



PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMAN 8 KOTA BEKASI

Bagus Indriyanto

202110325253@mhs.ubharajaya.ac.id

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Matdio Siahaan

matdio.siahaan@dsn.ubharajaya.ac.id

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Haryudi Anas

haryudianas@gmail.com

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Korespondensi penulis: *202110325253@mhs.ubharajaya.ac.id*

Abstrak. *Teacher performance is a determining factor in students' success in understanding the material, so improving teacher quality is a priority in developing the quality of education. The type of research used in this study is quantitative research. The sampling technique employed is non-probability sampling using a saturated sample (census) method, in which all members of the population were used as the sample, totaling 70 teachers at SMAN 8 Kota Bekasi. The data analysis method used is multiple linear regression. The data was processed using IBM SPSS Statistics Version 26. The results of this study show that (1) Leadership style has a negative and insignificant partial effect on the performance of teachers at SMAN 8 Kota Bekasi, (2) The work environment has a negative and insignificant partial effect on the performance of teachers at SMAN 8 Kota Bekasi, (3) Leadership style and work environment have a simultaneous or joint effect on the performance of teachers at SMAN 8 Kota Bekasi.*

Keywords: *Leadership style, Work environment, Teacher performance.*

Abstrak. Kinerja guru menjadi faktor penentu keberhasilan siswa dalam memahami materi, sehingga peningkatan mutu guru menjadi prioritas dalam pengembangan kualitas Pendidikan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode non-probability sampling dengan teknik sampel jenuh (sensus) yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel, total sebanyak 70 guru SMAN 8 Kota Bekasi. Metode analisis data menggunakan regresi linear berganda. Data diolah menggunakan IBM SPSS Statistic Versi 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru SMAN 8 Kota Bekasi, (2) lingkungan kerja secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru SMAN 8 Kota Bekasi, (3) gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan atau Bersama-sama terhadap kinerja guru SMAN 8 Kota Bekasi.

Kata Kunci: *Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kinerja Guru*

PENDAHULUAN

Pendidikan berperan untuk mencetak sumber daya manusia berkualitas, di mana guru berfungsi sebagai fasilitator utama didalam proses pembelajaran. Kinerja guru menjadi faktor penentu keberhasilan siswa dalam memahami materi, sehingga peningkatan mutu guru menjadi prioritas dalam pengembangan kualitas pendidikan (Farida & Suyanto, 2023; Khotim Fadhlil et al., 2023). SMAN 8 Kota Bekasi, sebagai salah satu sekolah menengah atas negeri berakreditasi A di Bekasi Selatan, berkomitmen mencetak generasi unggul melalui penerapan Kurikulum

Merdeka dan Kurikulum 2013. Sejak berdiri pada tahun 2001, sekolah ini menunjukkan prestasi akademik yang signifikan, termasuk capaian 88 siswa yang lolos Seleksi Nasional Berdasarkan Prestasi (SNBP) tahun 2025 serta peringkat ke-3 di Kota Bekasi dan ke-5 di wilayah KCD Wilayah 3. Keberhasilan ini didukung oleh sinergi antara guru, siswa, orang tua, serta pemanfaatan fasilitas laboratorium dan kegiatan ekstrakurikuler untuk pengembangan minat dan bakat siswa (Susanto, 2025).

Kualitas kinerja guru merupakan faktor penentu keberhasilan proses pembelajaran di SMAN 8 Kota Bekasi. Hasil observasi awal menunjukkan adanya perbedaan signifikan dalam semangat kerja, disiplin, dan efektivitas guru, di mana sebagian guru menunjukkan dedikasi tinggi, sedangkan sebagian lainnya mengalami penurunan motivasi, keterlambatan penyelesaian tugas, serta minim inovasi pembelajaran (Istiyo.W, 2025). Perbedaan ini diduga dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu gaya kepemimpinan kepala sekolah dan kondisi lingkungan kerja. Gaya kepemimpinan, baik partisipatif, otoriter, maupun transformasional, berperan penting dalam memengaruhi semangat dan loyalitas guru. Sementara itu, lingkungan kerja yang meliputi kenyamanan fisik, hubungan sosial antarguru, serta ketersediaan fasilitas turut berkontribusi pada kenyamanan dan produktivitas kerja. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah yang tepat mampu menciptakan lingkungan kerja kondusif, memberikan arahan, motivasi, dan dukungan profesional yang dibutuhkan guru untuk meningkatkan efektivitas pengajaran (Azzahra et al., 2025; Sinta Apriliani & Asih Handayani, 2024).

Kinerja dalam konteks produktivitas kerja erat kaitannya dengan potensi yang dapat dikembangkan melalui rangkaian kegiatan terorganisir untuk memaksimalkan kemampuan yang dimiliki individu atau kelompok. Produktivitas mencerminkan dorongan untuk terus memperbaiki kualitas hidup serta penghidupan (Setyorini et al., 2021). Untuk mencapai kinerja berkualitas, organisasi perlu memastikan pemilihan sumber daya manusia yang sesuai kualifikasi serta menerapkan manajemen kinerja yang efektif (Hadiati et al., 2025). Berdasarkan hasil pra-survei terhadap guru SMAN 8 Kota Bekasi, ditemukan bahwa 88% responden menunjukkan kedisiplinan tinggi dalam kehadiran tugas, sementara 56% mampu membangun suasana kelas yang menyenangkan, dan hanya 32% yang memanfaatkan media tambahan dalam pembelajaran. Data ini mengindikasikan meskipun kedisiplinan sudah baik, masih diperlukan peningkatan dalam kreativitas dan inovasi pembelajaran, terutama terkait penggunaan media pendukung.

Kepemimpinan bukan hanya sekadar jabatan formal, tetapi merupakan kemampuan untuk memotivasi, menginspirasi, serta membimbing karyawan menuju pencapaian tujuan bersama (Galih Mahesa et al., 2024; Cahyono et al., 2020). Dalam konteks organisasi pendidikan, kepemimpinan memiliki peran krusial dalam membentuk lingkungan kerja yang kondusif serta memengaruhi motivasi dan kinerja guru. Gaya kepemimpinan yang diterapkan, seperti transformasional, transaksional, otoriter, atau demokratis, akan menentukan sejauh mana pemimpin mampu menciptakan inovasi, membangun komunikasi efektif, dan menetapkan arah kebijakan organisasi (Sinaga, 2023). Hasil pra-survei mengenai gaya kepemimpinan di SMAN 8 Kota Bekasi menunjukkan bahwa 72% responden menilai pemimpin mampu menginspirasi dan mendorong dedikasi bawahan, sementara 64% mengakui ketepatan pengambilan keputusan pemimpin dalam situasi kompleks. Namun, hanya 24% responden yang menilai komunikasi pemimpin efektif dalam menyampaikan informasi maupun menerima masukan bawahan, sementara 76% lainnya menilai komunikasi masih kurang optimal. Temuan ini mengindikasikan adanya kebutuhan penguatan keterampilan komunikasi sebagai bagian dari pengembangan kepemimpinan di sekolah.

Selain gaya kepemimpinan, lingkungan kerja juga menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja guru. Lingkungan kerja yang kondusif mencakup fasilitas fisik yang memadai, hubungan kerja yang harmonis, serta kebijakan yang mendukung kesejahteraan guru (Shabrina, 2024). Menurut Husnalia et al. (2022), lingkungan kerja dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu fisik dan non-fisik. Lingkungan kerja fisik meliputi kondisi ruang kerja seperti pencahayaan, sirkulasi udara, dan kelembaban, sedangkan lingkungan kerja non-fisik berkaitan dengan hubungan antar individu di tempat kerja, seperti interaksi antara atasan, bawahan, dan rekan sejawat. Berdasarkan hasil pra-survei di SMAN 8 Kota Bekasi, 84% responden menilai pencahayaan tempat kerja sudah memadai, 72% menilai sirkulasi udara cukup baik, namun hanya 32% yang merasa kelembaban ruangan sudah sesuai. Sebaliknya, 68% responden menyatakan kelembaban ruangan belum ideal. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun sebagian besar aspek lingkungan kerja fisik telah terpenuhi, masih terdapat kelemahan yang perlu ditangani, khususnya terkait kelembaban ruangan. Perbaikan pada aspek ini diharapkan dapat meningkatkan kenyamanan dan produktivitas guru dalam melaksanakan tugas mengajar.

Berdasarkan hasil analisis terhadap tiga penelitian terdahulu, yaitu penelitian Sinaga Jhonni (2023) mengenai peran kepemimpinan dan komunikasi terhadap karyawan, penelitian Azzahra et al. (2025) mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap motivasi guru di SMP 7 Medan, serta penelitian Farida & Suyanto (2023) tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru dengan motivasi sebagai variabel intervening pada SDKr. Mutiara Kasih, ditemukan sejumlah kesenjangan penelitian yang relevan. Sebagian besar penelitian sebelumnya memposisikan motivasi sebagai variabel utama atau variabel intervening, sehingga pengaruh langsung gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru belum dianalisis secara mendalam. Selain itu, penelitian yang ada umumnya dilakukan pada jenjang sekolah dasar (SD) dan sekolah menengah pertama (SMP), baik negeri maupun swasta, sedangkan kajian pada sekolah menengah atas (SMA) negeri, khususnya SMAN 8 Kota Bekasi, masih terbatas. Padahal, karakteristik organisasi dan beban kerja pada tingkat SMA memiliki kompleksitas yang berbeda dan berpotensi memengaruhi dinamika kinerja guru. Lebih lanjut, hasil penelitian sebelumnya menunjukkan inkonsistensi temuan, terutama terkait pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi dan kinerja guru. Beberapa studi menemukan pengaruh yang signifikan, sementara lainnya tidak. Perbedaan hasil ini mengindikasikan perlunya penelitian lebih lanjut dengan konteks dan populasi yang berbeda. Selain itu, sebagian penelitian terdahulu hanya menggunakan studi literatur atau metode analisis sederhana, sehingga dibutuhkan penelitian baru yang menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis statistik yang lebih komprehensif.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk Pertama, Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMAN 8 Kota Bekasi. Kedua, Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMAN 8 Kota Bekasi. Ketiga, Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja guru SMAN 8 Kota Bekasi.

KAJIAN TEORITIS

Kinerja

Dalam setiap organisasi, kinerja atau performa menjadi aspek fundamental yang tidak dapat dihindari. Keberhasilan maupun kegagalan suatu organisasi umumnya tercermin dari tingkat pencapaian kinerjanya. Tingkat kinerja yang optimal akan mendukung keberhasilan

tujuan organisasi, sedangkan kinerja yang rendah berpotensi menurunkan citra serta menghambat tercapainya target yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, organisasi perlu memberikan perhatian yang serius terhadap berbagai faktor yang memengaruhi kinerja, baik pada tingkat individu maupun kolektif. Menurut Kerja et al. (2020), istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance*, yang mengacu pada prestasi kerja atau pencapaian nyata seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Gaya Kepemimpinan

Indriyani et al. (2021) mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan seseorang untuk memengaruhi orang lain agar melakukan tindakan tertentu dalam rangka mencapai tujuan bersama. Definisi ini menekankan adanya tiga unsur penting dalam kepemimpinan, yaitu pihak yang memengaruhi, pihak yang dipengaruhi, serta kegiatan atau tindakan yang diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi atau pembelajaran.

Lingkungan Kerja

Indriyani et al. (2021) mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan seseorang untuk memengaruhi orang lain agar melakukan tindakan tertentu dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Definisi ini menekankan adanya tiga unsur penting dalam kepemimpinan, yaitu pihak yang memengaruhi, pihak yang dipengaruhi, serta aktivitas atau serangkaian tindakan yang diarahkan untuk mewujudkan tujuan organisasi atau pembelajaran.

Hipotesis

H1 : Diduga gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMAN 8 Kota Bekasi.

H2 : Diduga lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMAN 8 Kota Bekasi.

H3 : Diduga gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMAN 8 Kota Bekasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang bertujuan untuk menguji hipotesis melalui pengumpulan dan analisis data numerik yang dapat diolah secara statistik (Maisyaroh & Rosyidi, 2024). Pendekatan ini sesuai dengan topik penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMAN 8 Kota Bekasi. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner sebagai instrumen utama, sebagaimana dijelaskan oleh Syahrizal & Jailani (2023) bahwa pendekatan kuantitatif umumnya menggunakan survei atau eksperimen dengan instrumen angket untuk menghasilkan data terukur. Populasi penelitian ini mencakup seluruh guru SMAN 8 Kota Bekasi yang berjumlah 70 orang (Jesika et al., 2024). Penentuan sampel dilakukan dengan teknik non-probability sampling menggunakan metode sampel jenuh (*sensus*), sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Data yang digunakan terdiri dari dua jenis, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner yang dibagikan kepada 70 guru (Susanto, 2025), sedangkan data sekunder diperoleh melalui studi dokumentasi seperti struktur organisasi, data kinerja dan absensi guru, serta referensi dari buku dan jurnal yang relevan (Hadiati et al., 2025).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Tabel 1 Hasil Uji One Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.43214251
Most Extreme Differences	Absolute	.060
	Positive	.051
	Negative	-.060
Test Statistic		.060
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c, d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

Sumber: Hasil olah data, (2025)

Berdasarkan Tabel diatas menunjukkan bahwa, hasil perhitungan uji normalitas menunjukkan nilai sig. (2-tailed) sebesar $0,200 > 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Analisis Data

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 2 Hasil Uji Analisis Linear Berganda

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	13.720	3.692	3.716	.000		
	X1	.282	.098	.306	.006	.828	1.208
	X2	.358	.093	.409	.000	.828	1.208

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil olah Data, (2025)

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada tabel diatas diperoleh persamaan regresi

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2$$

$$Y = 13,720 + 0,282 (X_1) + 0,358 (X_2)$$

Persamaan ini menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 13,720 merepresentasikan kinerja dasar guru ketika variabel gaya kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2) bernilai nol. Koefisien regresi gaya kepemimpinan sebesar 0,282 dengan nilai signifikansi 0,006 ($< 0,05$) mengindikasikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, sehingga setiap peningkatan satu satuan pada gaya kepemimpinan akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,282 satuan. Sementara itu, koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,358 dengan nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$) juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, di mana setiap peningkatan satu satuan pada lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,358 satuan.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 3 Hasil Uji T

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	13.720	3.692	3.716	.000		
	X1	.282	.098	.306	.006	.828	1.208
	X2	.358	.093	.409	.000	.828	1.208

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil olah Data, (2025)

Hasil uji parsial (uji t) dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap kinerja guru. Berdasarkan perhitungan derajat kebebasan

$$\begin{aligned}
 df &= n - k \\
 &= 70 - 2 \\
 &= 68
 \end{aligned}$$

dengan tingkat signifikansi 5% dengan uji dua arah, diperoleh nilai t tabel sebesar 1,995. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai t hitung sebesar 2,864 dengan signifikansi 0,006 ($< 0,05$) dan nilai t hitung $> t$ tabel ($2,864 > 1,995$). Hal ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru; semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan, semakin meningkat pula kinerja guru. Sementara itu, variabel lingkungan kerja memperoleh nilai t hitung sebesar 3,827 dengan signifikansi 0,000 ($< 0,05$) dan t hitung $> t$ tabel ($3,827 > 1,995$). Temuan ini juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, sehingga perbaikan kondisi lingkungan kerja akan berdampak pada peningkatan kinerja guru.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 4 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	234.929	2	117.464	19.282	.000 ^b
	Residual	408.157	67	6.092		
	Total	643.086	69			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Hasil olah data, (2025)

Selain uji parsial, pengujian simultan melalui uji F juga dilakukan untuk melihat pengaruh variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil analisis yang ditunjukkan pada Tabel diatas, diperoleh nilai F hitung sebesar 19,282, yang lebih besar dibandingkan nilai F tabel sebesar 3,13. Selain itu, nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa secara simultan, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMAN 8 Kota Bekasi.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 5 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.604 ^a	.365	.346	2.468	1.490

a. Predictors: (Constant), X2, X1
b. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil olah data, (2025)

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,346 atau 34,6%. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan mampu menjelaskan variasi kinerja guru sebesar 34,6%. Dengan kata lain, kontribusi kedua variabel independen tersebut terhadap kinerja guru relatif terbatas, sementara 65,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan tujuan penelitian yang dirumuskan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMAN 8 Kota Bekasi, dengan melibatkan 70 orang guru sebagai responden dan menggunakan analisis data melalui perangkat lunak SPSS versi 26, diperoleh beberapa kesimpulan penting. Pertama, hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Kedua, hasil uji parsial (uji t) juga mengindikasikan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Ketiga, hasil uji simultan (uji F) mengonfirmasi bahwa kedua variabel, yaitu gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja, secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMAN 8 Kota Bekasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditiya, N. Y., Evani, E. S., & Maghfiroh, S. (2023). Konsep Uji Asumsi Klasik Pada Regresi Linier Berganda. *Jurnal Riset Akuntansi Soedirman*, 2(2), 102–110. <https://doi.org/10.32424/1.jras.2023.2.2.10792>
- Anggraeni, D., & S, E. S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT Astra Otoparts TBK Divisi SSC (Shared Service Centre). *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 9(1). <https://doi.org/10.35137/jmbk.v9i1.519>
- Azulaidin, A., & Rosmika, E. (2021). Pengaruh Kompetensi Guru, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Juripol*, 4(2), 159–170. <https://doi.org/10.33395/juripol.v4i2.11119>
- Azzahra, N., Awaluddin, & Prayogi, O. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Guru Di SMPN 7 Medan. *Jurnal Cendekia Ilmiah*, 4(2).
- Bagudek Tumanggor, & Rosita Manawari Girsang. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Upt Badan Pendapatan Daerah Kecamatan Gunung Malela Kabupaten Simalungun. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 3(1), 42–55. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v3i1.91>
- Cahyono, Y., Fahlevi, M., Asbari, M., Purwanto, A., Novitasari, D., Sihotang, M., Aman, M., Nadeak, M., & Siahaan, M. (2020). The Effect of Transformational Leadership

- Dimensions on Job Satisfaction and Organizational Commitment: Case Studies in Private University Lecturers. *Solid State Technology*, 63(1S), 158–179. www.solidstatetechnology.us
- Eka Safitri Tiya, Kusuma Alum, Setianingsih Rahayu, & Yuslim. (2024). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Pertanahan Dan Tata Ruang Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 3(1), 306–323.
- Fahmin, N., Jamrizal, J., & Anwar Us, K. (2024). Kepemimpinan Organisasi Pendidikan Unggul (Jenis, Gaya, dan Model). *Jurnal Ilmiah Dan Karya Mahasiswa*, 2(1), 90–101.
- Fahri, F., Lubis, M. J., & Darwin, D. (2022). Gaya Kepemimpinan Demokratis Guru pada Motivasi Belajar Siswa. *Jurnal Basicedu*, 6(3), 3364–3372. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i3.2616>
- Farida, L., & Suyanto, D. I. (2023). Guru Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada SDKr. 5, 642–656.
- Galih mahesa, Suyatna gana, Roslana rosnia, P. anggi. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter Dan Lingkungan Kerja Non-Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal.Poltektriguna.Ac.Id*, 3(1), 979–987. http://jurnal.poltektriguna.ac.id/Juli2020/Jurnal_55_68.pdf
- H.A, I., Kessi, A. M. F., Tajuddin, I., & Abbas, M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya*, 6(1), 233–246. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.897>
- Hadiati, E., Azizah, A. N., Fadlillah, Z. M., & Nurpadilah, V. (2025). Analisis Pekerjaan Melalui Manajemen Sumber Daya Manusia yang Berkompeten. 4(3), 568–574.
- Hendry Wijaya, Tri Nusi Marcindo Saputra, & Rully Alamsyah. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Musi Banyuasin. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 3(1), 76–88. <https://doi.org/10.55123/mamen.v3i1.3179>
- Husnalia, S., Hadi, S., & Mufarohah, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Madrasah Aliyah Negeri 1 Blitar. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 7(1), 86–97. <https://journal.stieken.ac.id/index.php/penataran/article/view/598>
- Indriawati, P., Balikpapan, U., Maulida, N., Balikpapan, U., Erni, D. N., Balikpapan, U., Putri, W. H., & Balikpapan, U. (2022). Kinerja Guru dalam Mutu Pendidikan di SMAN 02 Balikpapan. *Jurnal Penelitian, Pendidikan Dan Pengajaran: JPPP*, 3(3), 204–215. <https://doi.org/10.30596/jppp.v3i3.12795>
- Indriyani, R. I., Wijayaningsih, R., & Soehardi, S. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Taman Harapan Baru Bekasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 3(1), 228. <https://doi.org/10.31599/jmu.v3i1.877>
- Insani, A. N., & Frianto, A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *BIMA : Journal of Business and Innovation Management*, 6(1), 14–26. <https://doi.org/10.33752/bima.v6i1.5291>
- Jesika, A., Andriani, D. S., Husin, A., Sriwijaya, U., Artikel, I., Hidup, K., Lansia, P., & Education, J. (2024). *Komparasi kualitas hidup penduduk pra lansia menurut jenis kelamin di kelurahan timbangan kabupaten ogan ilir*. 12(3), 136–143.
- Kerja, P. D., Dan, P., Kerja, K., Kausal, S., Perusahaan, P., Pt, A., Jakarta, A. J. S., Manajemen, D., & Unsurya, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Dan Kepuasan Kerja

- Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Kausal Pada Perusahaan Asuransi PT.A.J Sequislife Jakarta). *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 10(1), 10–22. <https://doi.org/10.35968/m-pu.v10i1.364>
- Khotim Fadhli, Nurul Aminah, & Lailatus Sa'adah. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus pada Madrasah Aliyah Unggulan K.H. Abd. Wahab Hasbulloh). *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 2(2), 250–260. <https://doi.org/10.55123/mamen.v2i2.1811>
- Maisyaroh, S., & Rosyidi, S. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) Sekecamatan Kragan Kabupaten Rembang. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 16(2), 28–33. <https://doi.org/10.55049/jeb.v16i2.302>
- Mardiatmoko, G., & -. (2020). Pentingnya Uji Asumsi Klasik Pada Analisis Regresi Linier Berganda. *BAREKENG: Jurnal Ilmu Matematika Dan Terapan*, 14(3), 333–342. <https://doi.org/10.30598/barekengvol14iss3pp333-342>
- Muslimin. (2020). Program penilaian kinerja guru dan uji kompetensi guru dalam meningkatkan prestasi kerja guru. *Indonesian Journal of Education Management & Administration Review*, 4(1), 197–204. <https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/ijemar/article/view/4384>
- Muspawi, M. (2021). Strategi Peningkatan Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 21(1), 101. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v21i1.1265>
- Muthia Kuku, S., Moonti, U., Maruwae, A., Hafid, R., & Mahmud, M. (2023). Pengaruh Sertifikasi Guru Terhadap Kinerja Guru. *Journal of Economic and Business Education*, 1(3), 49–58. <https://doi.org/10.37479/jebe.v1i3.21642>
- Pangestu, R. N., Rani, D. S., Tyas, T. S. N., & Farhah, Z. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Perencanaan , Kualitas dan Kepemimpinan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 215–228.
- Putri, A. A., & Nawatmi, S. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Darya Varia Laboratoria Tbk - Semarang. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 8(1), 1225–1236. <https://doi.org/10.31955/mea.v8i1.3839>
- Ratih Tristianingsih, Achmad Daengs GS, & Ramansyah Hidayat. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Mahasiswa Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 132–142. <https://doi.org/10.30640/jumma45.v1i1.210>
- Roni, A. (2023). 1252-Article Text-3260-1-10-20230402. 02(02), 972–976.
- Sangiang, N. D. (2020). *Workshop Nasional Penguatan Kompetensi Guru Sekolah Dasar SHEs: Conference Series 3 (3) (2020) 2301-2306 Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Guru*. 3(3), 2301–2306. <https://jurnal.uns.ac.id/shes>
- Setyorini, W., Khotimah, S., & Rafi', M. (2021). Pengaruh Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Master Print Pangkalan Bun. *Jurnal Magenta*, 9(2), 45–52.
- Shabrina, A. N. dkk. (2024). Pengaruh Lingkungan Sekolah Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kreativitas Guru PNS Di SDN Teluk Pucung Bekasi Utara. *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen Dan Bisnis (JEKOMBIS)*, 3(2), 212–226.
- Siahaan, M. (2024). *Inspirasi Servant Leadership, Cetakan Pertama: 2024, Penerbit PT. Persada Kerta Utama, Kab. Banyumas, Jawa Tengah*.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.

- Sinaga Jhonni. (2023). Peran Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Komunikasi Dan Ilmu Sosial (JKIS)*, 1(4), 160. <https://dinastires.org/JKIS/article/view/287/245>
- Sinta Apriliani, & Asih Handayani. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Riset Manajemen*, 2(3), 135–148. <https://doi.org/10.54066/jurma.v2i3.2238>
- Supriyanto, S. (2021). Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kodim 0709/Kebumen. *Doctoral Dissertation, UNIVERSITAS Putra Bangsa*, 3, 1–12.
- Susanto, M. (2025). *Siswa - Siswi SMA Negeri 8 Bekasi Diterima Di Perguruan Tinggi Negeri Jalur SNBP Tahun Pelajaran 2024-2025*. SMAN 8 Kota Bekasi. <https://sman8kotabekasi.sch.id/berita/SISWA-SISWI-SMA-NEGERI-8-BEKASI-DITERIMA-DI-PERGURUAN-TINGGI-NEGERI-JALUR-SNBP-TAHUN-PELAJARAN-2024-2025>
- Syahrizal, H., & Jailani, M. S. (2023). Jenis-Jenis Penelitian Dalam Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. *Jurnal QOSIM Jurnal Pendidikan Sosial & Humaniora*, 1(1), 13–23. <https://doi.org/10.61104/jq.v1i1.49>
- Waedoloh, H., Purwanta, H., & Ediyono, S. (2022). Gaya Kepemimpinan dan Karakteristik Pemimpin yang Efektif. *Social, Humanities, and Educational Studies (SHEs): Conference Series*, 5(1), 144. <https://doi.org/10.20961/shes.v5i1.57783>
- Yusvenda, A., Hadi, E. S., & Mufarohah. Anis. (2023). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap (GTT) Jenjang Sekolah Dasar di Kota Blitar. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan*, 8(1), 81–92. <https://journal.stieken.ac.id/index.php/penataran/article/view/724>