

# The Effect of The Democratic Leadership Style, Work Motivation, Work Discipline, Work Environment on the Performance of Kindergarten Teachers in Gempol Sub-district.

## [Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru TK Se-Kecamatan Gempol ]

Nurul Afifatul Machsunah<sup>1)</sup>, Sriyono <sup>\*2)</sup>

<sup>1)</sup> Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

<sup>2)</sup> Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

\*Email Penulis Korespondensi: Sriyono@umsida.ac.id

**Abstract.** This study aims to determine and explain the influence of democratic leadership style, work motivation, work discipline, and work environment on the performance of kindergarten teachers in Gempol sub-district. In this study using a type of quantitative research with hypothesis testing. The population used in this study were all kindergarten teachers in the Gempol sub-district. This study used a non-probability sampling method with an incidental sampling technique with a total of 100 respondents. The data analysis technique in this study used multiple linear regression using the SPSS Statistics version 25 program. The results of the study proved that the democratic leadership style variable partially had a significant effect on the performance of kindergarten teachers in the Gempol sub-district. The variable of work motivation partially has a significant effect on the performance of kindergarten teachers in the Gempol sub-district. The work discipline variable partially has a significant effect on the performance of kindergarten teachers in the Gempol sub-district. And the work environment variable partially has a significant effect on the performance of kindergarten teachers in the Gempol sub-district.

**Keywords :** Democratic Leadership Style, Work Motivation, Work Discipline, Work Environment, Teacher Performance.

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh gaya kepemimpinan demokratis, motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru TK se-kecamatan Gempol. Pada penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan pengujian hipotesis. Populasi yang digunakan pada penelitian ini yaitu seluruh guru TK yang berada di wilayah Kecamatan Gempol. Penelitian ini menggunakan metode *non probability sampling* dengan teknik *sampling incidental* dengan jumlah responden sebanyak 100 responden. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dengan menggunakan program *SPSS Statistics* versi 25. Hasil penelitian membuktikan variabel gaya kepemimpinan demokratis secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru TK se-kecamatan Gempol. Variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru TK se-kecamatan Gempol. Variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru TK se-kecamatan Gempol. Dan Variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru TK se-kecamatan Gempol.

**Kata Kunci :** Gaya Kepemimpinan Demokratis, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Guru.

## I. PENDAHULUAN

Dunia pendidikan merupakan intuisi yang memiliki peranan penting untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dari segi sektor pendidikan, guru mempunyai peran yang besar dalam proses pendidikan, untuk itu manajemen harus mampu menciptakan situasi yang dapat mendorong tumbuhnya rasa memiliki, loyalitas, kesetiakawanan, rasa nyaman, rasa diterima dan dihargai, serta perasaan berhasil dalam diri guru yang dapat menimbulkan rasa keterikatan dan mengembangkan semangat kerja yang optimal.

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi baik organisasi dalam skala besar maupun kecil. Dalam pencapaian tujuan bersama tidak sedikit mengalami kendala atau problematika yang memerlukan pemecahan secara bersama-sama dalam suatu organisasi. Secara sederhana organisasi adalah suatu kumpulan dari sekelompok orang yang melakukan suatu kegiatan secara kolektif. Dalam sebuah organisasi sangat diperlukan kerjasama agar tujuan dari organisasi tersebut dapat tercapai dengan baik. Menurut James D. Mooney ( Amirullah dkk. 2017;2 ) [1] Organisasi merupakan bentuk setiap perserikatan

manusia untuk mencapai suatu tujuan bersama, tujuan organisasi tersebut adalah tercapainya suatu tujuan dimana setiap orang tidak dapat mencapainya secara sendiri-sendiri. Dengan adanya sekelompok orang yang bekerjasama secara kooperatif dan dikoordinasikan dapat mencapai hasil yang lebih dari pada dilakukan oleh satu orang.

Kinerja suatu instansi pendidikan tergantung pada tenaga pengajar (guru), namun atasan dapat berperan dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan suatu instansi yang di pimpin. Selain itu, kinerja juga dapat diartikan sebagai hasil pencapaian guru dalam melaksanakan tugas yang didasarkan kecakapan, pengalaman, waktu, output yang dihasilkan dan tercemin baik dari kualitas maupun kuantitasnya. Kinerja guru merupakan kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya dalam pembelajaran (Supardi, 2013). Faktor kesejahteraan sebagai guru ikut mempengaruhi kinerja dalam pelaksanaan tugas disekolah. Seorang guru yang sudah sejahtera akan lebih fokus dan totalitas dalam bekerja dibandingkan dengan guru yang belum sejahtera. Secara hirarki sejahtera tidak dapat diukur, sejahtera berarti terpenuhi kebutuhan lahir maupun batin, sandang, pangan, dan papan.

Di daerah Kabupaten Pasuruan khususnya Kecamatan Gempol terdapat 48 Sekolah Taman Kanak-kanak (TK) dengan jumlah 240 guru. Secara umum kinerja yang ditunjukkan oleh guru-guru TK Di Kecamatan Gempol terbilang baik hal tersebut dapat dilihat dari proses pembelajaran yang berlangsung namun meskipun kinerja yang ditunjukkan telah tergolong baik, masih ada terdapat beberapa guru yang tidak melakukan tugasnya secara optimal sehingga masih ada guru yang belum memiliki dorongan untuk menjadi seseorang kompetitif dalam bekerja, hal tersebut yang menjadi pengaruh kurangnya kinerja yang ditunjukkan sehingga mereka akan bekerja keras apabila pekerjaannya dapat memenuhi kebutuhan. Berdasarkan fenomena yang terlihat di beberapa Taman Kanak-kanak di Kecamatan Gempol, kinerja para guru TK terlihat kurang memuaskan. Pendapat ini didapatkan setelah penelliti melakukan observasi dan pendataan pada beberapa sekolah (tidak pada seluruh TK yang berjumlah 48).

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang guru Taman Kanak-kanak, diantaranya adalah gaya kepemimpinan kepala sekolah yang dimiliki seorang guru. Setiap organisasi membutuhkan suatu kepemimpinan yang cakap, mumpuni dan memiliki pengetahuan yang luas disamping bersifat meneladani. Suatu organisasi akan berhasil atau bahkan akan gagal sebagian besar ditentukan oleh suatu kepemimpinan. Pengaruh kepemimpinan demokratis kepala sekolah terhadap kinerja guru menurut Uben dan Hughes berupa penciptaan iklim sekolah yang dapat memacu atau menghambat efektifitas kerja guru. Sebagai pemimpin suatu instansi pendidikan, kepala sekolah harus menjadi motor penggerak bagi berjalannya proses pendidikan.

Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan atribut yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi anggota tim dalam mencapai tujuan organisasi, atau merupakan pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering digunakan oleh seorang pemimpin[2].

Bagawan Abiyasa[3] menerangkan bahwa kepala sekolah sebagai motor penggerak peningkatan kinerja guru dituntut memiliki visi, misi, dan wawasan yang luas serta kemampuan professional yang memadai dalam perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan penyelenggaraan pendidikan. Selain itu kepala sekolah dituntut untuk memiliki kemampuan dalam membangun kerjasama yang harmonis dengan berbagai pihak yang terkait dengan program pendidikan di sekolah. Kemampuan kepala sekolah tentunya akan turut memengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan tugas.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti dengan melakukan wawancara menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah mempengaruhi kinerja mereka, seperti jika kepala sekolah menghimbau kepada semua guru untuk melengkapi rencana program pembelajaran (RPP) maka semua akan ikut membuat/melengkapi rencana program pembelajaran (RPP) sesuai dengan himbauan kepala sekolah. Namun, jika kepala sekolah berada di sekolah maka guru-guru akan rajin atau terdorong dalam melaksanakan tugasnya dengan baik. Tetapi jika kepala sekolah tidak berada di sekolah, maka terkadang masih ada guru yang tidak menjalankan tugasnya dengan baik, seperti guru tidak masuk mengajar di dalam kelas.

Setiap organisasi membutuhkan suatu kepemimpinan yang cakap, mumpuni dan memiliki pengetahuan yang luas disamping bersifat meneladani. Suatu organisasi akan berhasil atau bahkan akan gagal sebagian besar ditentukan oleh suatu kepemimpinan. Suatu ungkapan mulia yang mengatakan bahwa pemimpinlah yang bertanggungjawab atas keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan suatu pekerjaan, berarti pemimpin merupakan faktor utama dalam menentukan keberhasilan.

Namun demikian, pengaruh tidak hanya datang dari pemimpinnya saja, tetapi dapat datang juga dari motivasi kerja. Artinya, keberhasilan seorang pemimpin itu bukan satu-satunya atas kemampuan memimpin, namun juga dipengaruhi seberapa besar motivasi kerja terhadap bawahannya untuk mendukung pekerjaan dan keberhasilan pemimpinnya. Motivasi merupakan dorongan yang terdapat pada diri seseorang dalam melaksanakan pekerjaan agar lebih giat dan mendapatkan hasil yang maksimum. Motivasi sangat berkaitan dengan kesuksesan karier seseorang, karena hanya orang yang memiliki banyak motivasi itulah yang akan dapat berhasil dengan memuaskan.

Menurut Colquitt, Lepine, dan Wesson[4], motivasi merupakan seperangkat energy yang berasal baik dari luar maupun dalam diri karyawan yang mendorong untuk melakukan pekerjaan, menentukan arah, intensitas, dan semangat atau kegigihan, motivasi karyawan diperlukan untuk meningkatkan kinerjanya dan dapat juga digunakan untuk mengarahkan kemampuan dan potensi dari pengikut untuk mau bekerja secara produktif (Pratama 2019,26).

Seorang guru yang memiliki kinerja yang baik apabila pimpinan mereka mampu menggerakkan guru sesuai tujuan sekolah dengan adanya motivasi dari sekolah maupun dari mereka sendiri dan kedisiplinan dalam bekerja untuk mentaati peraturan sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah yang baik akan menciptakan lingkungan

kerja yang nyaman dan menyenangkan sehingga motivasi kerja guru dapat meningkat dan kinerja guru pun akan menjadi lebih baik.

Keberhasilan seseorang dalam kariernya, juga banyak dipengaruhi oleh watak disiplin yang ditanamkan. Disiplin sangat berpengaruh besar terhadap kehidupan seseorang. Sifat disiplin dapat membawa perubahan secara signifikan terhadap kinerja seseorang baik secara individual maupun kelompok. Untuk itu, sifat disiplin perlu ditanamkan kepada siapa saja baik individu maupun dalam organisasi. Tujuan dari disiplin itu adalah untuk melaksanakan tugas pekerjaan secara efektif dan efisien serta hasilnya dapat mencapai maksimum.

Definisi “disiplin kerja” menurut Barnawi & Mohammad (2014) adalah “persepsi guru terhadap sikap pribadi guru dalam hal ketertiban diri yang dimiliki guru dalam bekerja di sekolah tanpa adanya pelanggaran yang merugikan dirinya sendiri, orang lain, atau lingkungan”. Menurut Rahmat[5] Disiplin kerja merupakan perilaku seseorang dalam mematuhi dan menaati terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta mampu menerima sanksi yang sudah ditetapkan apabila seseorang melanggar tugas yang diberikan. Jadi, disiplin kerja dapat dikatakan sebagai aturan yang sudah ditetapkan oleh instansi untuk dipatuhi dan ditaati seseorang agar dapat bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan.

Disamping itu profesional kinerja guru sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif akan berpengaruh pada tingkat profesionalitasnya, begitupun juga sebaliknya lingkungan yang kurang kondusif maka profesionalitasnya akan menurun. Lingkungan kerja adalah hal penting yang harus diperhatikan oleh organisasi. Lingkungan disekitar tempat kerja tentunya akan mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya.

Nitisemito[6] mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya keberhasilan, music, dan lain-lain. Lingkungan kerja yang kondusif akan berpengaruh pada tingkat profesionalitasnya, begitupun juga sebaliknya lingkungan yang kurang kondusif profesionalitas itu akan menurun.

Lingkungan kerja yang kondusif akan berpengaruh pada tingkat profesionalitasnya, begitupun juga sebaliknya lingkungan yang kurang kondusif maka profesionalitasnya akan menurun. Seperti halnya di Kecamatan Gempol masih terdapat beberapa sekolah TK yang memiliki ruang kelas yang terletak di dekat jalan umum atau pemukiman desa sehingga suara bising dari luar sekolah bisa terdengar sampai ke ruang kelas. Terlebih lagi ketika proses pembelajaran sedang berlangsung, ruang kelas yang terletak paling dekat dengan sumber bising tersebut menjadi terganggu. Hal ini cukup membuat kelas menjadi kurang nyaman guru maupun siswa karena membuat kelas menjadi kurang kondusif. Belum lagi ditambah dengan polusi yang disebabkan oleh berbagai macam kendaraan yang berlalu lalang.

Dalam dunia pendidikan agar usaha-usaha guru dapat menghasilkan output yang baik, maka perlu adanya empat variabel tersebut yaitu terdapat pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah yang baik, terdapat motivasi yang membangkitkan semangat kerja, disiplin yang tinggi dan lingkungan kerja yang mendukung. Berdasarkan empat bentuk pengaruh tersebut dapat merubah kinerja guru secara dinamis, sesuai dengan apa yang diharapkan.

## A. Literature Review

### 1. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Menurut Anshory untuk memperoleh suatu kepemimpinan demokratis yang efektif dalam organisasi kerja yang terdiri dari pimpinan dan bawahan dalam suatu organisasi, ditentukan oleh penerapan musyawarah mufakat, mengambil keputusan yang tepat, saling menghormati dan bertanggungjawab. Dan ini saling memberikan kaitan satu sama lainnya dalam mencapai tujuan organisasi.

Dalam melaksanakan tugasnya, seorang pemimpin yang demokratis mau menerima dan bahkan mengharapkan pendapat dan masukan dari seluruh anggota organisasi. Akan tetapi dalam setiap pengambilan keputusan pemimpin harus dapat mengacu pada tujuan organisasi dengan mengoptimalkan segala potensi sumber daya yang tersedia. Pemimpin yang demokratis selalu bersikap merakyat dengan seluruh anggota organisasi. Hubungannya dengan para anggota bukan seperti hubungan antara majikan dan bawahannya saja, melainkan sebagai pemimpin yang selalu bersikap kekeluargaan, dimana dapat menjadi kakak terhadap saudara-saudaranya.

Disamping itu, pemimpin yang demokratis selalu berusaha memupuk rasa kekeluargaan, persatuan dan solidaritas, serta selalu memberikan dorongan semangat dan motivasi kepada semua anggota organisasi dalam menjalankan dan mengembangkan daya kerjanya. Agar setiap anggota organisasi memiliki kecakapan dalam memimpin, seorang pemimpin yang demokratis selalu memberikan kesempatan kepada semua anggota organisasi dengan jalan pendelegasian sebagian kekuasaannya dan sebagian tanggung jawabnya. Adapun indikator-indikator menurut Fakhurrazi Rizki[7] dari variabel gaya kepemimpinan demokratis antara lain:

- a. Keputusan dibuat bersama
- b. Menghargai setiap potensi bawahannya
- c. Mendengar kritik, saran/pendapat bawahan
- d. Melakukan kerja sama dengan bawahannya

### 2. Motivasi Kerja

Menurut Ajabar[8] Motivasi “sesuatu yang mendorong seseorang untuk bertindak dan berperilaku tertentu”. Motivasi mempunyai hubungan terhadap kepuasan dan perilaku kerja. Guru dan pegawai merupakan

komponen utama dalam Yayasan, oleh karena itu setiap guru harus memiliki motivasi yang kuat dari dalam dirinya. Motivasi sering dikaitkan dengan istilah dorongan dari dalam jiwa untuk berbuat. Motivasi dapat berupa suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara kebutuhan, sikap, persepsi dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang. Dalam sebuah manajemen motivasi akan ditunjukkan pada sumber daya manusianya.

Menurut (Hasibuan, 2013) Motivasi akan muncul dalam diri seseorang jika seseorang tersebut terdorong untuk melakukan sebuah tindakan dari dalam dirinya. Motivasi akan mempengaruhi diri individu seseorang untuk mencapai hasil yang optimal sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan pengertian tentang motivasi diatas, disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan atau semangat yang timbul dalam diri seseorang atau karyawan untuk melakukan sesuatu atau bekerja, karena adanya rangsangan dari luar baik itu dari atasan serta adanya dasar untuk memenuhi kebutuhan dan rasa puas, serta memenuhi tanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan dan dilakukan dalam organisasi. Menurut Maulana dkk [9] indikator-indikator motivasi kerja antara lain:

- a. Penghargaan
- b. Pengembangan dan kemajuan
- c. Hubungan kerja
- d. Keinginan akan penghasilan lebih tinggi
- e. Keinginan terpenuhinya kebutuhan sehari-hari

### 3. Disiplin Kerja

Secara umum disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu sikap atau tingkah laku yang sesuai dengan peraturan dari suatu organisasi baik dalam bentuk tulisan maupun tidak. Menurut Sulistyono[10] menyatakan bahwa disiplin kerja adalah sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Disiplin kerja merupakan kesadaran masing-masing individu untuk mengawasi dirinya sendiri serta melakukan perbaikan jika terjadi penyimpangan terhadap prosedur yang berlaku ditempat kerja. Menurut M.E. Syahputra[11] disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi karyawan. bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

Riva'i[12] menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki beberapa indikator antara lain:

- a. Kehadiran
- b. Ketaatan pada peraturan kerja
- c. Ketepatan waktu yang disepakati dalam menjalankan tugas
- d. Bekerja sesuai prosedur yang telah ditetapkan oleh sekolah

### 4. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah wilayah atau daerah dimana didalam wilayah tersebut sebagai tempat bekerja seseorang. Menurut Kasmir (2016:192)[13] Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila lingkungan kerja tersebut sehat, nyaman, aman dan menyenangkan bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya (Rahmawati, Swasto, dan Prasetya, 2014).

Uno & Lamatenggo[14] mengemukakan bahwa lingkungan kerja guru adalah suasana atau tempat, berupa fisik maupun nonfisik yang berinteraksi satu sama lain sehingga dapat menunjang proses pembelajaran, yang meliputi kepemimpinan sekolah, iklim organisasi, keberadaan ruangan kerja, sirkulasi udara, model ruangan, penerangan, posisi pintu dan jendela, penempatan fasilitas kerja papan tulis dan meja guru, aksesoris, penempatan kursi, penataan media belajar dan ketersediaan buku yang berpotensi menunjang keberlangsungan kerja guru.

Lingkungan kerja merupakan faktor utama bagi keberhasilan seseorang untuk mencapai tujuan baik secara organisatoris maupun individual. Sebab pada umumnya pekerja banyak bergantung pada lingkungan. Lingkungan kerja yang baik akan berdampak pada pekerja yang baik, begitu juga sebaliknya lingkungan kerja yang kurang nyaman akan berdampak negatif pada prestasi pekerja. Dalam dunia usaha lingkungan kerja agar dibuat nyaman mungkin demi untuk mencapai tujuan yang maksimal. Berikut ini adalah beberapa indikator lingkungan kerja yang disebutkan Sedarmayanti[15] antara:

- a. Pencahayaan sekitar
- b. Suhu tempat kerja dan kualitas udara
- c. Kebisingan
- d. Penataan ruang kerja

e. Hubungan sesama rekan kerja

## 5. Kinerja Guru

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi secara legal sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Ideswal dkk[16] berasumsi bahwa kinerja guru yakni keberhasilan guru dalam melakukan tugas dan kewajiban pembelajaran disekolah terhadap anak didik dan juga terhadap lembaga sekolah. Kinerja guru terhadap anak didik diukur dari keberhasilan guru dalam meningkatkan hasil dan prestasi belajar anak didik. Sedangkan kinerja guru terhadap lembaga pendidikan diukur dari tercapainya mutu pendidikan sekolah yang baik dan meningkat setiap waktu. artinya, semakin meningkat kinerja guru maka akan semakin baik mutu lulusan dan mutu pendidikan di sekolah tersebut.

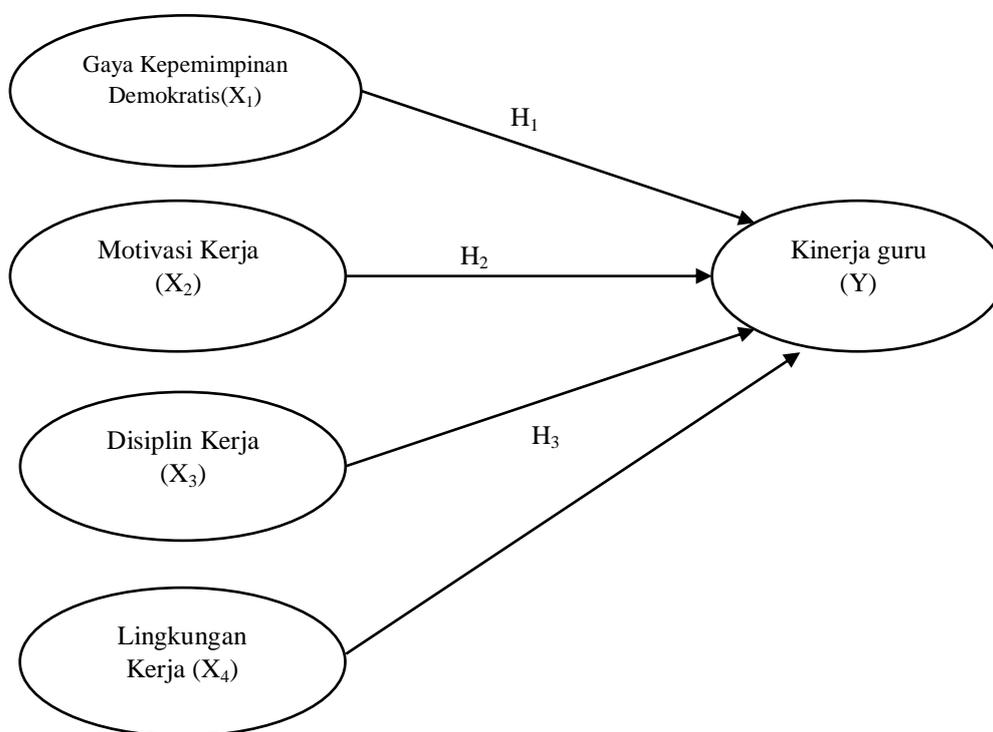
Standar kinerja perlu dirumuskan untuk dijadikan acuan dalam mengadakan perbandingan terhadap apa yang dicapai dengan apa yang diharapkan, atau kualitas kinerja adalah wujud perilaku atau kegiatan yang dilaksanakan dan sesuai dengan harapan dan kebutuhan atau tujuan yang hendak dicapai secara efektif dan efisien. Untuk mencapai hal tersebut, seringkali kinerja guru dihadapkan pada berbagai hambatan/kendala sehingga pada akhirnya dapat menimbulkan bentuk kinerja yang kurang efektif. Berikut ini adalah beberapa indikator kinerja guru yang disebutkan Titin Eka Ardiana[17]:

- a. Rencana pengajaran
- b. Pelaksanaan pengajaran
- c. Hubungan antar kerja
- d. Evaluasi

## II. METODE

### A. Kerangka Konseptual

Faktor yang mempengaruhi kinerja guru sebagai variabel terikat, yaitu gaya kepemimpinan demokratis, motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas. Dalam memberikan kemudahan informasi tentang kerangka konseptual penelitian, dapat dilihat pada gambar 1 :



Gambar 1. Kerangka Konseptual

### B. Hipotesis

Berdasarkan pokok permasalahan diatas, maka diajukan hipotesis sebagai berikut :

- H<sub>1</sub> : Gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh terhadap kinerja guru TK se-Kecamatan Gempol  
 H<sub>2</sub> : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru TK se-Kecamatan Gempol  
 H<sub>3</sub> : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru TK se-Kecamatan Gempol

H<sub>4</sub> : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru TK se-Kecamatan Gempol

### C. Jenis Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel umumnya dilakukan secara acak, dengan menggunakan instrumen penelitian, analisis data atau statistik yang memiliki tujuan untuk menguji hipotesis yang sudah ditentukan. Adapun cara yang digunakan dalam metode penelitian kuantitatif ini adalah dengan melakukan penyebaran kuesioner yang tujuannya untuk memperkuat data-data agar dapat menunjukkan hubungan antar variabel dan mengembangkan teori serta hipotesis dari suatu teori yang sudah ada yang berkaitan dengan fenomena alam yang sedang terjadi.

### D. Lokasi Penelitian

Lokasi dalam penelitian ini dilakukan di sekolah Taman Kanak-kanak se-Kecamatan Gempol.

### E. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini merupakan semua guru TK yang berada di wilayah Kecamatan Gempol yang berjumlah 240 orang guru di 48 lembaga TK. Jumlah sampel pada penelitian ini ditentukan dengan rumus sebagai berikut

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel yang digunakan

N = Jumlah populasi

e = Batas kesalahan maksimal yang ditolerir dalam sampel (10%)

Diketahui :

N = 240

e = 10% (0,1)

Dijawab :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2} = \frac{240}{1 + 240(0,1)^2} = \frac{240}{241(0,01)} = \frac{240}{2,41} = 99,5$$

Berdasarkan perhitungan diatas bahwa jumlah minimum sampel didalam penelitian ini ditetapkan sebanyak 99,5 responden yang akan dibulatkan menjadi 100 responden.

### F. Sumber Data

Sumber data merupakan subyek dari mana data dapat diperoleh. Sumber data yang digunakan dalam penelitian initerdiri dari dua jenis, antara lain:

#### 1. Data Primer

Data responden pada penelitian ini mengenai gaya kepemimpinan demokratis, motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja guru, menggunakan metode kuesioner yang disebar kepada anggota guru TK di Kecamatan Gempol.

#### 2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung, baik berupa literatur maupun berupa keterangan atau sumber data kedua dari data yang dibutuhkan dan ada hubungannya dengan objek di penelitian ini. Dalam penelitian ini data sekunder diperoleh dari *website*, buku, jurnal dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini.

## III. HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Uji Kualitas Data

#### 1. Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

No	Item	R hitung	R tabel	Keterangan
1.	X <sub>1,1</sub>	0,715		Valid
2.	X <sub>1,2</sub>	0,768	0,196	Valid
3.	X <sub>1,3</sub>	0,707		Valid
4.	X <sub>1,4</sub>	0,756		Valid

5.	X <sub>2.1</sub>	0,737		Valid
6.	X <sub>2.2</sub>	0,883		Valid
7.	X <sub>2.3</sub>	0,833	0,196	Valid
8.	X <sub>2.4</sub>	0,663		Valid
9.	X <sub>2.5</sub>	0,745		Valid
10.	X <sub>3.1</sub>	0,821		Valid
11.	X <sub>3.2</sub>	0,776	0,196	Valid
12.	X <sub>3.3</sub>	0,597		Valid
13.	X <sub>3.4</sub>	0,820		Valid
14.	X <sub>4.1</sub>	0,774		Valid
15.	X <sub>4.2</sub>	0,718		Valid
16.	X <sub>4.3</sub>	0,792	0,196	Valid
17.	X <sub>4.4</sub>	0,770		Valid
18.	X <sub>4.5</sub>	0,725		Valid
19.	Y.1	0,803		Valid
20.	Y.2	0,646	0,196	Valid
21.	Y.3	0,677		Valid
22.	Y.4	0,800		Valid

Berdasarkan tabel 1 hasil uji validitas diatas menunjukkan bahwa nilai  $r_{hitung}$  seluruh instrumen lebih besar nilai  $r_{tabel}$  (0,196) maka seluruh instrumen dinyatakan valid. Dapat disimpulkan bahwa, instrument variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis, Motivasi kerja, Disiplin kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja guru dinyatakan valid.

## 2. Uji Reliabilitas

**Tabel 2. Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Demokratis	0,715	Reliabel
Motivasi Kerja	0,832	Reliabel
Disiplin Kerja	0,751	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,812	Reliabel
Kinerja Guru	0,711	Reliabel

Berdasarkan tabel 2 hasil uji reliabilitas intrumen menunjukkan bahwa nilai cronbach's alpha seluruh variabel lebih dari 0,7. Dapat disimpulkan bahwa instrumen variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis, Motivasi kerja, Disiplin kerja, Lingkungan kerja dan Kinerja guru pada kuisisioner dalam penelitian ini reliabel atau dapat dipercaya sebagai data penelitian.

## B. Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Normalitas

**Tabel 3. Hasil Uji Normalitas**

One Sample Kolmogrov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
		100
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	1.69970054
Most Extreme Differences	Absolute	0.121
	Positive	0.121
	Negative	-0.095
Test Statistic		0,121
Exact. Sig. (2-tailed)		0,099

Berdasarkan tabel 3 hasil uji normalitas diatas dapat diketahui bahwa nilai Exact. Sig. (2-tailed) sebesar 0,099 artinya,  $0,099 > 0,05$  maka dapat dinyatakan data berdistribusi secara normal. Dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis, Motivasi kerja, Disiplin kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja guru

### 2. Uji Multikolinieritas

**Tabel 4. Uji Multikolinieritas**

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Demokratis	0,854	1,171	Tidak terjadi Multikolinieritas
Motivasi Kerja	0,975	1,025	Tidak terjadi Multikolinieritas
Disiplin Kerja	0,808	1,238	Tidak terjadi Multikolinieritas
Lingkungan Kerja	0,876	1,142	Tidak terjadi Multikolinieritas

Berdasarkan tabel 4.9 dapat dilihat bahwa nilai *Tolerance* dari setiap variabel adalah lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF pada setiap variabel lebih kecil dari 10,00 maka, dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis, Motivasi kerja, Disiplin kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja guru tidak terjadi multikolinieritas.

## C. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS versi 25, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

**Table 5. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Output Data SPSS**

Model	Undstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.128	1.912		1.113	0.269
Gaya Kepemimpinan Demokratis	0.270	0.101	0.246	2.667	0.009
Motivasi Kerja	0.190	0.075	0.220	2.551	0.012
Disiplin Kerja	0.171	0.082	0.197	2.070	0.041
Lingkungan Kerja	0.143	0.063	0.207	2.266	0.026

Berdasarkan tabel analisis regresi berganda yang dilakukan, maka didapatkan hasil persamaan regresi sebagai

berikut:

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3 + b_4.X_4 + e$$

$$Y = 2,128 + 0,270 X_1 + 0,190 X_2 + 0,171 X_3 + 0,143 X_4 + e$$

Berdasarkan persamaan diatas dapat dijelaskan makna masing-masing angka sebagai berikut :

a) Constant

Constant nilai pada data kuisisioner menunjukkan 2,128. Hal ini berarti apabila nilai dari variabel bebas (gaya kepemimpinan demokratis, motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja) adalah 0 maka nilai yang dihasilkan variabel terikat (kinerja guru) adalah 2,128.

b) Gaya Kepemimpinan Demokratis

Nilai pada variabel Gaya kepemimpinan demokratis menunjukkan sebesar 0,270 yang berarti setiap kenaikan pada satu-satuan variabel ini akan mempengaruhi kenaikan pada variabel kinerja guru sebesar 0,270.

c) Motivasi kerja

Nilai pada variabel motivasi kerja adalah 0,190. Dimana dalam hal ini apabila terjadi kenaikan setiap satu-satuan pada variabel ini akan mempengaruhi kenaikan pada variabel kinerja guru sebesar 0,190.

d) Disiplin kerja

Nilai pada variabel disiplin kerja adalah 0,171. Dimana dalam hal ini apabila terjadi kenaikan setiap satu-satuan pada variabel ini akan mempengaruhi kenaikan pada variabel kinerja guru sebesar 0,171.

e) Lingkungan Kerja

Nilai pada variabel disiplin kerja adalah 0,143. Dimana dalam hal ini apabila terjadi kenaikan setiap satu-satuan pada variabel ini akan mempengaruhi kenaikan pada variabel kinerja guru sebesar 0,143

#### D. Uji Parsial t

Uji t digunakan untuk menguji setiap variabel bebas atau variabel independent (X). Apakah variabel bebas (X1), (X2), (X3) dan (X4) mempunyai pengaruh yang positif serta signifikan terhadap variabel terikat atau variabel dependent (Y). Bentuk pengujiannya adalah jika t hitung > t tabel, maka dapat disimpulkan bahwa variabel X berpengaruh secara parsial berpengaruh terhadap Y. Hasil uji t dapat disajikan pada tabel sebagai berikut :

**Table 6. Hasil Uji Parsial (Uji T) Output Data SPSS**

Model	Standardized	t	Sig
	Coefficients		
Beta			
(Constant)		1.113	0.267
Gaya Kepemimpinan Demokratis	0.246	2.667	0.009
Motivasi Kerja	0.220	2.551	0.012
Disiplin Kerja	0.197	2.070	0.041
Lingkungan Kerja	0.207	2.266	0.026

Dengan menggunakan tingkat kepercayaan sebesar 5% (0,05) dan *degree of freedom* sebesar k = 5 dan df2 = n – k (100 – 5 = 95) sehingga diperoleh t<sub>tabel</sub> sebesar 1,661 maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

Berdasarkan tabel diatas, diketahui hasil uji silmultan dalam penelitian ini adalah sebagai:

a. Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis (X<sub>1</sub>) terhadap kinerja guru (Y)

Gaya kepemimpinan demokratis menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.009. Berdasarkan hal tersebut, diketahui bahwa nilai signifikansi gaya kepemimpinan demokratis lebih kecil dari 0,05 (0.009<0,05). Sehingga pengujian ini menghasilkan gaya kepemimpinan demokratis secara silmultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

- b. Pengaruh motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru (Y)  
Motivasi kerja menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,012. Berdasarkan hal tersebut, diketahui bahwa nilai signifikansi motivasi kerja lebih kecil dari 0,05 ( $0,012 < 0,05$ ). Sehingga variabel motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru.
- c. Pengaruh disiplin kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja guru (Y)  
Disiplin kerja menunjukkan nilai signifikansi 0,041. Berdasarkan hal tersebut, diketahui bahwa nilai signifikansi disiplin kerja lebih kecil dari 0,05 ( $0,041 < 0,05$ ). Sehingga disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru.
- d. Pengaruh lingkungan kerja ( $X_4$ ) terhadap kinerja guru (Y)  
Lingkungan kerja menunjukkan nilai signifikansi 0,026. Berdasarkan hal tersebut, diketahui bahwa nilai signifikansi lingkungan kerja lebih kecil dari 0,05 ( $0,026 < 0,05$ ). Sehingga lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

### E. Uji F

Uji F pada dasarnya menunjukkan secara serentak apakah variabel bebas atau dependent variabel (X) mempunyai pengaruh yang positif atau negatif, serta signifikan terhadap variabel terikat atau dependent variabel (Y). Kriteria variabel mempunyai pengaruh positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Kriteria penerimaan / penolakan hipotesis dengan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) = 0,05 ditentukan jika tingkat signifikansi < 0,05 maka, dapat disimpulkan bahwa variabel X berpengaruh secara simultan terhadap Y.

**Table 7. Hasil Uji Simultan (Uji F) Output Data SPSS**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
Regresi	127.231	4	31.808	10.565	0,000
Residual	286.009	95	3.011		
Total	413.240	99			

Berdasarkan tabel pengolahan diatas, secara simultan menunjukan  $F_{hitung}$  sebesar 10,565 sedangkan  $F_{tabel}$  terhadap 0.05 dan df sebesar  $k=5$  dan  $df2 = n-k$  ( $100-5 = 95$ ) sehingga  $F_{hitung}$  sebesar 2,47 dan dari tabel diatas memiliki signifikansi sebesar 0,000. Sehingga didapatkan  $F_{hitung}$  yang lebih besar dibandingkan  $F_{tabel}$  ( $10,565 > 2.47$ ) dengan signifikansi  $0.000 < 0.05$  yang berarti variabel bebas (gaya kepemimpinan demokratis, motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja) memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat (kinerja guru).

### F. Koefisien Determinasi berganda ( $R^2$ )

Untuk melihat seberapa besar tingkat pengaruh variabel *independent* terhadap variabel dependen secara parsial digunakan koefisien determinasi. Koefisien determinasi merupakan kuadrat dari koefisien korelasi sebagai ukuran untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel yang digunakan. Koefisien determinasi menjelaskan proporsi variasi dalam variabel dependen (Y) yang dijelaskan oleh hanya satu variabel independen (lebih dari satu variabel bebas:  $X_i$ ;  $i = 1, 2, 3, 4$ , dst.) secara bersama-sama.

**Table 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) Output Data SPSS**

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0.555 <sup>a</sup>	0.308	0.279	1.735

Berdasarkan tabel diatas, dapat dijelaskan hasil uji koefisien determinasi berganda ( $R^2$ ) dalam penelitian ini adalah 0.308 atau 30,8%. Sehingga dalam hal ini pada variabel bebas (kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi kerja) mempengaruhi variabel terikat (kinerja karyawan) serta 69,2% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

## G. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh variabel kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 25 sebagai berikut :

### 1. Hipotesis Pertama : Gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh terhadap kinerja guru

Variabel gaya kepemimpinan demokratis memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil analisis statistik menjelaskan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja guru TK Se-Kecamatan Gempol terbukti. Hasil empiris menunjukkan adanya pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja guru. Hal ini dibuktikan dari hasil jawaban responden lebih dominan kepada kemampuan analitis pemimpin kepala sekolah di kecamatan Gempol. Hal ini menunjukkan bahwa dengan kemampuan analitis yang dimiliki oleh pemimpin kepala sekolah membuat setiap permasalahan yang ada saat melakukan pekerjaan dapat diatasi sehingga pegawai atau guru juga mampu bekerja dengan lebih baik. Hal tersebut juga didukung oleh penelitian yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan demokratis[18] berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 2. Hipotesis Kedua : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru

Variabel motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil analisis statistik menjelaskan bahwa hipotesis kedua yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru TK Se-Kecamatan Gempol terbukti. Hasil empiris menunjukkan adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru. Hal ini dibuktikan dari hasil jawaban responden lebih dominan kepada kebutuhan keamanan pegawai atau guru TK di daerah Gempol. Hal ini menunjukkan bahwa dengan kebutuhan keamanan pegawai atau guru terpenuhi akan membuat lebih termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diterima. Hal tersebut juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh[19] yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Motivasi kerja tiap individu tidak sama, maka dari itu hal ini harus diperhatikan oleh pemimpin untuk selalu mengupayakan pegawainya agar memiliki motivasi kerja yang tinggi karena motivasi kerja yang tinggi sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai.

### 3. Hipotesis Ketiga : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru

Variabel disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil analisis statistik menjelaskan bahwa hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru TK Se-Kecamatan Gempol terbukti. Hasil empiris menunjukkan adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru TK Se-Kecamatan Gempol. Salah satu yang menyebabkan disiplin kerja guru TK tinggi yaitu ketaatan terhadap peraturan yang merupakan sebagai wujud loyalitas seorang guru terhadap sekolah. Disiplin kerja guru TK Se-Kecamatan Gempol menunjukkan telah dikelola dengan baik sehingga memberikan kontribusi terhadap kinerja guru. Hal tersebut juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh[20] yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja tiap individu tidak sama, maka dari itu hal ini harus diperhatikan oleh atasan untuk selalu mengupayakan pegawainya agar memiliki motivasi kerja yang tinggi karena motivasi kerja yang tinggi sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai.

### 4. Hipotesis Keempat : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru

Variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil analisis statistik menjelaskan bahwa hipotesis keempat yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru TK Se-Kecamatan Gempol terbukti. Hasil empiris menunjukkan adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Hal ini dibuktikan dari hasil jawaban responden lebih dominan kepada indikator proses kerja dimana standar untuk proses kerja yang telah ditetapkan oleh pemimpin kepala sekolah di daerah Kecamatan Gempol sudah cukup baik. Pimpinan kepala sekolah telah berusaha menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi pegawai atau guru, dengan terciptanya lingkungan kerja yang nyaman dapat membuat kinerja guru TK Se-Kecamatan Gempol dapat meningkat. Hal tersebut juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh[21] yang menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan

kinerja guru. Dengan demikian lingkungan kerja memegang peranan penting dalam hal meningkatkan kinerja guru.

#### IV. SIMPULAN

Berdasarkan hasil dari penelitian di atas dapat diketahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan demokratis, motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan terhadap kinerja guru TK Se-Kecamatan Gempol. Gaya kepemimpinan demokratis memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja guru TK Se-Kecamatan Gempol. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja guru TK Se-Kecamatan Gempol. Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja guru TK Se-Kecamatan Gempol. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja guru TK Se-Kecamatan Gempol.

#### UCAPAN TERIMA KASIH

Saya mengucapkan terima kasih kepada Allah Subhanallahu Wa Ta'ala yang telah memberikan kelancaran dan kemudahan dalam mengerjakan tugas akhir ini, dan untuk kedua orang tua serta keluarga saya yang selalu memberikan dukungan dan semangat untuk saya dalam mengerjakan tugas akhir ini, dan juga saya mengucapkan terima kasih untuk responden yang telah membantu kegiatan penelitian ini dengan memberikan jawaban yang baik. Serta untuk seluruh bapak ibu dosen di Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, sahabat, teman, dan rekan penulis atas dukungannya sehingga dapat menyelesaikan penelitian ini dengan baik.

#### REFERENSI

- [1] F. Teknik, U. Pamulang, and T. Selatan, "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU SMP ISLAM DAAR-EL ARQAM MAUK THE EFFECT OF SCHOOL LEADERSHIP STYLE ON THE PERFORMANCE OF TEACHERS OF ISLAMIC SMP DAAR-EL ARQAM MAUK Mukhamad Khotib Arifai , 2 Ichsan Ramdhani PENDAHULUAN Kema," vol. 1, no. 1, pp. 401–410, 2020.
- [2] M. Kholis, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah," *Edukasi J. Educ. Res.*, vol. 2, no. 2, pp. 669–676, 2022, doi: 10.57032/edukasi.v2i2.137.
- [3] M. Harmendi dkk, B. Kata Dari Judul Artikel, M. Harmendi, B. Lian, and R. Wardarita, "PRODU: Prokurasi Edukasi-Jurnal Manajemen Pendidikan Islam [P-ISSN: 2721-270X]\*\*\*\*\*Volume 2, Nomor 2, Juni 2021\*\*\*\*\* [E-PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU 1," *PRODU-Prokurasi Edukasi J. Manaj. Pendidik. Islam*, vol. 2, no. 2, 2021, [Online]. Available: <https://ejournal.uinib.ac.id/jurnal/index.php/produ/article/view/93-107>.
- [4] R. Otniel and A. Ardi, "Pengaruh Kepemimpinan Pelayan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Kristen di Sekolah XYZ Tangerang," *Jiip - J. Ilm. Ilmu Pendidik.*, vol. 5, no. 8, pp. 2949–2958, 2022, doi: 10.54371/jiip.v5i8.787.
- [5] A. M. Y. A. Rendra, S. Fauzie, T. W. Kisworo, L. Indri, and Z. Rosa, "Analisis Pengaruh Kompetensi Profesional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Swasta Di Jakarta," *Manag. Stud. Entrep. J.*, vol. 4, no. 1, pp. 564–570, 2023.
- [6] Melianah, Nurahyani, and Missriani, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama di Kecamatan Prabumulih Utara," *J. Pendidik. Tambusai*, vol. 4, no. 3, pp. 1950–1964, 2020.
- [7] V. Reza *et al.*, *No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析Title*, vol. 7, no. 2. 2020.
- [8] I. Surya, D. Kusnady, and N. Y. Naipospos, "Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Di Yayasan Pendidikan Nurhasanah Medan," *Jesya (Jurnal Ekon. Ekon. Syariah)*, vol. 5, no. 1, pp. 1095–1105, 2022, doi: 10.36778/jesya.v5i1.700.
- [9] R. Hayati, Y. Arafat, and A. P. Sari, "Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru," *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)*, vol. 5, no. 2, p. 100, 2020, doi: 10.31851/jmksp.v5i2.3753.
- [10] I. R. Kusumasari, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan," *Maj. Ilm. Dian Ilmu*, vol. 21, no. 2, p. 186, 2022, doi: 10.37849/midi.v21i2.287.

- [11] Rukhayati, "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Puskesmas Talise The Effect Of Motivation And Work Discipline On Employee Performance In Talise Health Center," *J. Sinar Manaj.*, vol. 5, no. 2, pp. 98–104, 2018.
- [12] Ajabar and R. Marina, "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Prabumulih," *J. Ilm. MEA (Manajemen, Ekon. Akuntansi)*, vol. 3, no. 2, p. Hal. 80-91, 2019, doi: 10.31955/mea.vol3.iss2.pp80.
- [13] P. Kompetensi and L. K. Dan, "KECAMATAN PESANGGRAHAN," vol. 4, no. 2, pp. 51–60, 2020.
- [14] A. P. Nugraha, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru," *Psikoborneo J. Ilm. Psikol.*, vol. 8, no. 2, p. 221, 2020, doi: 10.30872/psikoborneo.v8i2.4905.
- [15] N. Nafisah, Y. Arafat, and N. Ahyani, "Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri se-Kecamatan Simpangkatis," *J. Educ.*, vol. 6, no. 1, pp. 2481–2498, 2023, doi: 10.31004/joe.v6i1.3272.
- [16] A. I. Permana and D. Eliza, "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak," *J. Basicedu*, vol. 6, no. 3, pp. 5226–5236, 2022, doi: 10.31004/basicedu.v6i3.2824.
- [17] T. E. Ardiana, "Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi Smk Di Kota Madiun," *J. Akunt. Dan Pajak*, vol. 17, no. 02, pp. 14–23, 2017, doi: 10.29040/jap.v17i02.11.
- [18] N. Amelia, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Guru Di Min 9 Bandar Lampung," 2019.
- [19] R. N. Suryadi, "Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri Di Kota Makassar," *Indones. J. Econ. Entrep. Innov.*, vol. 1, no. 1, pp. 14–28, 2020, doi: 10.31960/ijoei.v1i1.439.
- [20] M. Catio and D. Sunarsi, "Analisa Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Pada Smk Sasmita Jaya 1 Pamulang Kota Tangerang Selatan," *Equilib. J. Penelit. Pendidik. dan Ekon.*, vol. 17, no. 02, pp. 16–26, 2020, doi: 10.25134/equi.v17i02.2708.
- [21] S. Efendi, P. S. Prakoso, S. Pulungan, S. Rahmadani, and S. U. A. Nasution, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Dan Tunjangan Profesi Guru Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 3 Tapanuli Selatan," *JRAM (Jurnal Ris. Akunt. Multiparadigma)*, vol. 7, no. 2, pp. 248–259, 2021, doi: 10.30743/akuntansi.v7i2.3382.

**Conflict of Interest Statement:**

*The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.*