keputusan. pernyataan dengan nilai rata-rata terendah berada pada poin X1.2, yaitu dimensi indikator kemampuan memotivasi dengan pernyataan “*Motivasi diberikan untuk meningkatkan semangat kerja guru*” dengan skor 4,33. Meskipun masih berada pada kategori sangat baik, skor ini memberikan sinyal bahwa pemberian motivasi masih perlu dikembangkan lagi intensitas dan variasi metodenya agar dapat lebih menyentuh kebutuhan emosional dan profesional setiap guru secara personal.

Tabel Hasil Uji Deskriptif Lingkungan kerja

Lingkungan Kerja (X2)			
Pernyataan		Mean	Std. Deviasi
dikator fasilitas			
X2.1	tersedia sarana dan prasarana pendukung kerja berada dalam kondisi yang memadai	4.20	0.722
dikator sirkulasi dan suhu udara ruangan			
X2.2	suhu dan sirkulasi udara sudah nyaman untuk mendukung aktivitas belajar mengajar	4.24	0.764
dikator tata ruang kerja			

Lingkungan Kerja (X2)			
Pernyataan		Mean	Std. Deviasi
X2.3	Penataan ruang kantor dan kelas terlihat rapi serta estetis sehingga menciptakan suasana kerja yang menyenangkan	4.25	0.688
Indikator Tingkat keamanan ruang kerja			
X2.4	Kondisi ruang kerja mendukung rasa aman selama jam kerja.	4.47	0.612
Indikator hubungan dengan rekan kerja			
X2.5	Suasana kekeluargaan dan komunikasi yang harmonis tercipta dalam interaksi sehari-hari antar rekan sejawat..	4.33	0.683
Indikator hubungan dengan atasan			
X2.6	Atasan bersikap terbuka untuk menerima keluhan atau masukan terkait kendala yang dihadapi guru di lapangan.	4.37	0.662

Sumber: Data diolah, SPSS 2026

Berdasarkan data pada Tabel 5.8 Hasil Uji Deskriptif Lingkungan kerja, diperoleh nilai rata-rata (*mean*) keseluruhan sebesar 4,31. Skor ini menunjukkan bahwa persepsi guru terhadap lingkungan kerja di instansi tersebut berada pada kategori baik. Pernyataan dengan nilai rata-rata tertinggi berada pada poin X2.4 terkait indikator keamanan ruang kerja dengan pernyataan “*Kondisi ruang kerja mendukung rasa aman selama jam kerja.*” yang mencapai skor 4,47. Hasil ini menunjukkan bahwa aspek pengawasan dan keamanan lingkungan kerja menjadi salah satu pilar yang paling dirasakan manfaatnya oleh guru. pernyataan dengan nilai rata-rata terendah tercatat pada poin X2.1 mengenai indikator fasilitas, yaitu “*Ketersediaan sarana dan prasarana pendukung kerja berada dalam kondisi yang memadai*” dengan skor 4,20. Meskipun tetap berada dalam kategori baik, skor terendah ini menjadi poin evaluasi yang penting bagi pihak sekolah untuk terus memelihara serta melakukan pembaruan sarana dan prasarana agar dapat menunjang efektivitas guru secara maksimal di masa mendatang.

Uji Kelayakan Data

a. Uji Validitas

Tabel Hasil Uji Validitas Kinerja Guru (Y)

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Kinerja Guru (Y)	Y.1	0.786	0.279	Valid
	Y.2	0.809	0.279	Valid
	Y.3	0.704	0.279	Valid
	Y.4	0.737	0.279	Valid
	Y.5	0.702	0.279	Valid
	Y.6	0.717	0.279	Valid

Sumber: data diolah, SPSS 2026

Berdasarkan tabel di atas yaitu tabel hasil uji validitas kinerja guru (Y) dapat dijelaskan bahwa terdapat 6 item pernyataan, 6 item pernyataan dinyatakan valid dikarenakan r hitung

> r tabel.

Tabel Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X₁)

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	X _{1.1}	0.588	0.279	Valid
	X _{1.2}	0.684	0.279	Valid
	X _{1.3}	0.689	0.279	Valid
	X _{1.4}	0.670	0.279	Valid
	X _{1.5}	0.765	0.279	Valid
	X _{1.6}	0.706	0.279	Valid

Sumber: Data diolah, SPSS 2026,

Berdasarkan tabel yaitu tabel hasil uji validitas Gaya Kepemimpinan (X₁) dapat dijelaskan bahwa terdapat 6 item pernyataan, 6 item pernyataan dinyatakan valid dikarenakan nilai r hitung > r tabel

Tabel Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X₂)

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (X ₂)	X _{2.1}	0.656	0.279	Valid
	X _{2.2}	0.757	0.279	Valid
	X _{3.3}	0.692	0.279	Valid
	X _{4.4}	0.496	0.279	Valid
	X _{5.5}	0.757	0.279	Valid
	X _{6.6}	0.562	0.279	Valid

Sumber: data diolah, SPSS 2026,

Berdasarkan tabel yaitu tabel hasil uji validitas Lingkungan Kerja (X₂) dapat dijelaskan bahwa terdapat 6 item pernyataan, 6 item pernyataan dinyatakan valid dikarenakan nilai r hitung > r tabel

b. Uji Reliabilitas

Tabel Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	N of item	Cronbach Alpha	Posisi	Batas nilai	keterangan
Kinerja guru (Y)	6	0.837	>	0.6	Reliabel
Gaya kepemimpinan (X ₁)	6	0.797	>	0.6	Reliabel
Lingkungan kerja (X ₂)	6	0.737	>	0.6	Reliabel

Sumber: Data diolah, SPSS 2026

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dalam tabel di atas dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini memiliki Cronbach Alpha > 0,6 sehingga hal ini dapat diartikan bahwa semua variabel penelitian ini adalah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogrov Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardised Residual
51		
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.05931648
Most Extreme Differences	Absolute	.137
	Positive	.060

	Negative	-.137
Test Statistic		.137
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.190
Test distribution is Normal		
Calculated from data		
Lilliefors Significance Correction		

Sumber: Data diolah, SPSS 2026

Berdasarkan hasil pengolahan data yang disajikan pada Tabel 5.13, diperoleh nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,190. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Penelitian ini menggunakan uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* dengan tingkat signifikansi 0,05.

Merujuk pada kriteria pengambilan keputusan uji normalitas, jika nilai signifikansi (p-value) lebih besar dari 0,05, maka data residual dinyatakan terdistribusi secara normal. Oleh karena itu, dengan nilai signifikansi *Asymp. Sig. (2-tailed)* > 0,05, dapat disimpulkan bahwa data residual dalam penelitian ini telah terdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel hasil uji Hasil Uji Multikolinearitas

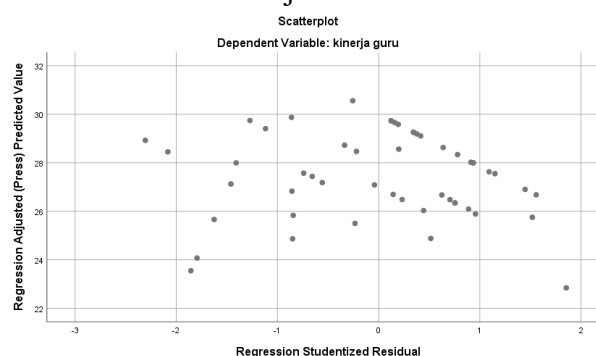
Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
	Gaya Kepemimpinan	.952	1.050
	Lingkungan Kerja	.952	1.050
Dependent Variable: Kinerja Guru			

Sumber: Data diolah, SPSS 2026

Berdasarkan tabel 5.14 hasil uji Hasil Uji Multikolinearitas di atas terdapat nilai Tolerance dari kedua variabel independen yaitu Gaya kepemimpinan 0.952, Lingkungan kerja 0.952, dan lebih besar dari > 0,10 dan hasil nilai Variance Inflation Factor (VIF) dari kedua variabel tersebut yaitu gaya kepemimpinan 1.050, gaya lingkungan kerja 1.050, lebih kecil dari < 10. Jadi dapat disimpulkan hasil dalam model regresi tidak menunjukkan gejala multikolinearitas.

c. Uji Heterokedastisitas

Gambar Hasil Uji Heterokedastisitas



Sumber: Data diolah, SPSS 2026

Berdasarkan Metode Scatterplot di atas dapat dilihat terdapat titik-titik yang tersebar secara acak dan tidak membentuk pola apapun dengan jelas, dan juga titik-titik tersebut tersebar di atas dan juga di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi bisa ditarik disintesis bahwa model regresi yang digunakan dapat dilanjutkan untuk tahap analisa selanjutnya karena tidak terdapat atau tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi sehingga bisa dikatakan bahwa model regresi diatas layak digunakan. Dengan demikian, dapat ditarik

kesimpulan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terdindikasi gejala heterokedastisitas atau model regresi dalam penelitian ini bersifat homokedastisitas.

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	sig
		B	Std. error	Beta		
1	(Constant)	5.338	3.367		1.467	.149
	Gaya Kepemimpinan	.383	.108	.393	3.537	.001
	Lingkungan Kerja	.456	.112	.452	4.073	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Data diolah, SPSS 2026

Hasil analisis dan persamaan regresi linear berganda tersebut dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 5,338 yang dapat diartikan bahwa Gaya Kepemimpinan (X1) ,dan Lingkungan Kerja (X2), terhadap kinerja guru (Y) nilai 0, maka kinerja guru akan bernilai 5,338.
2. Nilai koefisien regresi varaibel gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0,383 yang artinya apabila variabel gaya kepemimpinan meningkat satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,383. Koefisien bernilai positif maka terjadi pengaruh positif antara gaya kepemimpinan dengan kinerja guru.
3. Nilai koefisien regresi varaibel lingkungan kerja (X2) sebesar 0.456 yang artinya apabila variabel lingkungan kerja meningkat satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0.456. Koefisien bernilai positif maka terjadi pengaruh positif antara lingkungan kerja dengan kinerja guru.

Uji Hipotesis

a. Uji f (Uji Simultan)

Tabel Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
1	Regression	164.314	2	82.157	18.598	.000 ^b
	Residual	212.039	48	4.417		
	Total	376.353	50			

Dependent Variable: Kinerja Guru

Predictors: (Constant, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan)

Sumber: Data diolah, SPSS 2026

Berdasarkan tabel Hasil Uji F (Uji Simultan) di atas, dapat diketahui nilai hasil F_{hitung} sebesar $18.598 > F_{tabel} 3.191$ dan dengan nilai signifikan yang diperoleh yaitu $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Yang dimana variabel Lingkungan Kerja (X1), dan Gaya Kepemimpinan (X2), berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Guru (Y).

b. Uji t (Uji Parsial)

Tabel Hasil Uji t (Uji Parsial)

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	sig.
		B	Std. error	Beta		
1	(Constant)	5.338	3.637		1.467	.149
	Gaya Kepemimpinan	.383	.108	.393	3.537	.001
	Lingkungan Kerja	.456	.112	.452	4.073	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Data diolah, SPSS 2026

Berdasarkan Tabel hasil uji t (Uji Parsial) di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) memiliki nilai $t_{hitung} 3.537 > t_{tabel} 2,011$ dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat diartikan bahwa Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru (Y).
2. Variabel Lingkungan Kerja (X2) memiliki nilai $t_{hitung} 4,073 > t_{tabel} 2,011$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat diartikan bahwa Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru (Y).

Uji Koefisiensi Determinasi

Tabel Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	.661	.437	.413	2.10178
Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja				
Dependent Variable: Kinerja Guru				

Sumber: Data diolah, SPSS 2026

Berdasarkan Tabel 5.18 Hasil Uji Koefisien Determinasi di atas dapat dilihat bahwa nilai R Square adalah 0,437 dan nilai Adjusted R Square adalah 0,413. R Square disebut juga dengan koefisien determinasi, sementara Adjusted R Square adalah R Square yang telah disesuaikan dengan banyak variabel (derajat bebas) dalam model. Karena variabel bebas dalam penelitian berjumlah dua (Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja) maka disarankan menggunakan Adjusted R Square sehingga dalam hal ini berarti 0,413 atau sebesar 41,3% merupakan persentase sumbangan pengaruh variabel independen (Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja Guru). Sementara itu, sisa persentasenya, yakni sebesar 58,7% ($100\% - 41,3\% = 58,7\%$) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja Terhadap Kinerja Guru

Dalam penelitian hasil uji F yang menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X1), dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan secara simultan atau bersama-sama. Dapat dilihat dari nilai $F_{hitung} 18.598 > F_{tabel} 3.191$ dan dengan nilai signifikan yang diperoleh $0,000 < 0,05$ yang berarti hipotesis dalam penelitian ini H_0 ditolak dan H_a diterima. Temuan dalam penelitian ini memperkuat teori yang dikemukakan oleh Zuraida et al. (2023) mengenai urgensi adaptabilitas gaya kepemimpinan seorang pemimpin dalam organisasi. Pemimpin yang mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan dinamika lingkungan kerja terbukti lebih efektif dalam mengarahkan sumber daya manusia untuk mencapai target organisasi.

Pengaruh Gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil uji t yang telah dilakukan pada peneliti ini, Gaya Kepemimpinan

(X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal tersebut dapat dilihat pada $t_{hitung} 3.537 > t_{tabel} 2,011$ dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dilihat dari nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,55 yang berarti responden setuju dengan pernyataan "*Penyelesaian konflik dilakukan dengan sikap tenang dan profesional*". Sedangkan nilai rata-rata terendah hanya sebesar 4,33 pada pernyataan "*Motivasi diberikan untuk meningkatkan semangat kerja guru*" yang artinya responden tidak setuju dengan pernyataan tersebut. Dari hal tersebut dapat diketahui bahwa pemberian motivasi yang dilakukan pimpinan masih perlu dikembangkan lagi intensitasnya. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Bachri, et.al (2025) Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru.

Pengaruh lingkungan kerja Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil uji t yang diperoleh pada penelitian ini, Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal tersebut dapat dilihat pada $t_{hitung} 4,073 > t_{tabel} 2,011$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dilihat dari nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,47 yang berarti responden setuju dengan pernyataan "*Penyelesaian konflik dilakukan dengan sikap tenang dan profesional*". Sedangkan nilai rata-rata terendah hanya sebesar 4,20 pada pernyataan "*Ketersediaan sarana dan prasarana pendukung kerja berada dalam kondisi yang memadai*" yang artinya responden tidak setuju dengan pernyataan tersebut. Dari hal tersebut dapat diketahui bahwa pihak sekolah perlu memelihara serta melakukan pembaruan sarana dan prasarana agar dapat menunjang efektivitas guru secara maksimal.

Hal ini mendukung teori yang diungkapkan oleh Putri et al (2024) Lingkungan kerja merupakan suatu sarana maupun prasarana yang mendukung karyawan atau pekerja dalam melakukan pekerjaannya dan memberikan kenyamanan agar karyawan dapat secara leluasa melakukan pekerjaannya. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Sari, Izhar & Maswanto (2024). Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

KESIMPULAN

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru ASN SMA Negeri 15 Pekanbaru, kesimpulan yang bisa ditarik berdasarkan hasil analisis adalah:

1. Variabel Gaya Kepemimpinan (X1), dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Guru (Y) berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan dalam penelitian ini diperoleh bahwa hasil nilai $F_{hitung} 18.598 > F_{tabel} 3.191$ dan dengan nilai signifikan yang diperoleh $0,000 < 0,05$ yang berarti hipotesis dalam penelitian ini H_0 ditolak dan H_a diterima. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel independent (Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent (Kinerja Guru).
2. Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Guru (Y) berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial dalam penelitian ini diperoleh bahwa hasil $t_{hitung} 3.537 > t_{tabel} 2,011$ dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Yang artinya Gaya Kepemimpinan t berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja guru dapat dilihat bahwa pimpinan dengan sikap dan style yang baik dapat mempengaruhi kinerja guru dengan baik pula
3. Variabel Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Guru (Y) berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa Lingkungan Kerja memiliki nilai $t_{hitung} 4,073 > t_{tabel} 2,011$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Yang artinya Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja guru, yang dimana dapat dilihat kondisi keamanan sekolah yang baik dapat meningkatkan kinerja guru

DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, M., Kessi, A. M. F., Tajuddin, I., & H.A, I. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, 6(1), 233–246.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Riau: Zanafa Publishing.
- Agustin, A., & Purwanto, M. B. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sma. *Limeemas: Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 1, 55–64.
- Agustini, M., Fitri, L., & Uda, T. (2025). Kualitas Guru Sekolah Menengah Atas [A Literature Review On The Influence Of School Principals ' Leadership Styles On The Quality Of High School Teachers], (September), 1289–1296.
- Aprilio, D., & Daud, S. (2025). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 4(3), 5535–5548. <https://doi.org/10.56799/ekoma.v4i3.7595>
- Astuti, S. S., & Mulyadin. (2022). Analisis Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Sape, 5(3), 255–262.
- Aulya, R. A. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sman 8 Tambun Selatan, 3(8), 255–263.
- Ayu, I., Diyah, G., Devi, P., & Wiyasa, I. K. N. (2021). Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru, 4, 278–287.
- Azahra, F. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(10), 2155–2160. <https://doi.org/10.47492/jip.v1i10.412>
- Bachri, S., Jumawan, Maulia, I. R., & Komariah, N. S. (2025). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Yayasan Nurul Iskanda, 3(2), 63–74.
- Balkis, N. S. N., Effiyaldi, & Prasasti, L. (2025). Kerja Terhadap Kinerja Guru Smp Dan Sma Swasta Nommensen Kota Jambi, 4, 581–591.
- Danisa, D., & Komari, N. (2023). *Kajian Teoritis Lingkungan Kerja Dan Kinerja Karyawan*.
- Dianda, R., Putri, Z., & Anshori, M. I. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan ; Literature Review. *Jurnal Ilmiah Dan Karya Mahasiswa*, 2(2).
- Direktorat Tenaga Kependidikan. (2010). *Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru*. Jakarta: Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan, Kementerian Pendidikan Nasional.
- Eti, Sudirman, W. F. R., & Mairiza, D. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru, 1, 59–72.
- Fadilah, M. I., Setyawati, N. W., & Maulia, I. R. (2023). Dampak Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Smp Negeri 8 Tambun Selatan. *Jurnal Economina*, 2(November), 3315–3327.
- Febriani, L. (2023). Pengaruh Kompensasi Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Milenial, 9(1), 194–204.
- Fiannisa, M., Datuk, B., & Rambe, M. F. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi, 7, 43–58.
- Fikri, M. N., Kevin, J., Mofu, C. J., Damayanti, T. A., Kusnawati, & Muksin, A. (2025). Faktor Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, 12(3), 1–8.
- Firdaus, R. I., & Hidayati, R. A. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Moya Kasri Wira Jatim, 2(2), 146–155.
- Fungsi, P., Terhadap, P., Pegawai, K., & Kecamatan, K. (2022). *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 4, 3784–3793.
- Geong, F. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru., 2(1), 76–84.

- Hak, A. I. N., Kurniawan, H., & Setiana, A. R. (2023). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(1), 74–83.
- Harmendi, Imuhammad, Lian, B., & Wardarita, R. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru. *Jiip - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(12), 10043–10049. <https://doi.org/10.54371/Jiip.V6i12.2449>
- Harsono, H., Ali, H., & Fauzi, A. (2023). Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru Dan Motivasi Kerja Dari Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Sekolah Disalah Satu Smp Jakarta Pusat, 4(4).
- Hartono, S., & Parameswari, R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Sma Negeri 3 Tangerang, 1(1).
- Hasbullah, & Rubiawan, T. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Guru Smp Negeri 1 Katibung, 3(4), 227–236.
- Hasibuan, M. S. P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indriyanto, B., Siahaan, M., & Anas, H. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sman 8 Kota Bekasi, 3(8), 221–230.
- Isnaini, B. N., Rachmawati, E., Cahyani, D., & Rizkawati, N. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Guru, 4(September), 58–67.
- Ivana, P. S. W., Karnawat, T. A., & Murtianingsih. (2025). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Smk Strada Daan Mogot Tangerang, 4307(1), 430–439.
- Jamilah, Warman, & Azainil. (2023). Peran Kepala Sekolah Sebagai Inovator Dan Motivator Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jmpt: Jurnal Manajemen Pendidikan Tihamah*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.61444/Jmpt.V1i1.2>
- Jumani, A., & Rianto, M. R. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja , Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cv . Kita Sukses Mandiri (Literature Review: The Effect Of Work Environment, Training And Motivation On Employee Job Satisfaction At Cv. We Succeed Independently), 4(1), 39–50.
- Kartono, K. (2018). *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal itu?*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi. (2024). Mengenai Pengelolaan Kinerja Guru (PKG). Pusat Informasi Kemendikdasmen. <https://pusatinformasi.ult.kemendikdasmen.go.id/hc/id/articles/53133284726937-Mengenai-Pengelolaan-Kinerja-Guru-PKG>
- Khofifah, T. F. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru, (2), 55–69.
- Kushendratno, Arafa, Y., & Furkan, N. (2023). The Influence Of The Principal ' S Leadership Style And Physical Work Environment On Teacher ' S Performance, 4(2), 397–413.
- Kustinayanti, N. L. N., & Wiyasa, I. K. N. (2021). Korelasi Tipe Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru, 4(1), 179–191.
- Kuswady, D., & Hendarsja, H. (2022). Peran Mediasi Keterlibatan Kerja Dalam Hubungan Antara Transformasi Kepemimpinan, Pertukaran Anggota Leader, Dan Kinerja Pekerjaan, 8(1), 170–180.
- Mariana, D. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Efektivitas Sekolah Penggerak Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan, 5(20), 10228–10233.
- Masrum. (2021). *Kinerja Guru: Teori dan Aplikasinya*. Klaten: Penerbit Lakeisha.
- Melianah, Nurahyan, & Missriani. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama Di Kecamatan Prabumulih Utara, 4, 1950–1964.
- Muspawi, M. (2021). Strategi Peningkatan Kinerja Guru, 21(1), 101–106. <https://doi.org/10.33087/Jiubj.V21i1.1265>
- Ningrum, P., Purnamasari, W., Maarif, U., & Latif, H. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Dan Loyalitas Kerja Karyawan, 4(2), 107–115.

- Nurmalasari, Y., Hendarman, & Wulandari, F. (2026). The Influence Of Leadership Style , Motivation , And Work Environment On Teacher Performance, 5(1), 1031–1045.
- Oktavia, R. L., Yusuf, M., & Suwardana, H. (2022). The Effect Of Leadership Style And Work Environment On Teacher Performance, (14), 64–70.
- Purwati, F. I., & Nurhidayati, A. (2025). Pengaruh Kompetensi, Beban Kerja, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Kelompok Bermain Kecamatan Lasem Kabupaten Rembang, 10, 917–929.
- r, F., Rahmi, Y., Gistituati, N., & Hadiyanto. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di Man 1 Bukittinggi, 16(3), 672–685.
- Rahayu, I. D., Musadieq, M. Al, Prasetya, A., Administrasi, F. I., & Brawijaya, U. (2017). Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja (Studi Pada Karyawan Tetap Maintenance Department Pt Badak Lng Bontang). Jurnal Administrasi Bisnis, 43(1), 1–9.
- Rahmi, A., Safitr, W., Jahriah, Jariah, A., Aslamiah, & Cinantya, C. (2025). Literature Review: Keefektifan Tipe Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Prestasi Kerja Guruno Title, 11, 260–276.
- Renita, & Supriatin, D. (2025). Lingkungan Kerja Memediasi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Smk Ma ' Arif Nu Bobotsari, 2.
- Reto, R., Dau, Y. L. D., & Bria, F. M. U. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di Smpn Lotas Amanatun Utara. Jurnal Seputar Penelitian Keagamaan, 4(1).
- Riski, D., Idris, J., & Marwan. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru, 71–83.
- Sahara, L. A., & Kuswinarno, M. (2024). Peranan Kualitas Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Dan Kepuasan Kerja, 2(November), 136–142.
- Saragi, D. D., Suhada, & Sari, P. S. (2021). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan, 1845, 55–79.
- Sari, M. N., Izhar, F., & Maswanto. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sdi Cikal Harapan, 5.
- Sari, S., & Nurhidayati, A. (2026). Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Rembang, 633–640.
- Sarianae, & Prasetyo, D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Smk Negeri 1 Cempaga Di Kabupaten Kotawaringin Timur. Jurnal Penerapan Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan, 7(1), 34–45.
- Sitorus, M. N., & Alam, I. A. (2024). The Influence Of Leadership Style, Work Motivation And Work Environment On The Performance Of Educators At Smkn 2 Bandar Lampung, 2(4), 1145–1153.
- Sugiarti, E. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen. Journal Of Trends Economics And Accounting Research, 4(3), 288–302. <https://doi.org/10.46799/Jsa.V1i3.66>
- Sugiyono. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Suriyana, N., Sedarmayanti, S., & Zefriyenni, Z. (2024). Determinasi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Motivasi Kerja Sebagai Pemediasi, 10(1).
- Sutrisno, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke-8). Jakarta: Kencana (Prenadamedia Group).
- Suwanto. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Voenli, Ahmad, S., & Houtman. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru, 5(2014), 594–601.
- Yang, M. D. S., & Rijanti, T. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Daiyaplas Semarang, 11(1).
- Yanuarlan, J., Susanti, A., & Iwa, A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. Japb: Jurnal Agama, Pendidikan Dan Budaya, 2(1). <https://doi.org/10.56358/Japb.V2i1.70>

- Yusuf, Z. (2024). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bpjs Ketenagakerjaan Kota Banda Aceh, 10(2), 1073–1078.
- Zuraida, Z., dkk. (2023). Urgensi Adaptabilitas Gaya Kepemimpinan dalam Mencapai Target Organisasi. *Jurnal Inovasi Manajemen dan Bisnis*, 5(2), 112-125.