

## Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA N 1 Mojotengah

Eni Candra Nurhayati<sup>1\*</sup>, Bahtiar Efendi<sup>2</sup>, Uci Ayu Wardani<sup>3</sup>

<sup>1 2 3</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sains Al-Qur'an Jawa Tengah di Wonosobo  
Email: enicandra@unsiq.ac.id\*, bahtiarefd@unsiq.ac.id, uciayuardani@gmail.com

### Abstrak

**Tujuan** - Untuk mengidentifikasi faktor apa saja yang mempengaruhi peningkatan kinerja guru SMA N 1 Mojotengah.

**Metode** - Metode dalam pengambilan sampel menggunakan *total sampling* dengan teknik *sensus*. Sampel yang diambil adalah total keseluruhan populasi yaitu sebanyak 50 responden. Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada seluruh guru SMA N 1 Mojotengah. Selanjutnya data yang diperoleh diolah dengan menggunakan alat bantu SPSS versi 25. Analisis data yang dilakukan meliputi Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heterokedastisitas, Uji Ketetapan Model (Uji f), Analisis Regresi Berganda, Uji Statistik t dan Koefisien Determinasi.

**Hasil** - Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru SMA N 1 Mojotengah yang artinya semakin baik kepemimpinan kepala sekolah maka kinerja guru akan semakin baik. Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja dengan kinerja guru SMA N 1 Mojotengah. Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja dengan kinerja guru SMA N 1 Mojotengah sehingga semakin meningkatnya motivasi kerja maka akan semakin baik juga kinerja guru. Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja dengan kinerja guru SMA N 1 Mojotengah. Terdapat pengaruh positif dan signifikan etos kerja dengan kinerja guru SMA N 1 Mojotengah. Sehingga semakin meningkat etos kerja semakin baik kinerja guru dengan demikian diharapkan guru selalu bisa meningkatkan dan menanamkan rasa kejujuran dalam bekerja

**Implikasi** – Penelitian ini menggunakan data kinerja guru SMA N 1 Mojotengah tahun 2020 – 2021

**Kata kunci** – Kepemimpinan Kepala Sekolah, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Etos Kerja dan Kinerja Guru.

### Pendahuluan

Kinerja diartikan sebagai sesuatu yang dihasilkan dari pekerjaan seseorang guna mencapai tujuan suatu organisasi dalam kurun waktu tertentu (Ronald Donra Sihalo, 2019) Kinerja guru adalah kesanggupan atau kecakapan para guru dalam menciptakan suasana komunikasi yang edukatif antara guru dan peserta didik yang mencakup suasana kognitif, efektif, dan psiko motorik sebagai upaya mempelajari sesuatu berdasarkan perencanaan sampai dengan tahap evaluasi dan tindak lanjut agar tercapai tujuan

pengajaran (Purwoko, 2018) Sehingga bisa dikatakan bahwa hasil yang baik akan didapatkan apabila kinerja suatu pelaku organisasi baik.

Pra survey yang dilakukan terhadap SMA N 1 Mojotengah terdapat kenaikan kinerja guru pada tahun 2020 -2021 setiap indikator nya yakni total 3,91% dikarenakan kinerja guru yang baik. Untuk mendapatkan kinerja yang baik, seorang guru harus memperhatikan faktor-faktor penunjang dan mengamati hal-hal yang mempengaruhi kinerja guru seperti kepemimpinan kepala sekolah, disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan etos kerja.

Faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah faktor kepemimpinan kepala sekolah. Menurut (Wahyuningsih, 2018) Kepemimpinan kepala sekolah adalah perilaku kepala sekolah yang mampu memprakarsai pemikiran baru di dalam proses interaksi di lingkungan sekolah dengan melakukan perubahan atau penyesuaian tujuan, sasaran, prosedur, input, proses atau output dari satu sekolah sesuai dengan tuntutan perkembangan.

Kedisiplinan merupakan sesuatu yang membuat orang akan menjadi lebih baik di dalam melaksanakan pekerjaan, kedisiplinan seseorang dapat muncul ketika seorang karyawan dapat menghargai peraturan (Harahap, 2020). Kinerja seseorang akan berpengaruh apabila tidak ada kesadaran untuk meningkatkan disiplin entah disiplin tentang waktu maupun disiplin pekerjaan (Sri Lestari, 2020).

Faktor pengaruh kinerja guru selanjutnya yakni motivasi kerja, Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tertinggi untuk tujuan perusahaan, yang dikondisikan oleh kemampuan untuk memenuhi beberapa kebutuhan individu. Sedangkan kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkannya (Salman Farisi J. I., 2020). Kinerja guru yang menurun bisa dikarenakan kurangnya motivasi atau dorongan untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawab (Didi Pianda ST., 2018).

Faktor pengaruh kinerja guru lainnya yaitu lingkungan kerja, lingkungan kerja adalah segala sesuatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung atau tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja (Ronald Donra Sihalo, 2019). Lingkungan kerja yang kurang nyaman tentu akan membuat performa karyawan menurun dalam pelaksanaan tugasnya akan mengalami ketidaktepatan waktu seperti yang telah ditetapkan pada awal rencana, selanjutnya ini akan berimbas pada system kerja yang pada akhirnya tidak efektif dan efisien. Sebaliknya apabila lingkungan perusahaan dapat memunculkan rasa yang nyaman untuk karyawan maka akan ada rasa kepuasan dalam melaksanakan tugas di perusahaan tersebut serta tercapai lah tujuan perusahaan.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja guru adalah etos kerja, Menurut Sinamo dalam (Nurjaya, 2021) etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Sebuah organisasi tidak akan maju apabila tidak melibatkan anggotanya untuk memiliki etos kerja (Nurjaya, 2021).

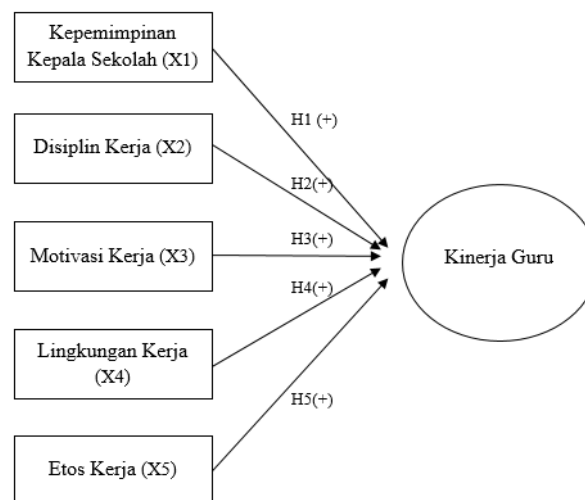
Hasil penelitian oleh Yulta Elly dan Joice Soraya (2020) membuktikan bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh secara positif terhadap kinerja guru. Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Sandhi Fialy Harap dan Satria Triyasa (2020) membuktikan bahwa kedisiplinan kerja berpengaruh positif pada dengan variable

kinerja. Hasil penelitian oleh Sandhi Fialy Harahap (2020) membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian oleh Ronal Donra Sihalohe dan Hotlin Siregar (2019) membuktikan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil dari penelitian Eka Nurul Bija (2018) Rohmah bahwa etos kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan maka dapat disimpulkan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh pada kinerja guru SMA N 1 Mojotengah?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh pada kinerja guru SMA N 1 Mojotengah?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh pada kinerja guru SMA N 1 Mojotengah?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh pada kinerja guru SMA N 1 Mojotengah?
5. Apakah etos kerja berpengaruh pada kinerja guru SMA N 1 Mojotengah?

## Kerangka Teori



### 1. Kinerja guru

Kinerja guru adalah perilaku nyata sebagai suatu prestasi kerja yang ditampilkan oleh seorang tenaga pengajar untuk melaksanakan proses pendidikan di sekolah atau lembaga pendidikan (Tri Puspita Sari, 2022). Kinerja sebagai salah satu elemen utama yang dapat ditingkatkan apabila karyawan mengetahui apa yang diharapkan, kapan dapat berperan serta dinilai atas hasil kinerjanya berdasarkan perilaku (Sandhi Fialy Harahap, 2020). Jika kinerja guru dapat meningkat kualitas belajar maka berpengaruh dalam kualitas outputnya, maka dukungan ini sangat diperlukan untuk pihak sekolah sebagai mengembangkan kinerja guru (Alya Adelia Safrina Putri Yunus, 2021)

Penjelasan tentang kinerja guru dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja guru merupakan segala upaya guru dalam mengembangkan kegiatan yang ada di sekolah menjadi kegiatan yang tentunya lebih baik. Sehingga tujuan dalam suatu instansi pendidikan yang sudah ditetapkan dapat tercapai dengan lebih baik dengan melalui sebuah kegiatan pembelajaran yang dilaksanakan oleh guru sesuai dengan pencapaian

yang sudah direncanakan.

Indikator kinerja menurut Mathis Jackson dalam (Pratiwi, 2021) dijelaskan sebagai berikut :

- a) Kuantitas kerja
- b) Kualitas kerja
- c) Ketetapan waktu
- d) Efektifitas

## 2. Kepemimpinan kepala sekolah

Kepemimpinan merupakan usaha yang dilakukan seseorang dengan segenap kemampuan untuk mempengaruhi, mendorong, mengarahkan dan menggerakkan orang yang dipimpin supaya mereka mau bekerja dengan penuh semangat dan kepercayaan dalam mencapai tujuan (Wahyuningsih, 2018). Seorang pemimpin harus bisa menggunakan kepemimpinan yang bisa diterima oleh pegawainya agar pegawainya mampu mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik dan sehingga tujuan perusahaan atau organisasi tersebut bisa tercapai dengan maksimal (Alya Adelia Safrina Putri Yunus, 2021)

Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan sangat berperan penting dalam meningkatkan kualitas dan kinerja pegawainya. Peraturan, motivasi dan semangat seorang kepala sekolah sangat berpengaruh kepada kinerja guru. Lalu, jika kinerja dan kualitas guru baik, maka siswa pun akan mendapatkan dampak yang positif.

Indikator Kepemimpinan kepala sekolah menurut Mulyasa dalam (Wahyuningsih, 2018) adalah :

- a) Menyelenggarakan pertemuan secara aktif
- b) Membimbing dan mengarahkan guru
- c) Memberi dukungan kepada guru
- d) Menunjukkan sikap dan perilaku teladan.

## 3. Disiplin kerja

Disiplin kerja menurut Santoso dalam (Sri Lestari, 2020) ialah suatu alat yang digunakan para manager 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 social yang berlaku di sekitarnya. Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap berbagai peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi apa bila ada yang melanggar tugas serta wewenang yang diberikan kepadanya (Prinasa, 2019).

Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja suatu sikap menaati peraturan yang di buat oleh suatu instansi kerja demi tercapainya kinerja yang baik, baik dari individu itu sendiri maupun kinerja perusahaan yang dijalankan. Sehingga kedisiplinan dalam bekerja sangat dibutuhkan guna mencapai tujuan perusahaan dan dengan disiplin kerja yang tinggi akan sangat mempengaruhi peningkatan kinerja perusahaan.

Indikator disiplin kerja menurut Melayu S.p Hasibuan dalam (Elianti, 2020) yakni:

- a) Kehadiran ditempat kerja
- b) Ketaatan pada peraturan kerja

- c) Ketaatan pada standar kerja
- d) Bekerja etis

#### 4. Motivasi kerja

Motivasi kerja menurut Afandi dalam (Salman Farisi J. I., 2020) adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Motivasi kerja adalah suatu kondisi atau sebuah energi yang bisa menggerakkan pegawai agar terarah dan tertuju dalam mencapai sebuah tujuan perusahaan. Jika pegawai memiliki sifat dan pengaruh positif dalam pekerjaannya maka hal itu dapat memperkuat motivasi kerjanya dan bisa mencapai tujuan perusahaan dengan maksimal.

Indikator motivasi kerja menurut Herzberg dalam (Pratiwi, 2021):

- a) Keberhasilan
- b) Pengakuan
- c) Pekerjaan itu sendiri
- d) pengembangan

#### 5. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja menurut Soetjipto dalam (Siregar, 2019) berarti segala sesuatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung atau tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang kurang menyenangkan akan membuat karyawan memiliki performa yang menurun dan waktu pencapaian tugas yang telah diberikan dapat berjalan tidak sesuai dengan target yang diberikan sehingga hal hasil sistem kerja yang diterapkan menjadi tidak efektif dan efisien, sebaliknya lingkungan kerja yang menyenangkan akan memberikan dampak yang baik terhadap diri sendiri dan perusahaan sehingga karyawan memperoleh kepuasan dalam pencapaian kinerjanya dan perusahaan juga memperoleh tujuan perusahaan yang ingin dicapainya (Siregar, 2019).

Sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja merupakan semua hal yang ada di sekitar pegawai pada saat bekerja, bisa berupa bentuk fisik maupun non fisik, baik secara langsung serta tidak langsung. Semua yang berkaitan dan mempengaruhi pegawai dan kinerjanya saat bekerja. Lingkungan kerja yang kurang nyaman tentu akan membuat performa karyawan menurun dalam pelaksanaan tugasnya akan mengalami ketidaktepatan waktu seperti yang telah ditetapkan pada awal rencana, selanjutnya ini akan berimbas pada system kerja yang pada akhirnya tidak efektif dan efisien

Indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti dalam (Pratiwi, 2021) ialah:

- a) Suasana kondusif kerja.
- b) Tersedianya perlengkapan untuk pegawai.
- c) Hubungan dengan rekan kerja.
- d) Prestasi dalam kerja.

#### 6. Etos kerja

Etos kerja lebih menuju pada kualitas kepribadian yang tercermin melalui unjuk

kinerjanya, etos kerja guru yang tinggi akan mempengaruhi kualitas pendidikan dan perilaku profesinya (Pratiwi, 2021). Penurut Pratiwi etos kerja berasal dari pengertian yang sama dengan etika, yang berarti sumber-sumber lain yang dijadikan rujukan dalam pemilihan dan keputusan perilaku. Biasanya etos kerja terbentuk karena berbagai kebiasaan, bisa karena pengaruh budaya ataupun system nilai yang diyakini.

Etos kerja dominan pada kualitas kepribadian yang tercermin dalam kinerjanya. Jika etos kerja yang dimiliki guru tinggi maka akan mempengaruhi kualitas pendidikan dan mempengaruhi juga pada perilaku profesinya.

Indikator etos kerja menurut Eko Jalu Santoso dalam (Rohmah, 2018) terdapat 4 poin yang dapat digunakan sebagai indikator, yakni :

- a) Cerdas memiliki kreativitas
- b) Berpikiran maju atau visioner
- c) Mengutamakan kerja sama atau sinergisme
- d) Disiplin, jujur dan penuh tanggung jawab

## **Metodologi Penelitian**

### **Populasi dan Sampel**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek / subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu, yang diterapkan untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2019) Penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh guru SMA N 1 Mojotengah, sejumlah 50 responden.

### **Teknik pengumpulan data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya, oleh badan-badan atau orang-orang. Dalam penelitian ini data primernya diperoleh langsung melalui kuesioner yang diberikan kepada responden yakni guru SMA N 1 Mojotengah, angket yang diberikan mengenai kepemimpinan kepala sekolah, disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja dan etos kerja.

### **Variabel dan Indikator**

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah:

- a) Kepemimpinan kepala sekolah (X1)
- b) Disiplin kerja (X2)
- c) Motivasi kerja (X3)
- d) Lingkungan kerja (X4)
- e) Etos kerja (X5)

Variabel dependen/terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2019) Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja guru.

Menurut Jackson ada empat indikator untuk mengukur kinerja guru yakni kualitas kerja, kuantitas kerja, ketetapan waktu dan efektifitas. Lalu menurut Mulyasa indikator kepemimpinan kepala sekolah yakni menyelenggarakan pertemuan secara aktif, membimbing dan mengarahkan guru, memberikan dukungan kepada guru serta menunjukkan sikap dan perilaku teladan. Indikator untuk mengukur disiplin kerja menurut Mulyasa adalah bekerja etis, ketaatan pada peraturan kerja, kehadiran ditempat kerja dan ketaatan standar kerja. Indikator kerja yang di simpulkan oleh Hezebreg untuk mengukur motivasi kerja adalah pekerjaan itu sendiri, penghargaan, keberhasilan dan

pengembangan. Indikator untuk mengukur lingkungan kerja menurut Sedarmayati terdiri dari suasana kondusif kerja, tersedianya perlengkapan untuk pegawai, hubungan dengan rekan kerja dan prestasi kerja. Yang terakhir ialah indikator etos kerja menurut Eko yaitu cerdas memiliki kreativitas, berfikir maju dan visioner, mengutamakan kerja sama dan disiplin jujur penuh tanggung jawab.

### Teknik Analisis Data

Penganalisaan data diawali dengan uji ketetapan model, dilanjutkan uji asumsi klasik, uji ketetapan model (uji f), uji hipotesis dan koefisien determinasi.

## Hasil dan Pembahasan

### Hasil Uji Ketetapan Model

#### 1. Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Kisaran Korelasi	Signifikan	Keterangan
Kinerja Guru	0,591-0,750	0.000	Valid
Kepemimpinan kepala sekolah	0.672-0.835	0.000	Valid
Disiplin kerja	0,678-0,732	0.000	Valid
Motivasi kerja	0,663-0,773	0.000	Valid
Lingkungan kerja	0,686-0,833	0.000	Valid
Etos kerja	0.623-0,758	0.000	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2022.

Berdasarkan data yang sudah ditampilkan diatas dapat disimpulkan bahwa semua variabel dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data karena korelasi antara masing-masing indikator menunjukkan hasil yang signifikan pada tingkat 0,00.

#### 2. Uji Reliabilitas

Table 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronboach Alpha	Batas Alpha	Keterangan
Kinerja Guru	0,607	>0,6	Reliabel
Kepemimpinan kepala sekolah	0,774	>0,6	Reliabel
Disiplin kerja	0,673	>0,6	Reliabel
Motivasi kerja	0,687	>0,6	Reliabel
Lingkungan kerja	0,785	>0,6	Reliabel
Etos kerja	0,694	>0,6	Reliabel

Sumber: data primer diolah, 2022.

Data yang sudah ditampilkan dalam tabel 4.6 bahwa cornbach alpha yang lebih besar dari nilai batas atas alpha 0.6. sehingga seluruh pernyataan yang berkaitan dengan variabel Kinerja guru, kepemimpinan kepala sekolah, disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja dan etos kerja adalah reliable.

**Uji Asumsi Klasik**

**1. Uji Normalitas**

**Table 3. Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.01815180
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.087
	Positive	.087
	Negative	-.079
Test Statistic		.087
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data Primer diolah, 2022.

Tabel 3 membuktikan bahwa perhitungan normalitas dengan menggunakan uji One –Sample Kolmogorof-Smirnof Test memiliki tingkat probabilitas tingkat signifikansi di atas tingat  $\alpha = 0,005$  yaitu 0,200. Hal ini berarti dalam model regresi terdapat variabel residual atau variabel pengganggu yang terdistribusi secara normal.

**2. Uji Multikolinieritas**

**Table 4. Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel Independen	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Kepemimpinan kepala sekolah	0,744	1,344	Tidak ada multikolinieritas
Disiplin kerja	0,665	1,503	Tidak ada multikolinieritas
Motivasi kerja	0,672	1,489	Tidak ada multikolinieritas
Lingkungan kerja	0,446	2,245	Tidak ada multikolinieritas
Etos kerja	0,459	2,177	Tidak ada multikolinieritas

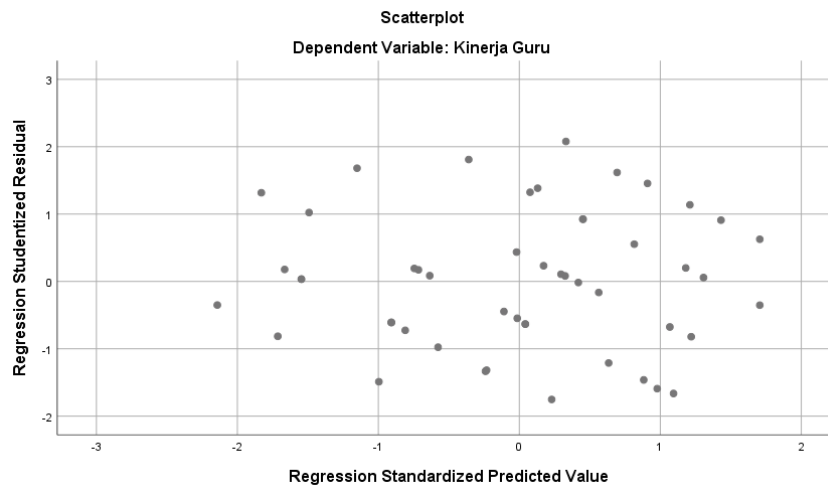
Sumber: data primer diolah, 2022



Tabel 4 menjelaskan bahwa semua variabel memiliki nilai tolerance diatas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

### 3. Uji Heterokedastisitas

**Table 5. Hasil Uji Heterokedastisitas.**



Sumber: data diolah,2022

Berdasarkan grafik scatterplot dapat dilihat bahwa titik menyebar pada nilai 0 sumbu horizontal dan pada nilai 0 sumbu vertikal serta menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Dari hasil analisis grafik scatterplot dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

### Uji Ketetapan Model (Uji f)

**Table 6. Hasil Uji F ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	53.385	5	10.677	9.249	.000 <sup>b</sup>
	Residual	50.795	44	1.154		
	Total	104.180	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Etos Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja

Sumber : Data Primer diolah,2022.

Hasil pengolahan data dapat dilihat pada tabel 4.7 bahwa nilai fhitung 9,249 > ftabel 2,57 dan nilai signifikan 0,000 <  $\alpha = 0,05$ . Hal ini berarti H0 ditolak dan Ha diterima. Ini berarti bahwa model penelitian sudah baik atau sudah memenuhi kriteria good of fit.

**Hasil Uji Hipotesis****1. Analisis Regresi Linier Berganda****Table 7. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.260	2.260		2.327	.025
Kepemimpinan Kepala Sekolah	.289	.107	.331	2.715	.009
Disiplin Kerja	.195	.124	.203	1.573	.123
Motivasi Kerja	.287	.104	.356	2.769	.008
Lingkungan Kerja	.029	.122	.038	.241	.810
Etos Kerja	.353	.137	.401	2.582	.013

Sumber: data primer diolah 2022

Berdasarkan hasil tabel 4.11 dapat dirumuskan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 5,260 + 0,289 + 0,195 + 0,287 + 0,029 + 0,353$$

Persamaan model regresi linier berganda diatas, dapat disimpulkan :

- Dari nilai konstanta sebesar 5,260 artinya, tanpa adanya pengaruh dari variabel bebas maka nilai variabel terikatnya hanya sebesar 5,260 satuan. Ini dapat diartikan variabel bebas nilainya 0 ( kepemimpinan kepala sekolah, disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan etos kerja) maka nilai kinerja guru SMA N 1 Mojotengah sebesar 5,260
- Nilai koefisien regresi variabel Kepemimpinan kepala sekolah (X1) sebesar 0,289 yang bertanda positif. Hal ini berarti adanya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, apabila variabel kepemimpinan kepala sekolah meningkat sebesar satu satuan maka kinerja guru SMA N 1 Mojotengah wonosobo akan meningkat sebesar 0,289 setiap satuannya dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.
- Nilai koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X1) sebesar 0,195 yang bertanda positif. Hal ini berarti adanya pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja guru, apabila variabel Disiplin Kerja meningkat sebesar satu satuan maka kinerja guru SMA N 1 Mojotengah wonosobo akan meningkat sebesar 0,195 setiap satuannya dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.
- Nilai koefisien regresi variabel Motivasi Kerja (X1) sebesar 0,287 yang bertanda positif. Hal ini berarti adanya pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja guru, apabila variabel Motivasi Kerja meningkat sebesar satu satuan maka kinerja guru SMA N 1 Mojotengah wonosobo akan meningkat sebesar 0,287 setiap satuannya dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.
- Nilai koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X1) sebesar 0,029 yang bertanda positif. Hal ini berarti adanya pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja guru, apabila variabel Lingkungan Kerja meningkat sebesar satu satuan maka kinerja guru

SMA N 1 Mojotengah wonosobo akan meningkat sebesar 0,029 setiap satuannya dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.

- f. Nilai koefisien regresi variabel Etos Kerja (X1) sebesar 0,353 yang bertanda positif. Hal ini berarti adanya pengaruh Etos Kerja terhadap kinerja guru, apabila variabel Etos Kerja meningkat sebesar satu satuan maka kinerja guru SMA N 1 Mojotengah wonosobo akan meningkat sebesar 0,353 setiap satuannya dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.

## 2. Uji Statistik t

**Table 8. Hasil Uji T**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.260	2.260		2.327	.025
Kepemimpinan Kepala Sekolah	.289	.107	.331	2.715	.009
Disiplin Kerja	.195	.124	.203	1.573	.123
Motivasi Kerja	.287	.104	.356	2.769	.008
Lingkungan Kerja	.029	.122	.038	.241	.810
Etos Kerja	.353	.137	.401	2.582	.013

Tabel 8 dapat dilihat bahwa pengaruh masing-masing variabel bebas yang mempengaruhi kinerja guru adalah :

- Hipotesis 1, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kepemimpinan kepala sekolah (X1) terhadap Kinerja Guru SMA N 1 Mojotengah . Nilai thitung diperoleh sebesar 2,715 > ttabel sebesar 2,01537 dengan signifikansi sebesar 0,009. hal ini berarti  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak . dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan secara parsial Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) terhadap Kinerja Guru SMA N 1 Mojotengah.
- Hipotesis 2, tidak terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Guru SMA N 1 Mojotengah. Nilai thitung sebesar 1,573 > ttabel sebesar 2,01537 dengan signifikansi sebesar 0,123. hal ini berarti  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh secara parsial Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SMA N 1 Mojotengah.
- Hipotesis 3, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Kerja (X3) terhadap Kinerja Guru SMA N 1 Mojotengah . Nilai thitung diperoleh sebesar 2,769 > ttabel sebesar 2,01537 dengan signifikansi sebesar 0,008. hal ini berarti  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak . dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan secara parsial Motivasi Kerja (X3) terhadap Kinerja Guru SMA N 1 Mojotengah.
- Hipotesis 4, tidak terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja (X4) terhadap Kinerja Guru SMA N 1 Mojotengah. Nilai thitung sebesar 0,241 > ttabel sebesar 2,01537 dengan signifikansi sebesar 0.810. Hal ini berarti  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima. Dengan

demikian dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh secara parsial Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru SMA N 1 Mojotengah.

- e. Hipotesisi 5, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Etos Kerja (X5) terhadap Kinerja Guru SMA N 1 Mojotengah . Nilai thitung diperoleh sebesar 2,582 > ttabel sebesar 2,01537 dengan signifikansi sebesar 0,013. hal ini berarti  $H_0$  diterima dan  $H_0$  ditolak . dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan secara parsial Etos Kerja (X3) terhadap Kinerja Guru SMA N 1 Mojotengah.

### 3. Koefisien Determinasi

**Table 9. Hasil Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.716 <sup>a</sup>	.512	.457	1.074

a. Predictors: (Constant), Etos Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil analisis tabel 9 dapat disimpulkan bahwa nilai R square sebesar 0,512 yang artinya 51,2 % perubahan pada variabel dependen ( kinerja guru) dapat dijelaskan oleh variabel independen ( kepemimpinan kepala sekolah, disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan etos kerja) sedangkan sisanya sebesar 47,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk kedalam penelitian ini. Berdasarkan tabel 4.13 diketahui bahwa kinerja guru SMA N 1 Mojotengah dipengaruhi oleh Kepemimpinan kepala sekolah , disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan etos kerja.

### Pembahasan

#### Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) Terhadap Kinerja Guru SMA N 1 Mojotengah

Hasil uji hipotesis, nilai koefisien regresi variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) sebesar 0,289 yang bertanda positif. Hal ini berarti adanya pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru, apabila variabel kepemimpinan kepala sekolah meningkat sebesar satu satuan maka Kinerja Guru SMA N 1 Mojotengah akan meningkat sebesar 0,289 setiap satuannya dengan asumsi variabel yang lain tidak mengalami perubahan.

Hasil terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kepemimpinan kepala sekolah (X1) terhadap Kinerja Guru SMA N 1 Mojotengah . Nilai thitung diperoleh sebesar 2,715 > ttabel sebesar 2,01537 dengan signifikansi sebesar 0,009. hal ini berarti  $H_0$  diterima dan  $H_0$  ditolak . dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan secara parsial Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) terhadap Kinerja Guru SMA N 1 Mojotengah.

Secara logis kepemimpinan kepala sekolah dapat memberikan pengaruh untuk kinerja guru sehingga diharapkan para kepala sekolah bisa menjalankan tugas dengan baik agar kinerja guru selalu dalam posisi baik.

Hasil penelitian oleh Yulta Elly dan Joice Soraya (2020) membuktikan bahwa

Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh secara positif terhadap kinerja guru. Hasil penelitian lainnya yakni oleh Sidik Purwoko (2018) yang membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat adanya pengaruh positif signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru .

### **Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Guru SMA N 1 Mojotengah**

Hasil uji hipotesis, nilai koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X1) sebesar 0,195 yang bertanda positif. Hal ini berarti adanya pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja guru, apabila variabel Disiplin Kerja meningkat sebesar satu satuan maka kinerja guru SMA N 1 Mojotengah wonosobo akan meningkat sebesar 0,195 setiap satuannya dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.

Hasil uji t memperlihatkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Guru SMA N 1 Mojotengah. Nilai thitung sebesar 1,573 > ttabel sebesar 2,01537 dengan signifikansi sebesar 0,123. Hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh secara parsial Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SMA N 1

Secara logis hasil penelitian ini membuktikan bahwa faktor kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan etos kerja lebih berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru, sehingga untuk meningkatkan kinerja guru di SMA N 1 Mojotengah lebih perlu meningkatkan motivasi, etos dan kepemimpinan kepala sekolahnya.

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Sandhi Fialy Harap dan Satria Triyasa (2020) membuktikan bahwa kedisiplinan kerja berpengaruh positif pada dengan variable kinerja. Hasil penelitian lainnya yang dilakukan oleh Nurjaya, Denk Sunarsi, Aidil Amin Effendy, Arga Teriyan dan Gunartin membuktikan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja. Hasil penelitian ini menunjukkan tidak terdapat adanya pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja guru.

### **Pengaruh Motivasi Kerja (X3) Terhadap Kinerja Guru SMA N 1 Mojotengah**

Hasil dari uji hipotesis, nilai koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X1) sebesar 0,287 yang bertanda positif. Hal ini berarti adanya pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja guru, apabila variabel Disiplin Kerja meningkat sebesar satu satuan maka kinerja guru SMA N 1 Mojotengah wonosobo akan meningkat sebesar 0,287 setiap satuannya dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.

Hasil uji t terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Kerja (X3) terhadap Kinerja Guru SMA N 1 Mojotengah . Nilai thitung diperoleh sebesar 2,769 > ttabel sebesar 2,01537 dengan signifikansi sebesar 0,008. hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima . dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan secara parsial Motivasi Kerja (X3) terhadap Kinerja Guru SMA N 1 Mojotengah.

Secara logis bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru sehingga diharapkan guru bisa memiliki motivasi yang tinggi dan kuat dalam menjalankan tugasnya agar kondisi dan posisi kinerja guru selalu berada pada posisi baik.

Hasil penelitian oleh Sandhi Fialy Harahap (2020) membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian lainnya oleh Sahlan Lubis (2020) bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat adanya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja (X4) Terhadap Kinerja Guru SMA N 1 Mojotengah**

Hasil uji hipotesis, nilai koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X1) sebesar 0,029 yang bertanda positif. Hal ini berarti adanya pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja guru, apabila variabel Lingkungan Kerja meningkat sebesar satu satuan maka kinerja guru SMA N 1 Mojotengah wonosobo akan meningkat sebesar 0,029 setiap satuannya dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.

Hasil dari uji t, tidak terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja (X4) terhadap Kinerja Guru SMA N 1 Mojotengah. Nilai thitung sebesar 0,241 > ttabel sebesar 2,01537 dengan signifikansi sebesar 0,810. Hal ini berarti  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh secara parsial Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru SMA N 1 Mojotengah.

Secara logis hasil penelitian ini membuktikan bahwa faktor kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan etos kerja lebih berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru, sehingga untuk meningkatkan kinerja guru di SMA N 1 Mojotengah lebih perlu meningkatkan motivasi, etos dan kepemimpinan kepala sekolahnya.

Hasil penelitian oleh Ronal Donra Sihaloho dan Hotlin Siregar (2019) membuktikan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian lain dari Yuli Yantika, Toni Herlambang dan Yusron Razzaid (2018) dapat dibuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap sebuah kinerja. Hasil penelitian ini menunjukkan tidak adanya pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja guru.

### **Pengaruh Etos Kerja (X5) Terhadap Kinerja Guru SMA N 1 Mojotengah**

Hasil uji hipotesis, nilai koefisien regresi variabel Etos Kerja (X1) sebesar 0,353 yang bertanda positif. Hal ini berarti adanya pengaruh Etos Kerja terhadap kinerja guru, apabila variabel Etos Kerja meningkat sebesar satu satuan maka kinerja guru SMA N 1 Mojotengah wonosobo akan meningkat sebesar 0,353 setiap satuannya dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.

Hasil uji t, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Etos Kerja (X5) terhadap Kinerja Guru SMA N 1 Mojotengah. Nilai thitung diperoleh sebesar 2,582 > ttabel sebesar 2,01537 dengan signifikansi sebesar 0,013. hal ini berarti  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan secara parsial Etos Kerja (X3) terhadap Kinerja Guru SMA N 1 Mojotengah.

Secara logis bahwa etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru sehingga diharapkan guru selalu bisa meningkatkan dan menanamkan rasa kejujuran dalam bekerja agar kinerja guru SMA N 1 Mojotengah selalu berada dalam posisi baik.

Hasil dari penelitian Eka Nurul Bija (2018) Rohmah bahwa etos kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. penelitian lainnya juga menyatakan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja yakni penelitian oleh Iwan Mamminanga (2019) dan yang terakhir yakni penelitian oleh Mega Apriliana (2021) bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara etos kerja dengan kinerja guru. Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat adanya pengaruh positif signifikan antara etos kerja terhadap kinerja guru.

### **Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) Disiplin Kerja (X2) Motivasi Kerja (X3) Lingkungan Kerja (X4) Dan Etos Kerja (X5) Terhadap Kinerja Guru SMA N 1 Mojotengah**

Hasil uji f yang dilakukan secara bersama-sama ditemukan bahwa variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) Disiplin Kerja (X2) Motivasi Kerja (X3) Lingkungan Kerja (X4) Dan Etos Kerja (X5) Terhadap Kinerja Guru SMA N 1 Mojotengah. Analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan diperoleh nilai  $f_{hitung} 9,249 > f_{tabel} 2,57$  dan nilai signifikan  $0,000 < \alpha = 0,05$ . Hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Ini berarti bahwa model penelitian sudah baik atau sudah memenuhi kriteria good of fit, secara simultan ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, sehingga dapat dikatakan model yang digunakan dalam penelitian ini sudah tepat.

Berdasarkan analisis koefisien determinasi nilai R Square sebesar 0,512 yang artinya 51,2 % perubahan pada variabel dependen ( kinerja guru) dapat dijelaskan oleh variabel independen ( kepemimpinan kepala sekolah, disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan etos kerja) sedangkan sisanya sebesar 47,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk kedalam penelitian ini. Berdasarkan tabel 9 diketahui bahwa kinerja guru SMA N 1 Mojotengah dipengaruhi oleh Kepemimpinan kepala sekolah, disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan etos kerja.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru SMA N 1 Mojotengah yang ditunjukkan dengan nilai koefisien sebesar 0,289 dan  $t_{hitung}$  diperoleh sebesar  $2.715 > t_{tabel}$  sebesar 2.01537
2. Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja dengan kinerja guru SMA N 1 Mojotengah yang ditunjukkan dengan nilai koefisien sebesar 0,195 dan  $t_{hitung}$  diperoleh sebesar  $t_{hitung}$  sebesar  $1.573 > t_{tabel}$  sebesar 2.01537
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja dengan kinerja guru SMA N 1 Mojotengah yang ditunjukkan dengan nilai koefisien sebesar 0,287 dan  $t_{hitung}$  diperoleh sebesar  $2.769 > t_{tabel}$  sebesar 2.01537
4. Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja dengan kinerja guru SMA N 1 Mojotengah yang ditunjukkan dengan nilai koefisien sebesar 0,029 dan  $t_{hitung}$  diperoleh sebesar  $0.241 > t_{tabel}$  sebesar 2.01537
5. Terdapat pengaruh positif dan signifikan etos kerja dengan kinerja guru SMA N 1 Mojotengah yang ditunjukkan dengan nilai koefisien sebesar 0,353 dan  $t_{hitung}$  diperoleh sebesar  $2.582 > t_{tabel}$  sebesar 2.01537

### **Referensi**

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Alya Adelia Safrina Putri Yunus, M. T. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, 3625-3635.
- Arikunto, S. (2002). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: PT.Rineka Cipta.
- Didi Pianda ST., M. (2018). *Kinerja Guru*. Jawa Barat: CV Jejak.
- Elianti. (2020, Oktober 29). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Wajo. *Skripsi*. Makasar, Sulawesi Selatan,

- Indonesia : FEB Universitas Muhammadiyah Makassar .
- Endang Kartikawaty, T. Y. (2021). Pengaruh disiplin kerja, kompensasi dan pandemi covid - 19 terhadap produktivitas PT. Indah Roti Berseri Palembang. *Integritas Jurnal Manajemen Profesional*, 277-290.
- Handayani, H. &. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 418.
- Harahap, S. F. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Jurnal UMSU*, 121.
- Hidayat, A. (2022). *Uji Heterokedastisitas dengan Garafik Scatterplots SPSS*. Retrieved from Statistikian: <https://www.statistikian.com/2013/01/uji-heteroskedastisitas-dengan-grafik.html>
- Husein, S. (2021, Juli 17). *Uji Hipotesis*. Retrieved from GEOSPASIALIS: <https://geospasialis.com/uji-hipotesis/>
- Ilfana, A. A. (2021). Coustemer Satisfaction: Dalam Hubungan Kualitas Produk Dan Loyalitas Pelanggan. Wonosobo, Jawa Tengah, Wonosobo: FEB Universitas Sains Al-Qur'an.
- Meiryani. (2021, Agustus 6). *MEMAHAMI UJI ASUMSI KLASIK DALAM PENELITIAN ILMIAH*. Retrieved from BINUS UNIVERSITY | ACCOUNTING: [https://accounting.binus.ac.id/2021/08/06/memahami-uji-asumsi-klasik-dalam-penelitian-ilmiah/#:~:text=Uji%20asumsi%20klasik%20adalah%20persyaratan,ordinary%20leas%20square%20\(OLS\).](https://accounting.binus.ac.id/2021/08/06/memahami-uji-asumsi-klasik-dalam-penelitian-ilmiah/#:~:text=Uji%20asumsi%20klasik%20adalah%20persyaratan,ordinary%20leas%20square%20(OLS).)
- Meiryani. (2021, Agustus 12). *MEMAHAMI UJI F (UJI SIMULTAN) DALAM REGRESI LINEAR*. Retrieved from Binus University School of Acconting: <https://accounting.binus.ac.id/2021/08/12/memahami-uji-f-uji-simultan-dalam-regresi-linear/>
- Meriyani. (2020, Agustus 6). *Memahami Uji Heterokedastisitas Dalam Model Regresi*. Retrieved from Binus University | Accounting: [44a4bxedxPwGQtSnEzGzdejnCdtrDJqkJ6uqWwGbXmdx5zrjGdHivmr9pyd7x8rVQMgumwGPCfuwseieCg8tuN5jNNeMJPU](https://www.binus.ac.id/2020/08/06/memahami-uji-heterokedastisitas-dalam-model-regresi/)
- Nanincova, N. (2019). Pengaruh Kualitas Layanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Noach Cafe Dan Bistro. *AGORA*, 121 - 131.
- Nanincova, N. (2019). PENGARUH KUALITAS LAYANAN TERHADAP KEPUASAN PELANGGAN NOACH CAFE DAN BISTRO. *AGORA*, 121 - 131.
- Nurjaya, D. S. (2021). Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kota Bogor. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2581-2769.
- Ojel. (2022, Mei 15). *Pendidikan Formal*. Retrieved from Dosen Pendidikan: <https://www.dosenpendidikan.co.id/>
- Pratama. (2019). BAB III. *Elibrary Unikom*, 28-55.
- Pratiwi, M. A. (2021, Agustus 9). Pengaruh Disiplin kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP N 1 Mojotegah Wonosobo. *Skripsi*. Wonosobo, Jawa Tengah, Wonosobo: FEB Universitas Sains Al-Quran Jawa Tengah.
- Prinasa, D. (2019). *Pengembangan dan Pelatihan Sdm Perusahaan*. Bandung: Simbiosis Rekatama Media.
- Purwoko, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Komitmen Guru, Disiplin



- Kerja Guru, dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMK. *Akutabilitas Manajemen Pendidikan*, 149-162.
- Ramon, Z. (2019). Lingkungan Kerja, Disiplin Dan Stres Kerja Pada PT Escotma Handal Batam. 7(2): 48-55.
- Rohmah, E. N. (2018, Januari 10). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Guru MI MA'ARIF NU Pucang Sidoarjo. Malang, Jawa Timur, Indonesia: FITK UIN Maliki Malang.
- Ronal Donra Sihalo, H. S. (2019). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWANPADA PT. SUPER SETIA SAGITA MEDAN. *JURNAL ILMIAH SOCIO SECRETUM*. Volume 9 Nomor 2, 273-281.
- Salman Farisi, J. I. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, Vol. 4, No. 1, 18.
- Salman Farisi, J. I. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurna Humaniora*, 22.
- Sandhi Fialy Harahap, S. T. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan . *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 121.
- Sandhi Fiarly Harahap, S. T. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 120-135.
- Siregar, R. D. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*. Volum 09 No.02, 273-281.
- Smartsat. (2010, November 21). *Korelasi Pearson*. Retrieved from SmartSat: <https://smartstat.wordpress.com/2010/11/21/korelasi-pearson/#:~:text=Korelasi%20Pearson%20merupakan%20salah%20satu,sama%20ataupun%20arah%20yang%20sebaliknya>.
- Sri Lestari, D. A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 98.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suryani, L. (2021, Januari 21). *Peran Guru Dalam Pendidikan*. Retrieved from BDK Palembang Kementerian Agama RI: <https://bdkpalembang.kemenag.go.id/>
- Suryani, N. K. (2020). *Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Bali: Nilacakra.
- Tri Puspita Sari, E. H. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Struktur Organisasi, Motivasi Kerja Guru . : *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 925 - 933.
- Wahyuningsih. (2018, Juli 13). Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SMK Muhammadiyah 02 Bandar Lampung. Lampung, Indonesia: Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
- Yulita Elly, J. S. (2020). Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Sekolah terhadap Guru. *Jurnal Penelitian dan Pendidikan*, 14(2): 55-61.
- Yuliyah Ahmad, B. T. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. FIF Group Manado. *Jurnal EMBA*, 2811-2820.