

## **Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Guru**

**Arya Bima Mahendra<sup>1</sup>, Alhadi Yan Putra<sup>2</sup>, Syaiful Eddy<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Magister Manajemen Pendidikan, PPs, Universitas PGRI Palembang

Email: [aryabimamahendra@gmail.com](mailto:aryabimamahendra@gmail.com)

### **Abstrak**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh antara kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja guru. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode pengambilan data menggunakan penyebaran angket atau kuesioner. Analisis data menggunakan teknik uji regresi berganda, uji T dan uji F simultan. Hasil penelitian menyatakan bahwa (1) Ada pengaruh antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap disiplin kerja guru di SDN Kecamatan Sungaiselan; (2) Ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap disiplin kerja guru di SDN Kecamatan Sungaiselan; (3) Ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja guru di SDN Kecamatan Sungaiselan secara bersama-sama sebesar 19,8% dan sisanya 80,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti di dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil penelitian ini, dikemukakan sejumlah saran antara lain yaitu (1) Kepala sekolah diharapkan untuk menyadari pengaruh kepemimpinan dan suasana kerja terhadap disiplin para guru sehingga dapat meningkatkan perhatian terhadap mereka dan menciptakan lingkungan yang nyaman dalam pelaksanaan tugas; (2) Guru diharapkan dapat meningkatkan disiplin kerja sehingga kegiatan kerja ataupun proses belajar mengajar dan berjalan lebih efektif demi tercapainya tujuan pekerjaan atau pembelajaran dengan menyesuaikan diri terhadap kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja; (3) Sekolah sebagai lingkungan kerja bagi guru dan kepala sekolah perlu memberikan kenyamanan sehingga akan berdampak terhadap meningkatnya disiplin kerja guru.

**Kata Kunci:** Disiplin Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja

### **Abstract**

*The principal has many roles in managing Human Resources (HR) under his leadership. The HR in question is the teachers. Teachers' work discipline is considered to be influenced by one of them, the principal's leadership. In addition, the work environment is also considered to be able to influence teachers' work discipline in schools. This study aims to analyze the influence of principal leadership and work environment on teacher work discipline. This type of research is quantitative research. The data collection method uses a questionnaire. Data analysis uses multiple regression test techniques, T tests and simultaneous F tests. The results of the study stated that (1) There is an influence between principal leadership and teacher work discipline at of 17.8%; (2) There is an influence between the work environment and teacher work discipline of 10.4%; (3) There is an influence of principal leadership and work environment on teacher work discipline together of 19.8% and the remaining 80.2% is influenced by other factors not examined in this study. Based on the results of this study, a number of suggestions are put forward, including: (1) The principal is expected to be aware of the influence of leadership and work atmosphere on teacher discipline; (2) Teachers are expected to be able to improve work discipline; (3) Schools as a work environment for teachers and principals need to provide comfort so that it will have an impact on increasing teacher work discipline.*

**Keywords:** *Principal's Leadership, Teacher's Work Discipline, Work Environment*

## **PENDAHULUAN**

Sebuah organisasi atau perkumpulan tidak akan mampu mencapai tujuan tanpa adanya sosok pemimpin, termasuk pada instansi pendidikan. Dalam lingkungan sekolah, sosok pemimpin dikenal dengan sebutan kepala sekolah. Kepala sekolah mempunyai peran vital

untuk menentukan arah kebijakan sekolah serta untuk mengorganisasikan dan mengatur lembaga yang dipimpinnya. Mengelola lembaga pendidikan serta mengoptimalkan sumber daya manusia yang terlibat merupakan tanggung jawab utama kepala sekolah, yang dalam konteks saat ini sangat perlu diperhatikan. Hal ini penting karena dengan pendekatan tersebut, sekolah dapat terus berinovasi dan meningkatkan kualitas prestasinya (Mulyadi et al., 2023).

Kepala sekolah memiliki banyak peran dalam mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada di bawah kepemimpinannya. SDM yang dimaksud disini adalah guru serta para pegawai yang ada di lingkungan sekolah. Oleh karenanya, selain disebut sebagai leader, kepala sekolah juga memiliki peran sebagai manajer. Peran sebagai manajer merupakan satu diantara sekian banyaknya peran yang seyogyanya hendak dipunyai oleh kepala sekolah (Mulyasa, 2020). Menurut perspektif kebijakan pendidikan nasional yang diungkapkan oleh Depdiknas pada tahun 2006, kepala sekolah memiliki tujuh peran penting yang harus dijalankan. Peran-peran tersebut meliputi: pertama, sebagai edukator atau pendidik; kedua, sebagai manajer yang mengelola sumber daya; ketiga, sebagai administrator yang mengatur administrasi sekolah; keempat, sebagai supervisor atau penyelia yang memastikan kualitas pengajaran; kelima, sebagai leader atau pemimpin yang menginspirasi staf dan siswa; keenam, sebagai pencipta iklim kerja yang kondusif; dan ketujuh, sebagai wirausahawan yang berinovasi dalam pengembangan sekolah (Samsuri, 2021).

Manajer memiliki peran penting dalam mengelola atau mengatur berbagai aspek dalam suatu organisasi. Manajemen dapat dipahami sebagai suatu proses yang melibatkan sekelompok individu atau organisasi sebagai upaya menggapai tujuan yang sudah ditentukan sebelumnya, dengan cara berkolaborasi dan memanfaatkan sumber daya yang tersedia (Ahmad, 2016). Selain itu, manajemen juga dapat didefinisikan sebagai serangkaian kegiatan yang mencakup aspek-aspek rencana yang matang, upaya dalam mengorganisasikan, pengkoordinasian, serta pemanfaatan sumber daya yang baik dengan maksud untuk mencapai hasil yang dikehendaki (efektif dan efisien). Dalam konteks ini, efektivitas merujuk pada tercapainya tujuan berdasarkan perencanaan yang telah ditentukan sebelumnya. Sementara itu, efisiensi erat kaitannya dengan pelaksanaan tugas yang terstruktur dan terorganisir dengan baik.

Kepemimpinan kepala sekolah, sebagaimana diungkapkan oleh Mulyasa (2023), berfungsi sebagai inti yang menggerakkan organisasi dalam upaya mencapai tujuan, khususnya untuk memaksimalkan peluang dalam melakukan interaksi yang efektif bersama para guru didukung oleh suasana yang baik dan nyaman. Dalam konteks ini, sikap seorang kepala sekolah diharapkan mampu memotivasi disiplin kerja di kalangan guru dengan menunjukkan sikap ramah, kedekatan, serta perhatian yang mendalam terhadap mereka, baik sebagai pribadinya

sendiri maupun sebagai bagian dari organisasi. Kepala sekolah mempunyai peranan yang sangat signifikan dalam upaya meningkatkan kedisiplinan di kalangan guru. Menurut Kristianty (2020), kedisiplinan dapat dipahami sebagai suatu kondisi yang teratur, di mana individu yang berada dalam suatu sistem secara sukarela mematuhi peraturan yang berlaku. Sejalan dengan pendapat Hasibuan (2021) yang menekankan bahwa disiplin dalam kerja mencerminkan kemampuan individu dalam bekerja secara teratur, terukur, tekun, serta mematuhi aturan yang telah ditetapkan tanpa melanggar ketentuan yang berlaku.

Dari uraian yang telah disampaikan, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu kesadaran individu yang muncul dari dalam diri untuk menuntaskan tanggung jawab serta mematuhi aturan-aturan yang berlaku di lingkungan kerja. Sementara itu, kedisiplinan seorang guru mencerminkan keadaan yang teratur dan tertib dalam lingkungan sekolah, dengan harapan guru tersebut tidak melakukan pelanggaran atau penyimpangan yang dapat memberikan negatif secara langsung maupun tidak langsung, baik terhadap dirinya sendiri, rekan-rekannya, serta institusi pendidikan secara keseluruhan (Utomo, 2022). Kepala sekolah memiliki peran yang fundamental sebagai perencana, pengorganisir, pemimpin, dan pengendali dalam suatu institusi pendidikan. Keberadaan kepala sekolah sangat krusial untuk mencapai tujuan dan hasil yang telah ditentukan ddalam lingkungan yang dipimpinya. Berbagai pengetahuan dan keterampilan dapat berkembang, serta berfungsi sebagai sarana pembinaan dan pengembangan karir SDM yang ada di dalamnya.

Kepemimpinan dengan gaya yang efektif dari seorang kepala sekolah dapat dievaluasi melalui kemampuannya dalam memberdayakan para guru selaku orang yang berada di bawahnya untuk dapat melaksanakan kegiatan belajar mengajar secara lancar, baik dan memiliki nilai produktivitas yang tinggi. Seorang kepala sekolah diharapkan mampu memaparkan tugas dan tanggung jawab guru-gurunya dalam kurun waku atau periode tertentu yang telah ditetapkan, dan menciptakan keharmonisan antar guru dengan guru lainnya, serta guru dengan masyarakat sekitar. Selain gaya kepemimpinan, terdapat berbagai faktor lain yang dapat memengaruhi tingkat kedisiplinan guru. Lingkungan kerja memainkan peran yang dianggap krusial dalam peningkatan motivasi dan disiplin kerja. Dengan begitu, tujuan organisasi dapat dicapai dengan lebih baik. Lingkungan kerja sendiri menjadi dua, yakni lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik. Demikian yang diungkapkan oleh Sedarmayanti (2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik meliputi kondisi-kondisi yang sifatnya di area kerja karyawan, baik lingkungan fisik secara langsung maupun lingkungan fisik secara tidak langsung. Sedangkan, lingkungan kerja non-fisik mencakup kondisi-kondisi

keadaan yang berhubungan dengan interaksi dalam pekerjaan seperti hubungan dengan pimpinan, teman kerja dan bawahan.

**METODE**

Penelitian ini dilaksanakan di sejumlah Sekolah Dasar Negeri (SDN) yang terletak di Kecamatan Sungaiselan, Kabupaten Bangka Tengah, Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Sekolah-sekolah yang menjadi lokasi penelitian ini adalah sebanyak 12 sekolah di Kecamatan Sungaiselan. Adapun periode pelaksanaan penelitian berlangsung dari bulan September hingga November 2024. Metode yang diterapkan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan korelasional, yang bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Sugiyono, 2022). Populasi yang diteliti adalah para guru yang mengajar di SDN yang terletak di Kecamatan Sungaiselan yang berjumlah 302 orang. Dari perhitungan di atas, dapat diketahui bahwa sampel penelitian yang dibutuhkan berdasarkan perhitungan rumus slovin adalah sebanyak 173 orang. Teknik pengumpulan data adalah kuesioner, dokumentasi dan observasi (Arikunto, 2020). Uji coba instrumen menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Uji prasyarat analisis menggunakan Uji Normalitas, Uji Linieritas, dan Uji Multikolinearitas. Analisis data menggunakan Analisis Regresi Linear Berganda, Uji F, Uji t dan Uji Determinasi (Kesumawati & Aridanu, 2022).

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Analisis data utama ini merupakan tahap yang terdiri dari analisis regresi linear berganda, uji hipotesis, dan koefisien determinasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

**1. Uji Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linier berganda adalah suatu teknik yang digunakan untuk menilai dampak dari beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen. Dalam konteks penelitian ini, analisis tersebut diterapkan untuk meneliti pengaruh kepemimpinan kepala sekolah serta kondisi lingkungan kerja terhadap tingkat disiplin kerja para guru. Hasil analisis regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

**Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Variabel Bebas	Variabel Terikat	Konstanta	Koefisien
	Disiplin Kerja Guru		
Kepemimpinan Kepala Sekolah		49,851	0,392

---

Sumber : Pengolahan Data Menggunakan SPSS 26

Hasil analisis regresi linier berganda tersebut menjadi persamaan berikut: Disiplin Kerja Guru =  $49,851 + 0,392$  (Kepemimpinan Kepala Sekolah) +  $0,169$ (Lingkungan Kerja). Persamaan regresi dapat dijelaskan dengan cara berikut: Konstanta dalam persamaan ini mencerminkan nilai variabel terikat (dependen) ketika variabel bebas (independen) berada pada nilai 0. Dalam hal ini, konstanta yang diperoleh adalah 49,851, yang menunjukkan bahwa jika kepemimpinan kepala sekolah dan kondisi lingkungan kerja tidak berpengaruh (nilai 0), maka tingkat disiplin kerja guru akan berada pada angka 49,851.

Koefisien positif yang muncul pada variabel independen menunjukkan adanya hubungan yang sejalan antara variabel tersebut dan variabel dependen. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap kali terjadi peningkatan pada variabel independen, seperti kepemimpinan kepala sekolah dan kondisi lingkungan kerja, akan berdampak pada peningkatan disiplin kerja para guru.

## 2. Uji T

Uji t dilakukan untuk menguji hipotesis yang berfungsi untuk menentukan apakah ada dampak dari masing-masing variabel. Maksudnya adalah hubungan sebab akibat atau pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan begitu, perlu dibuat terlebih dahulu hipotesis statistik dari uji t. Berikut adalah hipotesis uji t dari penelitian ini:

$H_0$ : Variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat

$H_a$  : Variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat

Keputusan hasil uji t adalah sebagai berikut:

- Jika nilai signifikansi bernilai lebih besar dari 0,05 ( $Sig > 0,05$ ) maka tidak dapat menolak  $H_0$ .
- Jika nilai signifikansi bernilai lebih kecil dari 0,05 ( $Sig < 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima.

Hasil uji t pada model regresi adalah sebagai berikut:

**Tabel 2. Hasil Uji T**

Variabel Bebas	Variabel Terikat	Signifikansi
Disiplin Kerja Guru		
Kepemimpinan Kepala Sekolah		0,000
Lingkungan Kerja		0,040

Dari tabel hasil uji t di atas, dapat disimpulkan bahwa keputusan hasil pengujian adalah sebagai

berikut:

- a. Nilai signifikansi variabel kepemimpinan kepala sekolah sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05) sehingga  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima, yang berarti bahwa variabel kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap disiplin kerja guru.
- b. Nilai signifikansi variabel lingkungan kerja sebesar 0,040 (lebih kecil dari 0,05) sehingga  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima, yang berarti bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja guru.

Pengujian masing-masing pengaruh antara variabel kepemimpinan kepala sekolah (X1) terhadap variabel disiplin kerja guru (Y) serta pengaruh variabel lingkungan kerja (X2) terhadap variabel disiplin kerja guru (Y) juga dapat dilihat pada hasil analisis menggunakan SPSS 26.00 dengan *analyze > regression > linear* berikut ini.

**Tabel 3. Hasil Analisis Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Disiplin Kerja Guru**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	60,407	10,611		5,693	,000
	Kepemimpinan Kepala Sekolah	,477	,078	,422	6,083	,000

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Berdasarkan gambar hasil analisis di atas, diketahui bahwa nilai t hitung variabel kepemimpinan kepala sekolah adalah sebesar 6,083. Nilai tersebut lebih besar dari nilai t tabel yakni 1,653. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh variabel kepemimpinan kepala sekolah terhadap disiplin kerja guru. Sementara itu, untuk mengetahui angka presentase pengaruh variabel kepemimpinan kepala sekolah terhadap disiplin kerja guru dapat dilihat pada gambar berikut ini.

**Tabel 4. Hasil Analisis Presentase Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Disiplin Kerja Guru**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,422 <sup>a</sup>	,178	,173	13,672

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Kepala Sekolah

Berdasarkan gambar hasil analisis di atas, diketahui bahwa nilai *R Square* adalah sebesar

0,178. Dengan demikian dapat diketahui kontribusi pengaruh variabel kepemimpinan kepala sekolah terhadap disiplin kerja guru adalah sebesar  $0,178 \times 100\% = 17,8\%$  dan sisanya yakni 82,2% dipengaruhi oleh faktor atau variabel-variabel lain. Sementara itu, hasil analisis pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap disiplin kerja guru dapat dilihat pada gambar hasil analisis berikut ini.

**Tabel 5. Hasil Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Guru**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	80,587	9,962		8,089	,000
	Lingkungan Kerja	,340	,076	,322	4,449	,000

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Berdasarkan gambar hasil analisis di atas, diketahui bahwa nilai t hitung variabel lingkungan kerja adalah sebesar 4,449. Nilai tersebut lebih besar dari nilai t tabel yakni 1,653. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap disiplin kerja guru. Sementara itu, untuk mengetahui angka presentase pengaruh variabel lingkungan terhadap disiplin kerja guru dapat dilihat pada gambar berikut ini.

**Tabel 6. Hasil Analisis Presentase Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Guru**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,322 <sup>a</sup>	,104	,099	14,275

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Berdasarkan gambar hasil analisis di atas, diketahui bahwa nilai *R Square* adalah sebesar 0,104. Dengan demikian dapat diketahui kontribusi pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap disiplin kerja guru adalah sebesar  $0,104 \times 100\% = 10,4\%$  dan sisanya yakni 89,6% dipengaruhi oleh faktor atau variabel-variabel lain.

### 3. Uji F Simultan

Uji F merupakan alat yang digunakan untuk menilai kelayakan model regresi dalam memprediksi dampak variabel independen terhadap variabel dependen, yang sering disebut sebagai goodness of fit. Selain itu, uji ini juga berfungsi untuk menentukan apakah variabel

independen secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Hipotesis statistik pengujian uji F adalah sebagai berikut:

$H_0$  : Variabel bebas tidak berpengaruh simultan terhadap variabel terikat

$H_a$  : Variabel bebas berpengaruh simultan terhadap variabel terikat

Keputusan hasil pengujian uji F adalah sebagai berikut:

- Jika nilai signifikansi bernilai lebih besar dari 0,05 ( $Sig > 0,05$ ) atau nilai F hitung lebih kecil dari nilai kritis pada Tabel F ( $F \text{ hitung} < F \text{ Tabel}$ ), maka tidak dapat menolak  $H_0$ .
- Jika nilai signifikansi bernilai lebih kecil dari 0,05 ( $Sig < 0,05$ ) atau nilai F hitung lebih besar dari nilai kritis pada Tabel F ( $F \text{ hitung} > F \text{ Tabel}$ ), maka  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima.

Hasil uji F pada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerjaterhadap disiplin kerja guru adalah sebagai berikut:

**Tabel 7. Hasil Uji F Simultan**

Df 1	Df 2	F Tabel	F Hitung	Sig
2	170	2,66	20,991	0,000

Sumber : Pengolahan Data Menggunakan SPSS 26

Hasil analisis menggunakan uji F menunjukkan bahwa nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,000, sementara nilai F hitung tercatat sebesar 20,991, yang mana nilai tersebut lebih besar dibandingkan dengan F Tabel. Oleh karena itu, hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan adalah valid dan layak, serta menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap disiplin kerja guru.

#### 4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi mencerminkan sejauh mana variabel independen (bebas) dapat menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen (terikat). Hal ini menggambarkan besarnya kontribusi dari pengaruh variabel kepemimpinan kepala sekolah serta kondisi lingkungan kerja terhadap disiplin kerja para guru.

Koefisien determinasi yang menunjukkan pengaruh variabel kepemimpinan kepala sekolah serta lingkungan kerja terhadap disiplin kerja guru dapat dijelaskan dalam berikut.:

**Tabel 8. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi**

Variabel Bebas	Variabel Terikat	R Square
	Disiplin Kerja Guru	
Kepemimpinan Kepala Sekolah Lingkungan Kerja		0,198

Sumber : Pengolahan Data Menggunakan SPSS 26

Nilai *R Square* yang dihasilkan oleh model regresi sebesar 0,198 sehingga dapat diketahui kontribusi pengaruh variabel kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja guru adalah sebesar  $0,198 \times 100\% = 19,8\%$  dan sisanya yakni 80,2% dipengaruhi oleh faktor atau variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## Pembahasan

### 1. Uji Hipotesis Pengaruh Kepemimpinan Kepala sekolah (X1) Terhadap Disiplin Kerja Guru (Y)

Hasil analisis statistik yang dilakukan pada sampel penelitian mengenai dampak kepemimpinan kepala sekolah terhadap disiplin kerja guru di SDN Kecamatan Sungaiselan menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang berada di bawah ambang batas 0,05. Selain itu, koefisien regresi yang diperoleh adalah 0,477, yang menunjukkan hubungan positif. Dengan demikian, Hipotesis 1 (H1) dapat diterima, yang mengindikasikan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh positif terhadap disiplin kerja guru. Selanjutnya, presentase pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap disiplin kerja guru dihitung sebesar 0,178 dikalikan 100%, yang menghasilkan angka 17,8%. Sedangkan sisanya, yakni 82,2% dipengaruhi oleh faktor atau variabel-variabel lain.

Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap disiplin kerja guru telah dibuktikan dalam penelitian yang dilakukan oleh Rifa'i (2019), yang menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara kedua variabel tersebut. Penelitian ini mengidentifikasi bahwa disiplin kerja guru dapat diwujudkan melalui berbagai tindakan, seperti berpakaian dengan rapi dan bersih, menyelesaikan tugas sesuai dengan tenggat waktu, memberikan penilaian yang adil kepada siswa, serta menunjukkan sikap yang jujur dan bertanggung jawab. Dalam hal ini, kepala sekolah diharapkan dapat mempengaruhi disiplin kerja guru secara efektif, misalnya melalui pembinaan disiplin, pengembangan motivasi, dan pemberian penghargaan kepada para guru. Hasil analisis yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa berbagai gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang berbeda terhadap kinerja dan disiplin kerja guru.

Pemimpin, dalam konteks etimologis, dapat diartikan sebagai individu yang memiliki

kemampuan untuk memengaruhi dan meyakinkan orang lain dalam rangka mencapai tujuan kolektif. Dengan demikian, individu tersebut berperan sebagai fondasi dan pusat dari dinamika kelompok. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pemimpin adalah orang yang menuntun atau membimbing seseorang atau sekelompok orang dengan maksud untuk mencapai tujuan tertentu.

## **2. Uji Hipotesis Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Disiplin Kerja Guru (Y)**

Berdasarkan hasil analisis uji statistik terhadap sampel penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja guru SDN di Kecamatan Sungaiselan menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel lingkungan kerja sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05) maka Hipotesis 2 (H2) diterima. Dengan demikian dapat diartikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja guru. Sedangkan untuk angka presentase pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja guru adalah sebesar  $0,104 \times 100\% = 10,4\%$ . Sedangkan sisanya, yakni 89,6% dipengaruhi oleh faktor atau variabel-variabel lain.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja guru sejalan dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Mardianti (2023), yang menunjukkan adanya hubungan signifikan antara kedua variabel tersebut. Selain itu, penelitian Wardani (2020) menegaskan adanya pengaruh signifikan antara lingkungan kerja dan disiplin kerja guru. Hasil dari penyebaran angket menunjukkan bahwa secara fisik, lingkungan kerja di sekolah-sekolah yang diteliti cukup nyaman, yang tercermin dari total capaian respon pada setiap indikator yang diukur. Para guru melaporkan bahwa aspek penerangan, suhu udara, kebisingan, warna cat, dan ruang gerak untuk bekerja berada dalam kategori yang cukup atau sedang, dengan penerangan menjadi indikator dengan capaian tertinggi meskipun tetap dalam kategori yang sama.

Lingkungan kerja mencakup berbagai elemen yang dapat memengaruhi organisasi atau perusahaan, baik secara langsung maupun tidak langsung, yang pada gilirannya dapat berdampak positif atau negatif terhadap kinerja dan kepuasan karyawan (Soetjipto, 2019). Suasana kerja yang mendukung memiliki peranan penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang optimal adalah ketika karyawan dapat memberikan kontribusi yang berarti bagi perusahaan, baik secara langsung maupun tidak langsung, dalam usaha mencapai kemajuan organisasi.

Menurut Mangkunegara (2018) lingkungan kerja mencakup semua alat dan bahan yang digunakan di area di mana individu melaksanakan tugasnya, serta metode dan pengaturan kerja yang diterapkan, baik secara individu maupun dalam kelompok. Suatu lingkungan kerja dapat

dianggap baik atau memadai jika karyawan dapat melaksanakan pekerjaan mereka dengan optimal, dalam keadaan sehat, aman, dan nyaman. Lingkungan kerja terbagi menjadi dua kategori, yaitu lingkungan kerja fisik dan non-fisik.

Lingkungan kerja memiliki peranan yang krusial dalam mendorong motivasi dan disiplin karyawan, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan optimal. Sebagaimana diungkapkan oleh Sedarmayanti (2018) lingkungan kerja fisik merujuk pada seluruh kondisi yang bersifat material di sekitar tempat kerja yang dapat berdampak pada karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Sementara itu, lingkungan kerja non fisik mencakup berbagai aspek yang berhubungan dengan interaksi sosial dalam konteks pekerjaan, termasuk hubungan antara atasan, rekan kerja, dan bawahan.

### **3. Uji Hipotesis Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Disiplin Kerja Guru (Y)**

Berdasarkan analisis statistik yang dilakukan terhadap sampel penelitian, ditemukan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dan kondisi lingkungan kerja terhadap disiplin kerja para guru di SDN yang berada di Kecamatan Sungaiselan, menunjukkan bahwa nilai signifikansi uji F sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05) dan nilai F hitung lebih besar dari nilai kritis pada F Tabel ( $20,991 > 2,66$ ) sehingga Hipotesis 3 (H3) diterima, yang berarti bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap disiplin kerja guru. Kemudian, nilai *R Square* yang dihasilkan oleh model regresi sebesar 0,198 sehingga dapat diketahui kontribusi pengaruh variabel kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja guru adalah sebesar  $0,198 \times 100\% = 19,8\%$ . Sedangkan sisanya, yakni 80,2% dipengaruhi oleh faktor atau variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan kondisi lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja guru secara simultan. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wardani (2015) yang juga mengindikasikan adanya hubungan yang kuat antara kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap tingkat disiplin kerja para guru.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan pengujian hipotesis dan analisis data yang telah dilakukan, dapat diambil kesimpulan antara lain sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap disiplin kerja guru SDN di Kecamatan Sungaiselan. Berdasarkan uji regresi sederhana, diperoleh nilai  $t$  hitung sebesar  $6,083 >$  dari harga  $t$  tabel sebesar  $1,653$  dimana harga  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel maka  $H_01$  ditolak. Sedangkan untuk angka presentase pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap disiplin kerja guru adalah sebesar  $0,178 \times 100\% = 17,8\%$ . Sementara itu, sisanya yakni sebesar  $82,2\%$  dipengaruhi oleh faktor atau variabel-variabel lain.
2. Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap disiplin kerja guru SDN di Kecamatan Sungaiselan. Berdasarkan uji signifikansi lingkungan terhadap disiplin kerja guru SDN di Kecamatan Sungaiselan diperoleh nilai  $t$  hitung sebesar  $4,449 >$  harga  $t$  tabel sebesar  $1,653$  dimana harga  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel maka  $H_02$  ditolak. Sedangkan untuk angka presentase pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap disiplin kerja guru adalah sebesar  $0,104 \times 100\% = 10,4\%$ . Sementara itu, sisanya yakni sebesar  $89,6\%$  dipengaruhi oleh faktor atau variabel-variabel lain.
3. Terdapat pengaruh secara bersama-sama antara kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja guru SDN di Kecamatan Sungaiselan. Berdasarkan hasil uji Anova, diperoleh  $F$  hitung sebesar  $20,991$  dengan tingkat signifikansi  $0,000 <$  nilai probabilitas  $\alpha$   $0,05$  sementara  $F$  tabel sesuai dengan taraf signifikansi  $0,05$  dengan penelitian melibatkan 3 variabel adalah sebesar  $2,66$  sehingga  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel ( $20,991 > 2,66$ ) sehingga  $H_03$  ditolak. Berdasarkan hasil uji estimasi, diperoleh diperoleh nilai Adjusted R square sebesar  $0,189$  dengan demikian koefisien determinasinya sebesar  $0,198 \times 100\% = 19,8\%$ . Dapat disimpulkan bahwa besar pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja guru SDN di Kecamatan Sungaiselan secara bersama-sama sebesar  $19,8\%$  dan sisanya  $80,2\%$  dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, S. (2016). *Ketahananmalangan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Deepublish.
- Arikunto, S. (2020). *Prosedur Penelitian*. PT. Rineka Cipta.
- Hasibuan. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Kesumawati, N., & Aridanu, I. (2022). *Statistik parametrik (penelitian pendidikan)*. Palembang: NoerFikri.
- Mangkunegara. (2018). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mardiati, R., Listyarni, S., & Santoso, B. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kemampuan

- Manajerial Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, 7(1), 79–88. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v7i1.4243>
- Mulyadi, R., Fauzi, A., & Zohriah, A. (2023). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Islam Terpadu Babunnajah Menes. *Journal on Education*.
- Mulyasa. (2020). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Mulyasa, E. (2023). *Manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah dalam Kurikulum Merdeka*. PT Remaja Rosdakarya.
- Rifa'i, A., C. T. Anni, Santrock, & W, J. (2019). *Psikologi Pendidikan*. Unnes Press.
- Samsuri. (2021). *Pengaruh Prilaku kepemimpinan Kepala Sekolah dan Etos Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Air Kumbang*.
- Sedarmayanti. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*.
- Soetjipto. (2019). *Profesi Keguruan*. PT Asdi Mahasatya.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Utomo, R. (2022). Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru. *Jurnal Pendidikan Mandala*, 7(2), 928–932.
- Wardani, & Indriayu. (2015). Kepemimpinan Pembelajaran Kepala Sekolah Untuk Meningkatkan Profesionalisme Guru Menghadapi Masyarakat Ekonomi Asean. *Prosiding Seminar Nasional*.
- Wardany, D. K. (2020). Kontribusi Kepemimpinan dan Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Madinasika Manajemen Dan Keguruan*, 1(2).