

Peran Gaya Kepemimpinan, Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Islam Terpadu “QR” Kota Pekanbaru

Oleh :

DIANA SRI DEWI

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau (STIER)
Jln.HR.Subrantas 57 Panam Pekanbaru 28293 Telp.(0761) 63237
E-mail : dewisri.diana.84@gmail.com

ABSTRACT This study aims to analyze (1) The influence of leadership style partially on the performance of teachers at integrated islamic elementary school “QR” in Pekanbaru City (2) The effect of partial competence on the performance of teachers at integrated islamic elementary school “QR” in Pekanbaru City (3) The influence of the work environment partially on the performance teachers at integrated islamic elementary school “QR” in Pekanbaru City (4) The influence of leadership style, competence, and work environment simultaneously on the performance of teachers at integrated islamic elementary school “QR” in Pekanbaru City (5).. The sample selection in this study was carried out using a stratified random sample method (stratified sampling) with sampling using the saturated method, with a sample of 31 teachers at integrated islamic elementary school in Pekanbaru City. Data analysis used Multiple Regression Analysis. The results showed that (1) Partially leadership style had a significant effect on the performance of teachers at integrated islamic elementary school “QR” in Pekanbaru City with a value of 2,408 $T_{value} > 2,0158 T_{table}$ (2) Partially competence does not have significant effect on the performance of teachers at integrated islamic elementary school “QR” in Pekanbaru City with a value of -2,078 $T_{value} < 2,0158 T_{table}$ (3) Partially the work environment dose not have significant effect on the performance of teachers at integrated islamic elementary school “QR” in Pekanbaru City with a value of -0,553 $T_{value} < 2,0158 T_{table}$ (4) Simultaneously leadership style, competence, and work environment have a significant effect on the performance of teachers at integrated islamic elementary school “QR” in Pekanbaru City with a value of 3,688 $F_{value} > 2,960 (F_{table})$.

Keywords: Leadership Style, Competence, Work Environmet, and Teacher Performance.

PENDAHULUAN

Pendidikan terdiri dari beberapa unsur penting, diantaranya adalah guru. Guru memegang peranan penting dalam pendidikan siswa. Kinerja guru dalam pembelajaran sangat penting diperhatikan. Guru yang berprestasi dalam pendidikannya akan mampu melahirkan siswa cerdas dan berkualitas di negeri ini di masa depan. Guru juga berperan dalam menentukan keberhasilan setiap usaha pendidikan. Oleh karena itu, guru diharapkan menjadi pendidik yang dapat meningkatkan prestasi akademik dan non akademik siswa dan mendorong motivasi belajar siswa agar memiliki kemampuan tidak hanya secara material tetapi juga *softskill* yang sangat dibutuhkan dimasa yang akan datang.

Kinerja guru mengacu pada sikap, keterampilan, nilai, dan pengetahuan dalam melaksanakan tugas dan peran guru, yang

tercermin dalam penampilan, perilaku, dan prestasi kerja guru (Mulyasa, 2013). Kinerja guru merupakan suatu keadaan yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya di sekolah dan mewakili perilaku guru selama kegiatan pembelajaran (Supardi, 2013). Kinerja guru merupakan faktor atau kunci terpenting yang harus ada untuk mencapai tujuan pendidikan secara keseluruhan. Untuk itu, negara melakukan evaluasi kinerja guru. Yamin dan Maisah (2010: 87) percaya bahwa kinerja seorang guru mencerminkan misi karena mereka yang memenuhi misi dan tanggung jawabnya untuk mengajar, mendidik, membina, dan mengembangkan siswa menuju tujuan akan mengakui keberhasilan tersebut berkaitan dengan seluruh aktivitas guru.

Guru profesional adalah guru yang dapat melaksanakan tugasnya sesuai dengan fungsi dan peranannya baik dalam proses

belajar mengajar di kelas maupun di luar kelas, secara keseluruhan harus mengetahui, menghayati, dan mendalami tugasnya dengan baik, harus menguasai materi pelajaran, metode mengajar prinsip-prinsip belajar serta menciptakan interaksi belajar mengajar yang baik, dan mampu melaksanakan evaluasi pembelajaran yang efektif. (Pandipa, 2019)

Salah satu hal yang menggambarkan kinerja guru adalah nilai atau hasil akhir ujian yang dilaksanakan untuk mengetahui apakah peserta didik telah mampu dan bisa suatu materi pembelajaran. Di sekolah dasar islam terpadu "QR" kota Pekanbaru masih terlihat adanya fluktuasi hasil rata-rata ujian nasional dalam lima tahun terakhir terutama mata mata pelajaran PAI, MTK dan BMR dengan hasil < 70. Disiplin dan tepat waktu dalam membuat dan mengumpulkan RPP atau rencana pembelajaran juga menggambarkan keadaan kinerja guru dimana pada sekolah dasar islam terpadu "QR" Kota Pekanbaru masih 50% saja yang mengumpulkan RPP secara tepat waktu. Namun secara keseluruhan telah membuat perangkat tersebut. Disiplin Kehadiran masih dalam kondisi belum maksimal.

Menurut Musfawi, Kinerja guru dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Adakalanya faktor tersebut bisa berasal dari diri sendiri berupa masih rendahnya motivasi kerja, pengetahuan, dan wawasan atau kompetensi. Dapat pula berasal dari luar diri berupa rekan kerja, pimpinan, dan lingkungan di sekitar tempat kerja. Biasanya guru dapat terpengaruh oleh semangat kerja rekan kerjanya, lingkungan kerja yang nyaman juga akan sangat berpengaruh terhadap semangat kerja guru, lingkungan kerja yang kotor dan tidak menarik juga akan berpengaruh terhadap semangat kerja. Gaya Kepemimpinan kepala sekolah juga sangat berpengaruh terhadap kinerja guru, karena kepala sekolah merupakan orang yang mengatur, mempengaruhi, dan memberikan motivasi terhadap kinerja guru. Oleh karenanya kinerja guru yang baik tidak terlepas dari peran strategis kepala sekolah selaku pemimpin tertinggi di sekolah, kepala sekolah harus dapat menuntun guru, memberikan motivasi, mengenal lebih dekat, menciptakan suasana

kerja yang lebih nyaman untuk mencapai tujuan sesuai dengan visi dan misi yang telah ditetapkan. (Musfawi, 2021).

Selain latar belakang diatas, penulis juga menulis penelitian ini dengan dengan mengamati adanya *research gap*. *Research Gap* adalah celah penelitian merupakan suatu keadaan di mana ditemukannya inkonsistensi antara hasil penelitian dengan data yang ditemukan. (uptjurnal.umsu.ac.id). Penelitian sebelumnya menunjukkan hubungan antara variabel bebas (gaya kepemimpinan, kompetensi dan lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) memiliki hasil yang bertolak belakang dengan teori atau penelitian lainnya. Untuk gaya kepemimpinan ada yang menunjukkan hasil positif yakni adanya pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan seperti penelitian yang dilakukan Sambolangi (Sambolangi, dkk 2023). Juga penelitian yang dilakukan oleh Dwi Pudji Astuti (Astuti, et al., 2022). Sedangkan hasil pengaruh negatif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dan kinerja ditunjukkan oleh hasil penelitian Rida Yanti, dkk (Yanti, Rida, et al., 2022). Untuk variabel kompetensi juga ada hasil penelitian yang berlawanan dengan teori dan penelitian lainnya yakni bahwa kompetensi tidak memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Padahal secara teori, kompetensi memberi pengaruh positif yakni semakin tinggi kompetensi maka semakin tinggi kinerja. (Moeheriono, 2012) Hal ini ada pada penelitian oleh Meta Clara (Clara, Meta, et al., 2020). Pengaruh antara Lingkungan kerja dan kinerja dengan hasil negatif juga muncul di beberapa penelitian. Hal ini konsisten dengan laporan Brenda UC. Warangon dkk. (2022) melakukan penelitian dimana lingkungan kerja tidak memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan Jordan Bakery Tomohon. Begitu pula pada penelitian Irsandi dkk., (2023) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan PT melalui motivasi. CMS Maju Sejahtera Makassar mengalami penurunan. Karena penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, maka dapat disimpulkan bahwa

penelitian ini memperlebar kesenjangan penelitian mengenai hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja. Begitu pula menurut Mahmudin A. Sabillalo et al., (2023) lingkungan kerja tidak atau tidak mempunyai dampak negatif terhadap kinerja karyawan.

Beberapa penelitian lain juga menghasilkan kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan, kompetensi dan lingkungan kerja menghasilkan pengaruh positif baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan atau kinerja guru dalam penelitian yang dilakukan penulis. Gaya kepemimpinan, kompetensi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja secara simultan didasari oleh penelitian yang dilakukan Sambolangi, et al.,(2023). Juga penelitian yang dilakukan Dwi Pudji Astuti, et al., (2022) bahwa secara simultan dan parsial Gaya kepemimpinan, kompetensi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja.

Berdasarkan masalah di atas, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul: "Peran Gaya Kepemimpinan, Kompetensi, Lingkungan Kerja dalam mempengaruhi Kinerja Guru pada Sekolah Dasar Islam terpadu "QR" Kota pekanbaru.

TINJAUAN PUSTAKA

Gaya Kepemimpinan

Sumber daya manusia merupakan penggerak dari jalannya sebuah perusahaan. Sehingga peran pemimpin sangat berpengaruh untuk memberikan arahan dan wewenang yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Kemampuan atasan dapat berpengaruh terhadap keberhasilan maupun kegagalan dalam pencapaian sebuah perusahaan. Bukit et al., (2017) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan cara yang digunakan pemimpin dalam mempengaruhi bawahan untuk menjalankan tugas dan kewajiban sesuai dengan tujuan perusahaan. Dalam kepemimpinan, kualitas dorongan, semangat, arahan dan dukungan merupakan faktor yang harus diperhatikan. Kepemimpinan yang baik diperlukan agar menghasilkan kinerja karyawan yang tinggi, dimana pemimpin dapat memberikan

kejelasan dalam memberikan perintah tugas dan tanggung jawab terhadap karyawannya.

Gaya kepemimpinan yang baik akan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja bawahannya. Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang sangat penting terhadap kinerja, khususnya kinerja perangkat. Pengaruh tersebut sangat tergantung dari cara pimpinan memperlakukan orang-orang di bawah kepemimpinannya. Kinerja perangkat tentunya akan mengalami peningkatan ketika seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinannya mampu memberdayakan bawahan, memberikan perhatian, penghargaan dan menciptakan situasi yang kondusif dalam lingkungan kerjanya. Dampak dampak tersebut meliputi meningkatnya semangat kerja perangkat, kedisiplinan perangkat semakin membaik dan perangkat mampu bertanggung jawab. (Sambolangi, et al.,2023)

Menurut Robbins dalam Shobirin & Siharis, (2022), "Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi suatu kelompok untuk mencapai tujuan dan mengarahkan perilaku anggotanya ke arah tujuan tertentu."

Menurut Robert dalam Delvianti, (2019), "Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin menjalankan fungsi kepemimpinannya dan bagaimana ia dipersepsikan oleh orang-orang yang ia coba pimpin dan orang-orang yang mengamatinya dari luar." (2018),

Menurut Thoha dalam Mohd Kurniawan, (2018) "Gaya kepemimpinan adalah kode etik yang digunakan orang ketika: Orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain."

Adapun indikator untuk variabel gaya kepemimpinan dalam penelitian ini adalah : kepemimpinan direktif/ instrumental, kepemimpinan suportif, kepemimpinan partisipatif dan kepemimpinan berorientasi yang dijabarkan dalam 12 item pernyataan kuesioner. (Robbins, 2015).

Kompetensi

Menurut Moehariono (2012) kompetensi mempunyai peranan yang amat penting, karena pada umumnya kompetensi menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Kompetensi yang

dimiliki karyawan dapat meningkatkan kapasitas dan membangun pondasi yang solid. Karena itu, proses merekrut karyawan menjadi hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan karena selain uraian pemahaman diatas, cara menerapkan agar sesuai standar kerja juga sangat diperlukan. Wibowo (2016) menambahkan bahwa untuk mencapai suatu kompetensi, seseorang perlu memiliki sejumlah kapabilitas yang merupakan kombinasi dimensi sifat pengetahuan, keterampilan dan sikap (sifat pribadi). Kompetensi seseorang termasuk kategori tinggi atau baik ditunjukkan apabila sudah melakukan pekerjaan, sebaliknya apabila mempunyai kompetensi tingkat rendah cenderung berkinerja rendah pula.

Menurut Fahmi(2016:52) Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh seseorang individu yang memiliki nilai jual dan ikuti teraplikasikan dari hasil kreativitas serta inovasi yang dihasilkan.

Di Indonesia, untuk menjadi seorang pendidik haruslah memiliki kualifikasi akademik minimal Sarjana atau Diploma IV (S1/D-IV) yang relevan dan menguasainya kompetensi sebagai agen pembelajaran. Selain itu guru juga harus menjalani serangkaian proses sertifikasi guru. Dengan sertifikasi ini diharapkan dapat diikuti oleh profesi guru menjadi lebih dihargai dan dapat meningkatkan kualitas pendidik di Indonesia. Hal ini dilakukan sebagai langkah agar pendidik menjadi pekerja profesional. Kompetensi datang dari kata kompetensi (bahasa Inggris) yang berarti kemampuan, kemampuan, kemahiran, kualifikasi, kelayakan, kesiapan, keterampilan, dan kecukupan (Egan et al., 2004). Menurut (Qomariah, 2020), pengertian kompetensi adalah sesuatu yang menggambarkan kualifikasi seseorang atau kemampuan, baik secara kualitatif maupun kuantitatif. Menurut (Hutapea, 2008), kompetensi adalah kemampuan untuk melakukan suatu himpunan tugas-tugas yang membutuhkan integrasi pengetahuan, keterampilan, dan sikap, sedangkan kompeten adalah kemampuan untuk menjalankan suatu peran secara efektif dalam suatu konteks.

Dalam penelitian ini, indikator kompetensi yang digunakan adalah indikator yang ditetapkan oleh Permendiknas no.16 Tahun 2017 yaitu : Kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional yang dituangkan dalam 12 item pernyataan kuesioner.

Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2019) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diemban. Lingkungan kerja harus diperhatikan oleh instansi atau tempat bekerja, meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan faktor produksi, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan atau pegawai yang melaksanakan tugas pada instansi tersebut. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan atau pegawai. Menurut Iridiastadi dan Yassierli (2017:217), lingkungan kerja adalah kinerja seseorang dalam melakukan pekerjaannya sering kali bergantung pada lingkungan fisik tempat pekerjaan tersebut dilakukan. Lingkungan kerja yang kurang kondusif sering kali akan berdampak buruk pada kinerja, lingkungan fisik yang tidak dirancang dengan baik akan dapat mempengaruhi kesehatan bahkan keselamatan pekerja.

Menurut Sedarmayati dalam (Wokas et al, 2022) menyatakan bahwa “lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”.

Menurut Siagian & Khair, (2018) menyatakan bahwa “lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan dan penerangan”.

Menurut Komarudin dalam (Badrianto et

al, 2022) menyatakan bahwa “lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh

Dalam penelitian ini ,teori indikator yang digunakan adalah indikator yang dikemukakan oleh Serdamayanti dalam wokas, et al., (2022) yakni : Penerangan atau cahaya ditempat kerja, Suhu Udara, suara bising, Penggunaan warna, Ruang gerak yang diperlukan, keamanan kerja dan hubungan karyawan.

Kinerja Guru

Kinerja memiliki makna yang cukup luas, karena berkaitan dengan perilaku individu dalam melaksanakan pekerjaannya. Kinerja merupakan suatu bentuk unjuk kerja seseorang yang ditunjukkan dalam penampilan, perbuatan dan prestasi kerjanya sebagai akumulasi dari pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang telah dimilikinya (Mulyasa, 2013). Menurut Supardi (2013) kinerja guru adalah suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru selama melakukan aktivitas pembelajaran. Sejalan dengan Supardi, Kompri (2015) mengartikan kinerja guru sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya di sekolah dan menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran. Abbas (2017) kinerja guru pada dasarnya lebih terarah pada perilaku seorang pendidik dalam pekerjaannya dan efektivitas pendidik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya yang dapat memberikan pengaruh kepada peserta didik kepada tujuan yang diinginkan. Kempa (2015) mengatakan kinerja guru adalah keseluruhan perilaku guru dalam mencapai tujuan dalam pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya baik sebagai pengajar, pelatih, pembimbing, pembinaan dan pendidik siswa, sehingga dari penguasaan tugas pokok tersebut dapat meningkatkan

terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya”.

profesi guru dalam mengajar. Adapun Indikator kinerja Guru yang dipakai dalam penelitian ini adalah yang dikemukakan oleh Rachmawati dan Daryanto, (2013: 121) yakni : Kemampuan membuat rencana pelaksanaan pembelajaran, Menguasai prosedur pembelajaran dan Melakukan evaluasi penilaian yang dituangkan dalam 12 item pernyataan dalam kuesioner.

Hipotesis

Menurut Sugiyono (2013:134) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum berdasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Berdasarkan perumusan masalah dan tinjauan pustaka, serta hubungan antar variabel yang dikemukakan diatas maka didapat dibuat beberapa hipotesis dalam penelitian ini, yaitu:

- H1** :Terdapat pengaruh signifikan Gaya kepemimpinan (X1), Kompetensi (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) secara simultan terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Dasar Islam Terpadu “QR” Kota Pekanbaru.
- H2** :Terdapat pengaruh signifikan Gaya Kepemimpinan (X1), secara parsial terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Dasar Islam Terpadu “QR” Kota Pekanbaru.
- H3** :Terdapat pengaruh signifikan Kompetensi (X2), secara parsial terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Dasar Islam Terpadu “QR” Kota Pekanbaru.
- H4** :Terdapat pengaruh signifikan Lingkungan Kerja (X3), secara parsial terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Dasar Islam Terpadu “QR” Kota Pekanbaru.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini di laksanakan pada Sekolah Dasar Islam Terpadu "QR" Kota Pekanbaru, yang beralamatkan di jalan HR.Soebrantas kota Pekanbaru.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel dilakukan melalui sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila seluruh anggota populasi digunakan. Hal ini sering dilakukan bila populasi relatif kecil atau kurang dari 100 orang atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Dalam penelitian ini jumlah sampel adalah 31 orang guru Sekolah Dasar Islam Terpadu "QR" kota Pekanbaru. (Sugiyono, 2013: 149)

Adapun teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis deskriptif dan teknis analisis kuantitatif. Sugiyono (2013:13) menjelaskan penelitian deskriptif merupakan penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri baik satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan variabel lain.

Untuk membantu dalam pengolahan data tersebut digunakan program SPSS (Statistical Package For Social Science) versi 27. Alat uji yang digunakan didahului dengan uji intrumental yang terdiri dari uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heterokasitas yang kemudian dilanjutkan dengan persamaan regresi linear berganda, koefisien determinasi, uji t dan uji F untuk melihat pengaruh dari variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) di dalam penulisan ini.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengujian Data

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan instrumen berupa kuesioner yang terdiri dari variabel Gaya Kepemimpinan (X1), variabel Kompetensi (X2), Variabel Lingkungan kerja (X3) dan

Variabel Kinerja Guru (Y).

Uji Validitas. Kuesioner sebagai alat atau instrumen dalam penelitian ini juga melalui tahap uji intrumen yakni : Uji validitas. Adapun ketentuannya adalah Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka data valid dan Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka data tidak valid. Dalam penelitian ini dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ untuk semua variabel (gaya kepemimpinan, kompetensi dan lingkungan kerja) yakni $> 0,3555$.

Uji reabilitas. Menurut Wiratna (2014:193) mengatakan bahwa uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama – sama terhadap seluruh butir atau item pertanyaan dalam anket (kuesioner) penelitian. Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas adalah sebagai berikut: Jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$ maka kuesioner atau anket dinyatakan reliabel atau konsisten dan Jika nilai Cronbach's Alpha $< 0,60$ maka kuesioner atau anket dinyatakan tidak reliabel atau tidak konsisten. Dalam penelitian ini mendapat hasil reliabel yakni 0,795 (gaya kepemimpinan), 0,783 (kompetensi), 0,805 (lingkungan kerja) dan 0,742 (kinerja guru) dimana semua hasil tersebut $> 0,60$.

Uji normalitas. Uji normalitas merupakan uji yang dapat dilakukan dengan pendekatan kolmogorov smirnov dimana dikatakan data berdistribusi normal jika nilai signifikansi $> 0,05$. Fungsi dari uji normalitas yaitu menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal. Data normal merupakan salah satu syarat yang harus dipenuhi dalam melakukan inferensi statistik. (Akbar Nasrum,2018:1. Dalam penelitian ini menunjukkan nilai signifikansi 0, 712 $> 0,05$ sehingga uji normalitas terpenuhi.

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Nilai korelasi tersebut dapat dilihat dari collinearity statistics, apabila nilai VIF (Variance Inflation Factor) memperlihatkan hasil yang lebih besar dari 10 dan nilai tolerance tidak boleh lebih kecil dari 0,1 maka menunjukkan adanya gejala

multikolinieritas, sedangkan apabila nilai VIF kurang dari 10 dan nilai tolerance lebih besar dari 0,1 maka gejala multikolinieritas tidak ada. Berdasarkan hasil SPSS diperoleh tidak terjadi gejala multikolinieritas atau terbebas dari Multikolinieritas. Adapun nilai yang diperoleh VIF yang diperoleh : 1,005; 1,092 dan 1,096 sedangkan nilai tolerance : 0,995; 0,912 dan 0,916 sehingga memenuhi tidak terjadinya korelasi antara variabel bebas.

Uji Heterokedastisitas. Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain

tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Yakni, 0,755 (Gaya kepemimpinan), 0,934 (Kompetensi), 0,648 (Lingkungan kerja) > 0,05.

Regresi Linier Berganda

Regresi Linier Berganda Analisis regresi linier berganda yaitu analisis yang bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan ketergantungan dan arah hubungan ketergantungan antara dua atau lebih variabel bebas dengan variabel terikat apakah positif atau negatif. Adapun persamaan regresi linier bergandanya adalah sebagai berikut:

Tabel 1: Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	52.293	10.007		5.226	<.001
	X1	.322	.134	.391	2.408	.023
	X2	-.290	.140	-.350	-2.078	.047
	X3	-.066	.119	-.093	-.553	.585

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Olahan, 2024

Berdasarkan Tabel di atas, maka persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b1. X1+ b2. X2 + b3.X3+ e$$

$$Y = 52, 293 + 0, 322 X1- 0,290 X2-0,66 X3$$

Keterangan :

Y = Kinerja guru

a = Konstanta

b1, b2,b3 = Koefisien Regresi

X1 = Gaya kepemimpinan

X2 = Kompetensi

X3 = Lingkungan kerja

e = Kesalahan random

Berdasarkan hasil persamaan regresi tersebut, maka dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 52,293 artinya jika Gaya kepemimpinan (X1), kompetensi (X2) dan Lingkungan kerja (X3) bernilai 0, maka Kinerja guru (Y) memiliki nilai sebesar 52, 293

2. Hasil koefisien regresi variabel X1 (Gaya kepemimpinan) sebesar 0,322 (dengan tanda positif), menunjukkan semakin tinggi atau baik

gaya kepemimpinan maka semakin tinggi kinerja guru pada sekolah dasar islam terpadu "QR" kota Pekanbaru

3. Hasil koefisien regresi variabel kompetensi (X2) sebesar negatif -0,290 (dengan tanda negatif) menunjukkan tidak terdapat pengaruh menunjukkan tidak ada hubungan positif antara kompetensi dan kinerja guru.

4. Hasil koefisien regresi variabel kompetensi (X3) sebesar negatif -0,660 (dengan tanda negatif) menunjukkan tidak terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja dan kinerja guru.

Koefisien Determinasi

Besarnya kontribusi variabel independen yakni gaya kepemimpinan (X1), kompetensi (X2), lingkungan kerja (X3) terhadap dependen variabel yakni kinerja guru (Y) dihitung dengan mencari nilai koefisien determinasi atau R₂ yang dapat kita amati pada tabel 2 dengan uraian :

Dari hasil tersebut didapatkan nilai koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,212 atau 21,20 %. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, kompetensi dan lingkungan kerja memberikan kontribusi terhadap

perubahan-perubahan variabel kinerja guru sebesar 21,20 % sementara sisanya sebesar 78,80 %.(100%-21,20 %) dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 2 : Koefesien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.539 ^a	.291	.212	3.310
a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2				

Sumber : Data Olahan, 2024

Tabel 3 : Uji Partial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	52.293	10.007		5.226	.000
	X1	.322	.134	.391	2.408	.023
	X2	-.290	.140	-.350	-2.078	.047
	X3	-.066	.119	-.093	-.553	.585
a. Dependent Variable: Y						

Sumber : Data Olahan, 2024

Uji Hipotesis

Berdasarkan pada tabel 3 di atas diperoleh nilai t hitung untuk Gaya kepemimpinan (X1) sebesar 2,408 dan kompetensi (X2) sebesar -2,708 serta lingkungan kerja (X3) sebesar -1,060. Sedangkan nilai kritis menurut tabel dengan tingkat signifikansi 5% dengan menggunakan rumus t tabel ($\alpha / 2; n - k$) k= 4 dan n = 31 adalah 2,0158.

Berdasarkan hasil diatas diperoleh nilai t_hitung untuk masing-masing variabel adalah sebagai berikut : Untuk variabel Gaya kepemimpinan (X1) memiliki nilai t_hitung (2,408) > dari nilai t_tabel (2,0158) dengan nilai signifikansi 0,23 < 0,05 dan kompetensi

Uji t (Uji Parsial)

(X2) memiliki nilai t_hitung (-2,078 < 2,0158) dengan nilai signifikansi 0,47 < 0,05 serta lingkungan kerja (X3) memiliki nilai t_hitung (-0,553) < dari nilai t_tabel (2,0158) dengan nilai signifikansi 0,585 > 0,05 maka hal tersebut dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial pada kinerja guru sekolah dasar islam terpadu "QR" kota Pekanbaru. Sedangkan kompetensi dan lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh apapun pada kinerja guru sekolah dasar islam terpadu "QR" kota Pekanbaru.

Uji_F digunakan untuk melihat pengaruh antara variabel bebas terhadap

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

variabel terikat secara bersama-sama, berikut adalah hasil output SPSS untuk

uji_F:

Tabel 4
Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	121.234	3	40.411	3.688	.024 ^b
	Residual	295.862	27	10.958		
	Total	417.097	30			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X1, X2, X3						

Sumber : Data Olahan, 2024

Berdasarkan hasil SPSS diperoleh F_{hitung} sebesar 3,688. Sedangkan F_{tabel} diperoleh dengan $(n-k)/(k-1)$: sebesar $(31-4=27) / (4-1=3/kolom)$, maka diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 2,96 ($\alpha=5\%$). Maka disimpulkan bahwa F_{hitung} sebesar $3,688 > F_{tabel}$ sebesar 2,96 dan nilai signifikansi $< 0,05$ dimana nilai signifikansi $0,024 < 0,05$ sehingga secara bersama-sama/simultan variabel Gaya kepemimpinan (X1), Kompetensi (X2) dan Lingkungan kerja (X3) berpengaruh terhadap kinerja guru SD Islam Terpadu "QR" di Kota Pekanbaru.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian dari penelitian ini didapat bahwa :

Pengaruh Gaya kepemimpinan dan Kompetensi serta Lingkungan kerja terhadap Kinerja guru Sekolah Dasar Islam Terpadu "QR" Kota Pekanbaru.

Berdasarkan hasil uji F, Maka disimpulkan bahwa F_{hitung} sebesar $3,688 > F_{tabel}$ sebesar 2,96 sehingga secara bersama-sama/simultan variabel Gaya kepemimpinan (X1) dan Kompetensi (X2) serta Lingkungan kerja (X3) berpengaruh terhadap Kinerja guru Sekolah dasar Islam terpadu "QR" Kota Pekanbaru. Berarti Hipotesis pertama (H1) terbukti.

Ini memperkuat penelitian terdahulu oleh Sambolangi, dkk (2023) bahwa Gaya kepemimpinan, kompetensi dan Lingkungan

kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan yang dalam penelitian ini adalah guru sedangkan pada penelitian sebelumnya karyawannya adalah perangkat desa.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Islam Terpadu "QR" Kota Pekanbaru.

Variabel gaya kepemimpinan 12 item pertanyaan. Dilihat dari tabel hasil uji konstanta dan koefisien regresi linear berganda diketahui hasil koefisien regresi variabel X1 (Gaya kepemimpinan) sebesar 0,322 (dengan tanda positif), menunjukkan semakin tinggi atau baik gaya kepemimpinan maka semakin tinggi kinerja guru sedangkan berdasarkan hasil uji hipotesis diduga Gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Guru (Y) didapat hasil yaitu (X1) memiliki nilai t_{hitung} ($2,408$) $> t_{tabel}$ ($2,0158$), nilai signifikansi (P Value) sebesar 0,023 yang berada dibawah 0,05 sehingga dapat disimpulkan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru sekolah dasar Islam terpadu "QR" Kota Pekanbaru.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Dwi Pudji Astuti, dkk pada tahun 2022 bahwa secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh pada kinerja karyawan yakni pegawai badan urusan administrasi MA RI.

Seseorang yang memiliki karakter kepemimpinan biasanya memiliki visi dan

misi yang sudah jelas, yang kemudian menyuarakan kepada kelompoknya dengan cara sedemikian rupa sehingga visi dan misi menjadi visi dan misi kelompok. (Hasibuan, 2015). Pemimpin berusaha untuk membuat perubahan dalam organisasi dengan 1). Menyusun visi masa depan dan strategi untuk membuat perubahan yang dibutuhkan; 2). Mengkomunikasikan dan menjelaskan visi; dan 3). Memotivasi dan memberi inspirasi kepada orang lain untuk mencapai visi dan misi (Gary Yulk, 2017).

Pengaruh Kompetensi (X2) terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Islam Terpadu "QR" Kota Pekanbaru.

Variabel Kompetensi (X2) ini juga memiliki 12 item pernyataan. Dilihat dari tabel hasil uji konstanta dan koefisien regresi linear berganda diketahui Hasil koefisien regresi variabel kompetensi (X2) sebesar negatif -0,290 (dengan tanda negatif) menunjukkan tidak terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru atau pengaruhnya negatif. Adapun uji parsialnya menghasilkan $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($-2.708 < 2,0158$). Namun nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 yakni 0,47 sehingga secara parsial dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan atau ada pengaruh yang tidak positif antara kompetensi dan kinerja guru. Walaupun nilai signifikansinya memenuhi kriteria signifikan tetapi bertolak belakang secara teori bahwa kompetensi mempunyai hubungan positif dengan kinerja sehingga kesimpulan akhirnya dalam penelitian ini bahwa kompetensi tidak ada pengaruh atau mempunyai pengaruh negatif terhadap kinerja guru.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rida Yanti (Yanti, et al., 2022) yang menyimpulkan bahwa terdapat hubungan negatif antara kompetensi dan kinerja karyawan. Penelitian Meta Clara juga menunjukkan hal yang sama yakni pengaruh negatif antara kompetensi dan kinerja dengan objek penelitian karyawan PTPN III Medan. (Clara, Meta, et al., 2020). Keadaan ini juga

berlawanan oleh teori yang menyatakan bahwa kompetensi dapat mempertinggi kinerja karyawan (Moehariono, 2012).

Hal ini bisa terjadi dalam suatu institusi misalnya sekolah dasar yang dimiliki swasta. Yakni ada beberapa guru yang tidak mengajar sesuai latar belakang pendidikannya. Hal ini juga bisa terjadi karena adanya guru-guru yang mempunyai pendidikan bukan dari fakultas keguruan. Bisa juga satu guru mampu banyak mata pelajaran atau juga terlibat dalam tugas selain mengajar sehingga tidak maksimal melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik sehingga berpengaruh pada hasil kinerja guru tersebut.

Sumber daya manusia yang berkualitas sangat diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan. Untuk dapat diterima dalam sebuah perusahaan, seorang karyawan harus memiliki kualitas agar dianggap layak untuk menjadi anggota perusahaan. Karyawan yang berkualitas tersebut dapat dilihat dari segi kompetensi yang dimilikinya. Kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu (Moehariono, 2012).

Pengaruh Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Islam Terpadu "QR" Kota Pekanbaru.

Variabel Lingkungan kerja memiliki 12 item pernyataan dalam kuesioner penelitian. Dilihat dari tabel hasil uji konstanta dan koefisien regresi linear berganda diketahui Hasil koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X3) sebesar negatif -0,660 (dengan tanda negatif) menunjukkan pengaruh negatif atau berkebalikan antara kompetensi terhadap kinerja guru. Nilai signifikansinya besar dari 0,05 yakni 0,585. Begitu juga uji t (uji parsial) dimana $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($-0,053 <$

2,1058) sehingga secara parsial dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan dan pengaruh negatif antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan yakni guru. Hal ini sangat dimungkinkan jika hal dari lingkungan kerja yang positif misalnya adanya musik ternyata bagi sebagian orang menimbulkan gangguan. Ruang gerak yang diperlukan pada sekolah dasar islam terpadu "QR" juga terbatas karena berada di lingkungan padat penduduk termasuk suara bising yang ditimbulkan sehingga bisa menjadi penyebab bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

Hal ini sama dengan penelitian yang dilakukan Brenda U.C Warangon, et al., (2022) menyatakan bahwa secara parsial lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan Jordan Bakery Tomohon. Begitu juga dalam penelitian Irsandi, et al., (2023) juga dinyatakan bahwa secara tidak langsung lingkungan kerja melalui motivasi menurunkan kinerja karyawan PT.CMS Maju Sejahtera Makassar. Bisa disimpulkan penelitian ini menguatkan *research gap* tentang hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja yang menghasilkan penelitian bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Begitu juga menurut Mahmudin A. Sabilalo, et al., (2023) bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh atau berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini memang berlawanan dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan sebagaimana penelitian oleh Meta Clara, et al (2020), Sambolangi, et al., (2023) Sachrul Fauzi dan Desi Suryani (2023) dan Yulianti

Pabisa (2019).

KESIMPULAN

Kesimpulan penelitian ini antara lain :

1. Berdasarkan hasil uji F dimana F_{hitung} sebesar $3,688 > F_{tabel}$ sebesar $2,96$ dan nilai signifikansi $< 0,05$ dimana nilai signifikansi $0,024 < 0,05$ sehingga secara bersama-sama/simultan variabel Gaya kepemimpinan (X1), Kompetensi (X2) dan Lingkungan kerja (X3) berpengaruh terhadap kinerja guru Sekolah dasar islam Terpadu "QR" di Kota Pekanbaru.
2. Berdasarkan hasil uji hipotesis diduga variabel Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Islam Terpadu "QR" Kota Pekanbaru adalah terbukti berpengaruh positif dan signifikan.
3. Berdasarkan hasil uji t pada kompetensi berpengaruh negatif namun signifikan terhadap Kinerja guru Sekolah Dasar Islam Terpadu "QR" di Kota Pekanbaru.
4. Berdasarkan hasil uji t pada Lingkungan Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja guru Sekolah Dasar Islam Terpadu "QR" di Kota Pekanbaru.
5. Kontribusi pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan, Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap perubahan-perubahan variabel Kinerja Guru Sekolah Dasar Islam Terpadu sebesar $21,20\%$ sementara sisanya sebesar $78,79\%$ dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti motivasi, kompensasi, beban kerja dan lain sebagainya yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam hal ini kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, E. (2017). Magnet Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru, Jakarta: Gramedia.
- Astuti, Dwi Panji, Muhammad Taufan Maharto, Fahmi Rifqi Fadhikah. (2022).

Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Urusan Administrasi Mahkamah Agung Republik Indonesia. Jurnal Sosial dan

- Teknologi Vol.2 No.10.
DOI: <https://doi.org/10.59188/jurnalsostech.v2i10.421>
- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia (ZHR publishing (ed.)).
- Badrianto, Yuan. et. all. 2022. Manajemen Operasional (Produksi. Dan Operasi). Bandung: CV. Media Sains Indonesia.
- Clara, Meta, et all., 2020. Pengaruh kepemimpinan, Kompetensi dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT .Perkebunan nusantara III Medan. Jurnal Ilmiah MEA. Vol. 4. No.3.
DOI: [10.31955/mea.vol4.iss3.pp1434-1454](https://doi.org/10.31955/mea.vol4.iss3.pp1434-1454)
- Delvianti, N. N. S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pusat Statistik (Bps) Kibupaten Agam. Matua Jurnal, 1(1), 31–40. <https://ejurnal-unespadang.ac.id/index.php/MJ/article/view/6>
- Egan, T. M., Yang, B., & Bartlett, K. R. (2004). Human Resource Development Quarterly Volume 15 issue 3 2004. doi 10.1002%2Fhrdq.1104
- Fahmi, I. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeth
- Fauzi, Sachrul, Desi Suryani. 2023. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Dan UKM Kabupaten Bogor. Jurnal manajemen kreatif dan inovasi. Vol.1 No.4. DOI : <https://doi.org/10.59581/jmki-widyakarya.v1i4.1253>
- Hasibuan.(2015). Kepemimpinan Pendidikan. Fairuz Media. Surakarta.
- Hutapea, T. (2008). Kompetensi Pluss. Gramedia Pustaka Utama.
- Hardianto Irisdiastadi & Yassierli. (2017). Ergonomi Suatu Pengantar. Bandung: PT. REMAJAROSDAKARYA
- Irsandi, Syamsul Alam, Mukhtar Hazah. 2023. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Distribusi Melalui Motivasi Kerja Pada Pt. Cms Maju Sejahtera Regional Makassar Dan Palu. Cendekia Akademika Indonesia. Vol.2.No.3. <https://ejournal.nobel.ac.id/index.php/cai/article/view/4233>
- Kempa, R. (2015). Kepemimpinan Kepala Sekolah Studi Tentang Hubungan Perilaku Kepemimpinan, Keterampilan Manajerial, Manajemen Konflik, Daya Tahan Stres Dengan Kinerja Guru. Yogyakarta: Ombak
- Kompri. (2017). Standarisasi Kompetensi Kepala Sekolah: Pendekatan Teori untuk Praktek Profesional. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Moeheriono. (2012). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Rajagrafindo Persada. <http://www.rajagrafindo.co.id/produk/pengukuran-kinerja-berbasis-kompetensi/>
- Mulyasa. (2013). Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Musfawi, Muhammad. 2021. Strategi peningkatan Kinerja Guru. Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi. 21(1). DOI 10.33087/jiubj.v21i1.1265
- Mohd.Kurniawan. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Percetakan Dimas Kota Palembang Mohd.Kurniawan DP 1. Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan, 1, 33–48.
- Nitisemito. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Pandipa, Abd.Khalid Hs, 2019. Kinerja Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Sma Negeri 1 Lore Utara. Jurnal Ilmiah Administratie. Vol.12.No.1. <https://media.neliti.com/media/publications/317760-kinerja-guru-dalam-meningkatkan-mutu-pen-ad98aa14.pdf>
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi

- dan Kompetensi Guru. Jakarta: Depdiknas.
- Pabisa, Yulianti. 2019. Pengaruh Antara Lingkungan Kerja dan Shift Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Psikoborneo*. Vol.7 No.2.Hal.294-301
- Qomariah, N. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Studi Empiris (1st ed.). Pustaka Abadi. <https://www.researchgate.net/publication>.
- Robbins, Stepen P. 2015. Perilaku Organisasi. Jakarta. PT. Indeks Kelompok Gramedia
- Rachmawati, Titik, Daryanto. 2013. Penilaian kinerja dan profesi guru dan angka kreditnya. Penerbit gaya Media. Yogyakarta.
- Sambolagi, Salim S, Deddy Rahwandy Rahim.(2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perangkat Pada Kecamatan Mamasa Kabupaten Mamasa. *Gendhera Buana Jurnal* Vo.1 No.2. Hal.201-213. <https://ejurnal.nobel.ac.id/index.php/gbj>
- Supardi. (2013). Kinerja Guru. Jakarta: Rajawali Pers.
- Shobirin, A., & Siharis, A. K. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Literatur. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 2(5), 235–246. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v2i5.188>
- Siagian, T. S. & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol. 1 : 59-70.
- Sugiyono, 2013, Metode Ekonomi Penelitian Manajemen, CV Alfabeta, Bandung
- Sujarveni, V. Wiratna. 2014. SPSS untuk penelitian. Pustaka baru pers. Yogyakarta.
- Wokas, N. G. C., Dotulong, L. O. ., & Saerang, R. T. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Keterlibatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln Kawangkoan. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(3), 56. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i3.40890>
- Wibowo. (2016). Manajemen Kinerja (kelima). Rajawali Pers.
- Yulk, Gary. A (2017). Kepemimpinan dalam Organisasi Edisi 7. Penerbit Indeks, Jakarta.
- Yamin, Martinis & Maisah. (2010). Standarisasi Kinerja Guru. Jakarta: Gaung Persada.
- Yanti, Rida, Khusnul Fikri dan Fitri Ayu Novirda. 2022. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Felousa Trimedika Indonesia (Studi Kasus Pada PT. Felousa Trimedika Indonesia). *Economic, Accounting and Business Journal*. Vol.2.No.2. <https://jom.umri.ac.id/index.php/ecountbis/article/view/365>