

## Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Guru Pada Gugus I Seulanga Raya Subulussalam

Nurhafni Gea

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, Indonesia

[nurhafni@gmail.com](mailto:nurhafni@gmail.com)

**Abstract** *The purpose of this study was to determine and analyze the effect of the work environment, work discipline and supervision on the performance of teachers in Cluster I Seulanga Raya Subulussalam. The approach used in this study is an associative approach. The population in this study were all teachers in Cluster I Seulanga Raya Subulussalam. The sample in this study used the slovin formula, amounting to 51 teachers in Cluster I Seulanga Raya Subulussalam. Data collection techniques in this study used questionnaires. The data analysis technique in this study uses Multiple Linear Regression Analysis Test, Hypothesis Testing (t Test), and Coefficient of Determination. The data processing in this study used the SPSS (Statistic Package for the Social Sciences) software program version 24.00. The results of this study prove that partially the work environment has a significant effect on teacher performance, work discipline has a significant effect on teacher performance and supervision has a significant effect on teacher performance and simultaneously the work environment, work discipline and supervision have a significant effect on teacher performance In Cluster I Seulanga Raya Subulussalam.*

**Keywords** *Work Environment, Work Discipline, Supervision, Performance*

### I. PENDAHULUAN

Wabah *Corona Virus Disease* (Covid -19) yang melanda dunia, membawa dampak dan perubahan dalam bidang kehidupan. Khususnya di bidang pendidikan yang telah memberikan tantangan sendiri bagi lembaga pendidikan. Mengantisipasi penularan virus tersebut pemerintah telah mengeluarkan kebijakan *Study From Home* (SFH), yaitu anak – anak harus belajar dari rumah. SFH dilakukan pembelajaran secara online atau daring (dalam jaringan) yang menjadikan teknologi informasi sebagai media pembelajaran. Akan tetapi, pembelajaran daring tidak terlepas dari permasalahan yang menjadi hambatan dalam pelaksanaannya.

Salah satu permasalahan penting yang dihadapi adalah peningkatan mutu pendidikan yang ditentukan oleh kesiapan SDM yang terlibat dalam proses pendidikan. Kualitas pendidikan dipengaruhi oleh penyempurnaan sistemik terhadap seluruh komponen pendidikan, seperti peningkatan kualitas, pemerataan penyebaran guru, kurikulum yang disempurnakan, sumber belajar, sarana dan prasarana yang memadai, iklim pembelajaran yang kondusif, serta didukung oleh kebijakan pemerintah, baik di pusat maupun di daerah.

Guru profesional dan kinerja tinggi dalam melakukan proses pendidikan disekolah tidak akan berhasil, jika tidak ada niat yang suci dan tulus dari para guru untuk mengetahui, memahami, memperhatikan dan menerapkan faktor-faktor yang

mempengaruhi kinerja guru. Berbicara tentang kinerja guru, kinerja guru dapat terlihat jelas dalam pembelajaran yang di perlihatkannya dari prestasi belajar siswa yang baik. Peningkatkan kinerja guru erat kaitannya dengan permasalahan bagaimana lingkungan kerja yang memadai, disiplin yang diterapkan dan pengawasan yang dilakukan agar guru dapat bekerja optimal sehingga dapat mendukung keberhasilan pencapaian tujuan sekolah pada masa pandemic sekarang ini.

Gugus I Seulanga Raya merupakan rayon sekolah yang terdiri dari beberapa Sekolah Dasar baik itu SD Negeri maupun SD Swasta. Diantaranya SDN 2 Subulussalam dengan jumlah 17 orang guru, SDN 3 Subulussalam dengan jumlah 18 orang guru, SDN 4 Subulussalam dengan jumlah 10 orang guru, SDN 6 Subulussalam dengan jumlah 15 orang guru, SDN 7 dengan jumlah 8 orang guru, SDN 8 Subulussalam dengan jumlah 13 orang guru, SDN Belegen dengan jumlah 9 orang, SDN 2 Belegen dengan jumlah 7 orang guru, SDN Kuta Cepu dengan jumlah 7 orang guru. Berdasarkan hasil pengamatan peneliti terhadap SD Segugus I Seulanga Raya dimana peneliti melihat beberapa permasalahan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 1.1 Kegiatan Guru Gugus I Seulanga Raya Subulussalam**

Jenis Pekerjaan	Jumlah Guru	Terlambat	Persentase
Menyusun RPP	146	75	51,37
Kesiapan Materi	146	74	50,68
Penggunamedia pembelajaran	146	86	58,90

Berdasarkan tabel 1 diatas dapat dilihat bahwa kurangnya persiapan bahan ajar guru yang akan di sampaikan oleh guru terhadap siswa mengenai kinerja dalam perencanaan pembelajaran, kinerja dalam kegiatan belajar mengajar yang menerapkan pembelajaran yang aktif, inovatif, kreatif dan menyenangkan (PAIKEM), kinerja dalam kegiatan evaluasi pembelajaran, maupun kinerja guru dalam hal pemanfaatan media pembelajaran.

Dalam pelaksanaan pembelajaran, masih ada guru yang belum menerapkan strategi pembelajaran yang bervariasi;sehingga yang terjadi pembelajaran terasa membosankan bagi siswa dan kinerja yang dihasilkan guru pun belum optimal, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja kurang memadai dimana pada saat pandemi ini proses pembelajaran dilakukan secara online akan tetapi fasilitas yang di sediakan sekolah guna penunjang proses pembelajaran oline seperti laptop, quota internet yang kurang memadai bahkan ada beberapa guru yang tidak menerimanya sama sekali selain itu masih banyaknya guru yang tidak paham dalam kegiatan proses pembelajaran online atau gagap dalam penggunaan teknologi.

Selain permasalahan di atas permasalahan yang sering terjadi pada Gugus I Seulanga Raya dimana terkait tentang kedisiplinan guru dimana pada masa pendemi saat ini adanya beberapa guru yang telat dalam pemberian materi terhadap siswa selain itu adanya beberapa guru pada saat pemberian materi terhadap siswa tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Selanjutnya terkait dalam pengawasan yang dilakukan pimpinan dapat dikatakan masih kurang hal ini dapat dilihat dari masih terdapat kualifikasi guru yang masih belum sesuai kriteria yang ditentukan yakni dari segi ijazah guru yang masih banyak yang belum setara Strata-1 (S-1) dan segi jurusan perkuliahan yang dimiliki guru yang tidak sesuai hal ini bertentangan dengan UU Guru dan Dosen No.14 Tahun 2005 dan PP

No. 19 Tahun 2005 yakni pendidikan guru seharusnya S-1 berasal dari FKIP/IKIP. Sehingga akibat dari hal tersebut bisa mempengaruhi kinerja guru itu sendiri.

## II. LANDASAN TEORI

### Kinerja

Kinerja merupakan suatu pengukuran hasil dari pekerjaan yang di dalam suatu program yang mewujudkan sasaran berupa hasil/output yang menjadi hasil suatu evaluasi yang dipertimbangkan oleh manajer untuk mengambil suatu keputusan. Menurut (Pianda, 2018) kinerja adalah sebuah kata dalam Bahasa Indonesia dari kata dasar “kerja” yang menerjemahkan kata dari bahasa asing adalah prestasi, bisa pula berarti hasil kerja. Selanjutnya menurut (Rivai, 2014) kinerja merupakan penampilan hasil kerja pegawai baik secara kuantitas maupun mutu.

Sedangkan menurut (Sedarmayanti, 2016) kinerja dapat diartikan prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja atau untuk kerja atau penampilan kerja. Selanjutnya menurut (Kompri, 2015) kinerja guru dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya disekolah dan menggambarkan adanya suatu pembuatan yang di tampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran.

Membicarakan kinerja guru, hal ini tidak dapat dipisahkan dari faktor-faktor yang mempengaruhinya, yang akibatnya akan menyebabkan terhambatnya semua aktivitas pembelajaran jika tidak sesuai dengan apa yang dikehendaki.

Menurut (Depdiknas, 2005) bahwa indikator kinerja guru yang kompeten antara lain adalah:

1. Kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar.
2. Penguasaan materi yang akan diajarkan kepada peserta didik.
3. Penguasaan metode dan strategi mengajar.
4. Pemberian tugas-tugas kepada peserta didik.
5. Kemampuan mengelola kelas.
6. Kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi

Dalam petunjuk teknis penilaian kinerja guru dilingkungan dinas pendidikan disebutkan komponen-komponen kinerja guru menurut (Mulyasa, 2008) adalah sebagai berikut :

1. Menyusun program pembelajaran
2. Melaksanakan program pembelajaran
3. Melaksanakan evaluasi belajar
4. Melaksanakan analisis evaluasi belajar
5. Melaksanakan program perbaikan dan pengayaan
6. Melaksanakan program bimbingan dan konseling (khusus guru BK)
7. Membimbing siswa dalam kegiatan ekstra kurikuler
8. Pengembangan profesi

### Lingkungan Kerja

Lingkungan yang menyenangkan dan memberikan kinerja yang maksimal bagi karyawan. Karena pegawai tidak merasa terganggu dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Menurut (Nitisemito, 2010) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan kepada karyawan. Menurut (Sedarmayanti, 2016) mengatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat

disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Menurut (Sunyoto, 2013) lingkungan kerja adalah: “segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan, dan lain-lain”.

1. Penerangan atau cahaya ditempat

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan melambat sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

2. Sirkulasi udara ditempat kerja.

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.

3. Kebisingan ditempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja.

4. Bau tidak sedap di tempat kerja

Adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

5. Keamanan ditempat kerja

Dalam upaya menjaga tempat dan kondisi dilingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengaman (SATPAM).

## Disiplin Kerja

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya. Disiplin merupakan suatu sikap yang tidak dapat muncul dengan sendirinya terhadap diri karyawan, untuk melahirkan sikap disiplin maka sikap tersebut harus selalu dilatih dan diterapkan pada diri karyawan.

Menurut (Afandi, 2016) Disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh dinas tenaga kerja seterusnya orang-orang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian

perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban. Sedangkan Menurut (Hasibuan, 2010) menyatakan Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Selanjutnya menurut (Tanjung, 2015) menyatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati segala norma peraturannya yang berlaku disekitarnya.

Indikator disiplin merupakan karakteristik, ciri-ciri dan ukuran dari suatu objek atau aktivitas. Indikator disiplin bermakna ciri-ciri dari sikap perilaku seseorang karyawan atas tugas dan tanggungjawabnya.

Menurut (Sutrisno, 2010) meyakini indikator disiplin kerja:

1. Taat terhadap aturan waktu.  
Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.
2. Taat terhadap peraturan perusahaan.  
Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan.  
Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.
4. Taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan.  
Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan dalam perusahaan.

### **Pengawasan**

Suatu sistem pengawasan yang baik sangat penting dan berpengaruh dalam proses pelaksanaan kegiatan, baik dalam organisasi pemerintah maupun swasta. Tujuan pengawasan adalah mengamati apa yang sebenarnya terjadi dan membandingkan dengan apa yang seharusnya terjadi dengan maksud untuk secepatnya diambil tindakan korektif yang diperlukan. Menurut (Handoko, 2013) pengawasan merupakan sebagai proses untuk menjaga bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Sedangkan (Kadarisman, 2013) mengemukakan bahwa pengawasan sebagai salah satu fungsi manajemen adalah suatu proses yang tidak terputus untuk menjaga agar pelaksanaan tugas, fungsi, dan wewenang tidak menyimpang dari aturan yang telah ditetapkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Selanjutnya menurut (Situmeang, 2017) mengemukakan bahwa pengawasan merupakan proses atau langkah pencegahan dari tindakan-tindakan penyimpangan fatal dan tindakan koreksi apabila terjadi penyimpangan-penyimpangan kecil yang dilakukan oleh karyawan dalam pelaksanaan kegiatan organisasi serta menjamin tujuan-tujuan organisasi dapat tercapai sesuai yang direncanakan sebelumnya. Menurut (Noor, 2013) pengawasan adalah proses pengamatan dari pada pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin supaya semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya.

Indikator merupakan karakteristik, ciri-ciri dan ukuran dari suatu objek atau aktivitas. Indikator pengawasan bermakna ukuran dari pengawasan yang dilakukan pimpinan terhadap karyawannya.

Menurut (Handoko, 2013) mengemukakan indikator pengawasan yang baik adalah:

1. Akurat

- Informasi tentang pelaksanaan kegiatan harus akurat karena apabila tidak akurat maka dari sistem pengawasan dapat menyebabkan organisasi mengambil tindakan koreksi yang keliru atau bahkan menciptakan masalah yang sebenarnya tidak ada.
2. Tepat waktu.  
Informasi harus dikumpulkan, disamakan, dan dievaluasi secepatnya bila kegiatan perbaikan harus segera dilakukan.
  3. Terpusat pada titik-titik pengawasan strategi  
Sistem pengawasan harus memusatkan perhatian pada bidang-bidang dimana penyimpangan-penyimpangan dari standar paling sering terjadi atau yang akan mengakibatkan kerusakan fatal.
  4. Objektif dan menyeluruh  
Informasi harus mudah dipahami dan bersifat objektif serta lengkap.
  5. Realistik secara ekonomis  
Biaya pelaksanaan sistem pengawasan harus lebih rendah atau paling tidak sama dengan kegunaan yang diperoleh dari sistem tersebut.
  6. Realistik secara organisasional  
Sistem pengawasan harus cocok atau harmonis dengan kenyataan-kenyataan organisasi.
  7. Terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi  
Hal ini dikarenakan setiap tahap proses pekerjaan dapat mempengaruhi sukses atau gagalnya keseluruhan operasi dan informasi pengawasan harus sampai pada seluruh personalia yang memerlukannya.
  8. Fleksibel  
Pengawasan harus mempunyai fleksibilitas untuk memberikan tanggapan atau reaksi terhadap ancaman ataupun kesempatan dari lingkungan.
  9. Bersifat sebagai petunjuk dan operasional  
Sistem pengawasan efektif harus menunjukkan baik deteksi atau deviasi dari standard an tindakan koreksi apa yang seharusnya diambil.
  10. Diterima para anggota organisasi  
Sistem pengawasan harus mampu mengarahkan pelaksanaan kerja para anggota organisasi.

### **Pengembang Hipotesis**

#### **Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru**

Lingkungan yang menyenangkan dan memberikan kinerja yang maksimal bagi karyawan. Karena pegawai tidak merasa terganggu dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Menurut (Sunyoto, 2013) lingkungan kerja adalah: “segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan, dan lain-lain”. Lingkungan kerja bagi para guru merupakan suatu ruang lingkup atau kawasan dalam mengembangkan kompetensi dan pengetahuan, serta wawasan yang dimiliki untuk membantu pelaksanaan aktivitas kerja. Pada akhirnya, akan meningkatkan kinerja guru tersebut. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang baik turut serta dalam membantu tercapainya tujuan sekolah yang diinginkan sesuai dengan visi dan misi yang ada. Dengan kata lain, semakin kebutuhan guru dalam melaksanakan aktivitas pembelajaran yang dilakukan terpenuhi maka akan semakin tinggi pula keinginan guru tersebut dalam meningkatkan kinerja mereka dalam melakukan tugas dan kewajibannya di sekolah. Hal ini dikarenakan lingkungan kerja yang segar, nyaman, dan memenuhi standar kebutuhan

layak akan memberikan kontribusi terhadap kenyamanan guru dalam melakukan tugasnya (Sari, 2018).

*H1: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.*

### **Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru**

Disiplin merupakan tindakan manajer untuk mendorong anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Dengan kata lain, pendisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusah bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerjanya. Penegakan disiplin dapat mengatasi masalah kinerja yang buruk dan memperkuat pengaruh perilaku kerja pegawai dengan kelompok atau organisasi. Apabila disiplin dapat dilaksanakan secara baik serta tidak menunda waktu maka masalah yang terjadi dapat diatasi secara cepat dan mudah.

*H2: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.*

### **Hubungan Pengawasan Terhadap Kinerja Guru**

Pengawasan adalah salah satu fungsi manajemen, yang merupakan kegiatan proses pimpinan untuk memastikan dan menjamin bahwa tujuan dan sasaran serta tugas-tugas organisasi akan dan telah terlaksana dengan baik sesuai dengan rencana, kebijaksanaan, instruksi dan ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan dan yang berlaku.

Kegiatan pengawasan oleh kepala sekolah akan berpengaruh secara psikologis terhadap kinerja guru. Guru yang puas dengan pengawasan oleh kepala sekolah maka ia akan bekerja dengan sukarela yang akhirnya dapat membuat produktivitas kerja guru meningkat. Tetapi jika guru kurang puas terhadap pelaksanaan pengawasan oleh kepala sekolah maka guru dalam bekerja kurang bergairah, hal ini mengakibatkan produktivitas guru menurun (Satriadi, 2017).

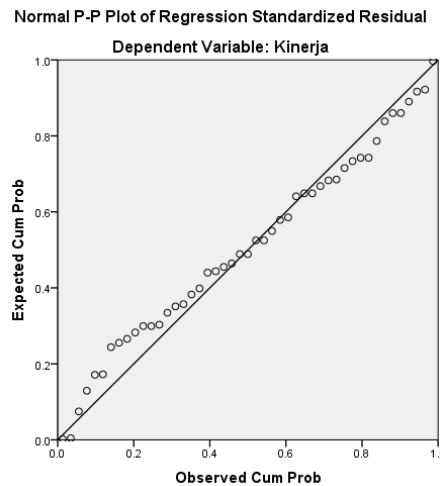
*H3: Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.*

## **III. METODOLOGI PENELITIAN**

Penelitian dilaksanakan mulai bulan Maret 2021 sampai dengan September 2021, Dalam penelitian ini menggunakan jenis pendekatan *assosiatif* dan *kuantitatif*. pendekatan assosiatif adalah suatu pendekatan dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan pengaruh atau pengaruh diantara kedua variabel yaitu variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*). Penelitian ini dilaksanakan di Gugus I Seulanga Raya Di SDN 2 Subulussalam yang beralamat JL. Pelawis, Subulussalam, Simpang Kiri, Kota Subulussalam, Aceh 24782. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang terdapat pada Gugus I Seulanga Raya Subulussalam yang berjumlah 104 orang guru. penelitian ini adalah sebanyak 51 orang gruru pada Gugus I Seulanga Raya Subulussalam. Pengambilan sampel ini menggunakan metode Nonprobability Sampling dengan menggunakan teknik *Insidental sampling*. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu datayang diperoleh dan harus diolah kembali, yaitu kuesioner. Teknik analisis data yang diguakan adalah analisis regresi linier berganda.

**IV. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Sebelum melakukan analisis regresi berganda terlebih dahulu dilakukan uji lolos kendala liner atau uji asumsi klasik. Tujuan dilakukannya uji asumsi klasik adalah untuk mengetahui Apakah suatu variabel bormal atau tidak. Normal disini dalam arti mempunyai distribusi data yang normal. Normal atau tidaknya data berdasarkan patokan distribusi normal data dengan *mean* dan standar deviasi yang sama. Jadi asumsi klasik pada dasarnya memiliki kriteria-kriteria sebagai berikut.



Sumber: Data diolah SPSS versi 24.0

**Gambar 1 . Hasil Uji Normalitas**

Pada grafik normal p-plot terlihat pada gambar diatas bahwa pola grafik normal terlihat dari titik-titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

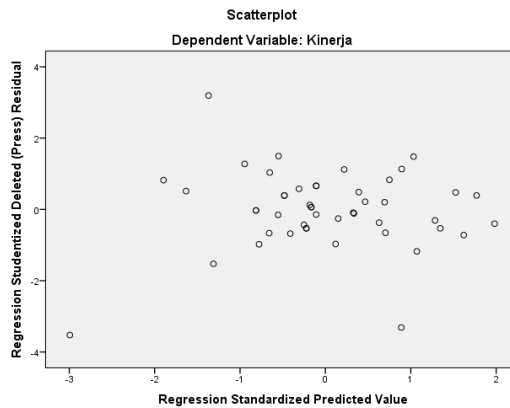
**Tabel 2. Hasil Uji Multikolonieritas**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Lingkungan Kerja	.219	4.574
	Disiplin Kerja	.167	4.977
	Pengawasan	.362	2.763

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah SPSS versi 24.00

Dari tabel 2 dapat dilihat bahwa variabel lingkungan kerja memiliki nilai tolerance sebesar  $0.219 > 0.10$  dan nilai VIF sebesar  $4.574 < 5$ . Variabel disiplin kerja memiliki nilai tolerance sebesar  $0.167 > 0.10$  dan nilai VIF sebesar  $4.997 < 5$ . Variabel pengawasan memiliki nilai tolerance sebesar  $0.362 > 0.10$  dan nilai VIF sebesar  $2.763 < 5$ . Dari masing-masing variabel memiliki nilai tolerance  $> 0.1$  dan nilai VIF  $< 5$ , dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolonieritas dalam penelitian ini.



**Gambar 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Sumber: Data diolah SPSS versi 24.00

Berdasarkan gambar 2 diatas, dapat diketahui bahwa data (titik-titik) menyebar secara merata diatas dan dibawah garis nol, tidak berkumpul di satu tempat, serta tidak membentuk satu pola tertentu sehingga dapat disimpulkan bahwa pada uji regresi ini tidak terjadi heterokedastisitas.

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh hubungan antara variabel-variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Penelitian ini memiliki dua variabel independen, yaitu lingkungan kerja, disiplin kerja, pengawasan satu variabel dependen yaitu kinerja.

**Tabel 3. Hasil Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.237	2.651		-.089	.929
	Lingkungan Kerja	.585	.069	.733	8.507	.000
	Disiplin Kerja	.328	.156	.207	2.103	.041
	Pengawasan	.382	.051	.501	7.483	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah SPSS versi 24.00

Dari tabel 2 diatas diketahui nilai-nilai sebagai berikut :

1. Konstanta = -0,237
2. Lingkungan kerja = 0,586
3. Disiplin kerja = 0,328
4. Pengawasan = 0,382

Hasil tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linier berganda sehingga diketahui persamaan berikut :

$$Y = -0,237 + 0,586X_1 + 0,328X_2 + 0,382X_3$$

Jadi persamaan diatas bermakna jika :

1. Konstanta sebesar -,237 menunjukkan bahwa apabila semua variabel independen lingkungan kerja, disiplin kerja dan pengawasan diasumsikan bernilai nol, maka nilai dari kinerja adalah sebesar -0,237
2. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,586 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel lingkungan kerja miningkat sebesar satu satuan, maka kinerja

- meningkat sebesar 0,586 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai nol
3. Nilai koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,328 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel disiplin kerja meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja meningkat sebesar 0,328 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai nol.
  4. Nilai koefisien regresi pengawasan sebesar 0,382 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel pengawasan meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja meningkat sebesar 0,382 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai nol

**PENGUJIAN HIPOTESIS**

Uji t digunakan dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel independen. Alasan lain uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara parsial atau individual mempunyai hubungan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

**Tabel 4. Hasil Uji t**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.237	2.651		-.089	.929
	Lingkungan Kerja	.585	.069	.733	8.507	.000
	Disiplin Kerja	.328	.156	.207	2.103	.041
	Pengawasan	.382	.051	.501	7.483	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

**Sumber : SPSS 24.00**

Hasil pengujian statistik pada tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

**Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja (Y)**

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh secara individual (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap kinerja. Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat  $\alpha = 0,05$  dengan nilai t untuk  $n = 47 - 3 = 44$  adalah 2,015  $t_{hitung} = 8,507$  dan  $t_{tabel} = 2,015$ . Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel lingkungan kerja adalah 8,507 dan  $t_{tabel}$  dengan  $\alpha = 5\%$  diketahui sebesar 2,015 dengan demikian  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  dan nilai signifikan lingkungan kerja sebesar  $0.000 < 0.05$  artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa  $H^0$  ditolak ( $H^a$  diterima) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada Gugus I Seulanga Raya Subulussalam.

**Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)**

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh secara individual (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap kinerja. Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat  $\alpha = 0,05$  dengan nilai t untuk  $n = 47 - 3 = 44$  adalah 2,015  $t_{hitung} = 2,103$  dan  $t_{tabel} = 2,015$ . Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel disiplin kerja adalah 2,103 dan  $t_{tabel}$  dengan  $\alpha = 5\%$  diketahui sebesar 2,015 dengan demikian  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  dan nilai signifikan disiplin kerja sebesar  $0.041 < 0.05$  artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa  $H^0$  ditolak ( $H^a$  diterima) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada Gugus I Seulanga Raya Subulussalam.

**Pengaruh Pengawasan (X2) Terhadap Kinerja (Y)**

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah pengawasan berpengaruh secara individual (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap kinerja. Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat  $\alpha = 0,05$  dengan nilai t untuk  $n = 47 - 3 = 44$  adalah 2,015  $t_{hitung} = 7,483$  dan  $t_{tabel} = 2,015$ . Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel pengawasan adalah 7,483 dan  $t_{tabel}$  dengan  $\alpha = 5\%$  diketahui sebesar 2,015 dengan demikian  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  dan nilai signifikan pengawasan sebesar  $0.000 < 0.05$  artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa  $H^0$  ditolak ( $H^a$  diterima) menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada Gugus I Seulanga Raya Subulussalam.

**Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.964 <sup>a</sup>	.930	.925	1.26185
a. Predictors: (Constant), Pengawasan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Sumber: SPSS versi 24

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai dari R square sebesar 0.930 yang berarti 93,0 dan hal ini menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan pengawasan sebesar 93,0% untuk mempengaruhi variabel kinerja. Selanjutnya selisih  $100\% - 93,0\% = 7,0\%$ . hal ini menunjukkan 7,0% tersebut adalah variabel lain yang tidak berkontribusi terhadap penelitian kinerja.

**PEMBAHASAN**

**Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja**

Berdasarkan penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru pada Gugus I Seulanga Raya Subulussalam hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada Gugus I Seulanga Raya Subulussalam.

Lingkungan kerja bagi para guru merupakan suatu ruang lingkup atau kawasan dalam mengembangkan kompetensi dan pengetahuan, serta wawasan yang dimiliki untuk membantu pelaksanaan aktivitas kerja. Pada akhirnya, akan meningkatkan kinerja guru tersebut. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang baik turut serta dalam membantu tercapainya tujuan sekolah yang diinginkan sesuai dengan visi dan misi yang ada. Dengan kata lain, semakin kebutuhan guru dalam melaksanakan aktivitas pembelajaran yang dilakukan terpenuhi maka akan semakin tinggi pula keinginan guru tersebut dalam meningkatkan kinerja mereka dalam melakukan tugas dan kewajibannya di sekolah. Hal ini dikarenakan lingkungan kerja yang segar, nyaman, dan memenuhi standar kebutuhan layak akan memberikan kontribusi terhadap kenyamanan guru dalam melakukan tugasnya (Sari, 2018). Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Sari, 2018), (Marbun & Jufrizen, 2022), (Farisi & Fani, 2019) dan (Ellfita et al., 2019) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja**

Berdasarkan penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru pada Gugus I Seulanga Raya Subulussalam hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada Gugus I Seulanga Raya Subulussalam. Disiplin merupakan tindakan manajer untuk mendorong anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Dengan kata lain, pendisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Jufrizen, 2016), (Jufrizen, 2018), (Jufrizen & Sitorus, 2021), (Jufrizen & Hadi, 2021), (Arif et al., 2019) dan (Harahap & Tirtayasa, 2020) bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

### **Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja**

Berdasarkan penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh pengawasan terhadap kinerja guru pada Gugus I Seulanga Raya Subulussalam hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada Gugus I Seulanga Raya Subulussalam. Pengawasan adalah salah satu fungsi manajemen, yang merupakan kegiatan proses pimpinan untuk memastikan dan menjamin bahwa tujuan dan sasaran serta tugas-tugas organisasi akan dan telah terlaksana dengan baik sesuai dengan rencana, kebijaksanaan, instruksi dan ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan dan yang berlaku.

Kegiatan pengawasan oleh kepala sekolah akan berpengaruh secara psikologis terhadap kinerja guru. Guru yang puas dengan pengawasan oleh kepala sekolah maka ia akan bekerja dengan sukarela yang akhirnya dapat membuat produktivitas kerja guru meningkat. Tetapi jika guru kurang puas terhadap pelaksanaan pengawasan oleh kepala sekolah maka guru dalam bekerja kurang bergairah, hal ini mengakibatkan produktivitas guru menurun (Satriadi, 2017). Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Rosmiati, 2017), (Jufrizen, 2016) dan (Satriadi, 2017) menyimpulkan bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

## **V. KESIMPULAN**

Hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan adalah sebagai berikut.

1. Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada Gugus I Seulanga Raya Subulussalam dengan nilai  $t_{hitung}$  (8,507) lebih besar dari  $t_{tabel}$  (2,015) dan signifikan sebesar  $0.000 < 0.05$ .
2. Secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada Gugus I Seulanga Raya Subulussalam dengan nilai  $t_{hitung}$  (2,103) lebih besar dari  $t_{tabel}$  (2,015) dan signifikan sebesar  $0.041 < 0.05$ .
3. Secara parsial pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada Gugus I Seulanga Raya Subulussalam dengan nilai  $t_{hitung}$  (7,483) lebih besar dari  $t_{tabel}$  (2,015) dan signifikan sebesar  $0.000 < 0.05$ .

## **DAFTAR PUSTAKA**

Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management*. Deepublish.

- Arif, M., Syaifani, P. E., Siswadi, Y., & Jufrizen, J. (2019). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. *Proceeding of The 3rd International Conference on Accounting, Business & Economics (UII-ICABE 2019)*, 263–276.
- Depdiknas. (2005). *Panduan Pengembangan Model Pembelajaran Berbasis Kompetensi*. Direktorat PPTK dan KPT Dirjen Dikti.
- Ellfita, R., Zulahini, & Mailani, I. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam Di MTs Negeri Sentajo Filial Singingi Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi. *Jurnal Al-Hikmah*, 1(1), 37–55.
- Farisi, S., & Fani, W. M. (2019). Influence of Work Environment and Work Dicipline on Employee performance. *International Conference on Global Education VII*, 69–81.
- Handoko, T. H. (2013). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE Yogyakarta.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>
- Hasibuan. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Jufrizen, J. (2016). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada PT. Socfin Indonesia Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(2), 181–195.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018*, 405–424.
- Jufrizen, J., & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54. <https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Prosiding Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 841–856. <https://doi.org/10.53695/sintesa.v1i1.419>
- Kadarisman, N. (2013). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Marbun, H. S., & Jufrizen, J. (2022). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 262–278. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.617>
- Mulyasa, E. (2008). *Menjadi Guru Profesional*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito, A. S. (2010). *Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia.
- Noor, A. (2013). *Management Event*. Alfabeta.
- Pianda, D. (2018). *Kinerja Guru: Kompetensi Guru, Motivasi Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah*. CV Jejak.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (6th ed.). PT. Raja Grafindo Persada.
- Rosmiati, N. (2017). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Guru Pada SMA PGRI 1 Kota Sukabumi. *SWANTARA*, 15(2), 199–208.

- 
- Sari, P. I. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 10 Muaro Jambi. *EKLETIK: Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 1(1), 1–10.
- Satriadi, D. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada Bank BRI Tanjungpinang. *Jurnal Benefita*, 2(1), 34–46.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT. Refika Aditama.
- Situmeang, R. S. (2017). pengaruh Pengawasan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Karyawan Anugrah. *Journal Of Innovation And Entrepreneurship*, 2(2), 148–160.
- Sunyoto, D. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Center For Academic Publishing Servicees.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Tanjung, H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 27–36.