



Pengaruh Gaya Kepemimpinan Komunikasi Motivasi Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru

The Influence of Leadership Style Communication Motivation Work Discipline and Work Environment on Teacher Performance

¹⁾ Marlinda, ²⁾ Zulkifli, ³⁾ Oktavianti

^{1,2,3} Universitas Riau Kepulauan, Batam, Indonesia

*Email: ¹⁾ mar_linda@gmail.com, ²⁾ zulkiflit00@gmail.com, ³⁾ 3octa_vianti@yahoo.com

*Correspondence: ¹⁾ zulkiflit00@gmail.com

DOI:

10.59141/comserva.v3i09.1138

ABSTRAK

Kinerja guru merupakan capaian kerja dan perilaku kerja guru dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Pencapaian kinerja guru yang tinggi dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang kuat, komunikasi yang efektif, motivasi yang tinggi, disiplin kerja yang tinggi, dan lingkungan kerja yang kondusif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi, motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru secara parsial dan simultan. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh guru tetap MI Daarul Ishlah Kota Batam sebanyak 40 orang. Penarikan sampel menggunakan teknik sampling sensus sebanyak 40 orang guru. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, dengan analisis statistik regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, dan secara simultan gaya kepemimpinan, komunikasi, motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Kata Kunci: Kinerja Guru, Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Motivasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja.

ABSTRACT

Teacher performance is the work achievement and work behavior of teachers in completing tasks and responsibilities given in a certain period. The achievement of high teacher performance can be influenced by a strong leadership style, effective communication, high motivation, high work discipline, and a conducive work environment. The purpose of this research was to analyze the effect of leadership style, communication, motivation, work discipline, and work environment toward on teacher performance of both partially and simultaneously. The population of this study were all permanent of 40 teachers at MI Daarul Ishlah Batam City. This research was quantitative design with double linear regression analysis. The results of the study concluded that leadership style had positive and significant effect toward on teacher performance, communication had positive and significant effect toward on teacher performance, motivation had positive and significant effect toward on teacher performance, work discipline had positive and significant effect on teacher performance, work environment had positive and significant effect on teacher performance. Leadership style,

communication, motivation, work dicipline, and work environment together affect on teacher performance.

Keywords: *Teacher Performance, Leadership Style, Communication, Work Dicipline, Work Environmen.*

PENDAHULUAN

Pendidikan pada hakekatnya merupakan usaha membudayakan manusia atau memanusiakan manusia. Pendidikan sangat strategis untuk mencerdaskan kehidupan bangsa. Pendidikan merupakan proses transformasi nilai budaya suatu bangsa yang diwariskan secara turun-temurun. Pemerintah saat ini sedang berusaha meningkatkan kesejahteraan ekonomi masyarakat di segala bidang pasca pandemi covid 19. Untuk mempercepat tercapainya usaha tersebut, kualitas sumber daya manusia memegang peran yang sangat penting. Salah satu unsur penting sumber daya dalam pendidikan adalah guru.

Sumber daya manusia adalah orang-orang yang ada dalam organisasi yang memberikan sumbangan pemikiran dan melakukan berbagai jenis pekerjaan dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi Pengukuran kualitas sumber daya manusia, antara lain ditunjukkan oleh kinerja yang tinggi. Kinerja atau performance merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika (Robbin et.al,2017).

Guru merupakan komponen sumber daya manusia yang mempunyai peran penting di dalam pendidikan. Guru memiliki peran sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya sebagai pendidik profesional. Kinerja guru merupakan capaian kerja dan perilaku kerja guru dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2018). Kinerja guru harus dapat memberikan informasi yang terukur tentang pencapaian kerja dalam dalam perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evalausi hasil pelaksanaan pembelajaran, dan pelaksanaan perbaikan dan pengayaan pembelajaran. Proses penilaian kinerja harus mampu mengidentifikasi standar kinerja, mampu mengukur kriteria yang digunakan untuk melakukan penilaian, dan mampu memberikan umpan balik kepada guru mengenai hasil penilaiannya guna meningkatkan kinerja di masa yang datang, dan memperbaiki kinerja yang dianggap tidak sesuai dengan standar.

Penilaian kinerja guru bertujuan memberi penghargaan atas prestasi guru dalam proses pembelajaran dan hasil kerja lainnya yang mendukung. Kinerja guru di dalam perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, dan pelaksanaan perbaikan/pengayaan pembelajaran di Madrasah Ibtidaiyah (MI) Daarul Ishlah Batam selama tahun 2020 sampai dengan tahun 2022, pada Tabel 1.

Tabel 1. Pencapaian Kinerja Guru MI Daarul Ishlah Kota Batam, Tahun 2020-2022

Indikator	Pencapaian (%)		
	2020	2021	2022
Perencanaan Pembelajaran	82	79	82
Pelaksanaan Pembelajaran	81	80	82
Evalusi Hasil Pembelajaran	80	81	80
Pelaksanaan Perbaikan dan Pengayaan Pembelajaran	82	80	81

Sumber: MI Daarul Ishlah, 2023

Tabel 1 di atas menunjukkan pencapaian kinerja guru dalam perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, dan pelaksanaan perbaikan dan pengayaan pembelajaran belum maksimal, dalam arti belum mencapai 100% dari yang diharapkan.

Pencapaian kinerja guru yang tinggi dapat di pengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang kuat, komunikasi yang efektif, motivasi yang tinggi, disiplin kerja yang tinggi, dan lingkungan kerja yang kondusif. Gaya kepemimpinan dalam organisasi juga memegang peranan yang sangat penting bagi pencapaian tujuan organisasi. Dalam organisasi pemerintah, seorang pemimpin memegang peranan yang penting dalam perkembangan reformasi birokrasi di Indonesia, dimana salah satu tujuan organisasi tersebut adalah melakukan transformasi birokrasi menjadi lebih baik. Kepemimpinan sering dikaitkan dengan keterampilan, kecakapan, dan tingkat pengaruh yang dimiliki seseorang. Oleh karena itu, sifat kepemimpinan tidak selamanya dimiliki oleh seorang “pemimpin”. Maryani et al., (2020), Guterres & Supartha, (2016), Somantri, (2023) menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru

Dalam suatu organisasi komunikasi mempunyai peran penting dalam menyampaikan suatu informasi yang efektif. Menurut Suranto (2014) komunikasi adalah seperangkat perilaku antar pribadi yang terspesialisasi digunakan dalam suatu situasi tertentu. Dalam berkomunikasi, khususnya dengan siswa, guru dalam proses pembelajaran masih belum dapat bersikap tegas. Hal ini dapat mengakibatkan prestasi siswa tidak mecapai hasil maksimal, yang secara langsung akan mempengaruhi kinerja guru. Rahawarin & Arikunto (2015), Sumali & Pratama, (2019) menemukan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja guru. Untuk meningkatkan kinerja guru di perlukan motivasi yang tinggi. Motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu yang menyebabkan timbulnya sikap antusias dalam melaksanakan suatu kegiatan (Syafriadi, 2016). Peningkatan motivasi seseorang dapat dipengaruhi oleh terpenuhinya kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan akan aktualisasi diri. Hasil penelitian Riyanto et al., (2017), Ardian, (2019) , Lubis, (2020) menjelaskan motivasi berpengaruh dalam peningkatan kinerja guru.

Disiplin kerja sangat penting dalam organisasi dan selalu diberlakukan standar kedisiplinan agar semua guru dapat mematuhi aturan yang telah ditetapkan instansi. Menurut Sutrisno, (2019), disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri guru terhadap peraturan dan ketetapan sekolah.

Tabel 2. Rekapitulasi Absensi Guru MI Daarul Ishlah Kota Batam, Tahun 2020 - 2022

Jumlah Guru	Tahun					
	2020		2021		2022	
	ABSEN	%	ABSEN	%	ABSEN	%
40	7	16.31	10	18.87	13	24.53

Sumber : MI Daarul Ishlah 2023

Tabel 2 diatas menginformasikan peningkatan absensi guru di MI Daarul Ishlah sejak tahun 2020 sampai 2022. Hal ini dapat mengakibatkan hambatan dalam pelaksanaan proses pembelajaran, sehingga akan berdampak pada hasil kinerja guru yang tidak optimal. Hasil penelitian Lubis (2020), Widya (2014), Anam (2018) memberikan kesimpulan bahwa guru yang disiplin dalam proses belajar mengajar berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru.

Hal penting lainnya dalam peningkatan kinerja guru adalah tersedianya lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya Nitisemito, (2015). Lingkungan

kerja yang kondusif dapat memberikan kelancaran tugas dan kegiatan belajar mengajar guru. Lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan fisik, antara lain, seperti; suhu udara, penerangan dan kebisingan. Lingkungan non fisik dapat diketahui melalui hubungan bawahan dengan atasan, dan hubungan antar sesama rekan kerja. Hasil penelitian Elfita et al., (2019), (Karim et al., 2023), (Manik & Syafrina, 2018), Lubis (2020) menyatakan lingkungan kerja yang kondusif berpengaruh terhadap kinerja guru.

Sehubungan permasalahan dan hasil penelitian relevan yang mempengaruhi kinerja guru tersebut, penelitian ini bertujuan, untuk; 1)menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru MI Daarul Ishlah Kota Batam; 2) menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja guru MI Daarul Ishlah Kota Batam; 3) menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja guru MI Daarul Ishlah Kota Batam; 4) menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru MI Daarul Ishlah Kota Batam; 5) menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru MI Daarul Ishlah Kota Batam, dan 6) menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi, motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja guru MI Daarul Ishlah Kota Batam.

METODE

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif bertujuan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan paradigma tradisional, positif, eksperimental atau empiris (Sugiyono, 2017). Desain penelitian menggunakan pendekatan deskriptif yang bertujuan untuk memaparkan variabel-variabel yang diteliti dan ketergantungan variabel, dengan demikian akan menghasilkan informasi yang komprehensif mengenai variabel yang diteliti, (Umar, 2013).

Variabel dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan (X1), komunikasi (X2), motivasi (X3), disiplin kerja (X4), dan lingkungan kerja (X5) sebagai variabel bebas, dan kinerja guru (Y) sebagai variabel terikat.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru tetap MI Daarul Ishlah di Kecamatan Sekupang Kota Batam yang telah menerima penilaian kinerja. sebanyak 40 orang. Penarikan sampel dilakukan dengan sampling jenuh sebanyak 40 orang guru. Pengumpulan data menggunakan angket dan dokumentasi. Angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2017). Data penelitian juga diperoleh dari laporan dan dokumen-dokumen lainnya, yang erat hubungannya dengan objek penelitian, serta membaca literatur-literatur sebagai dasar teori yang akan dijadikan sebagai landasan teoritis dalam penelitian ini. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan statistik inferensial regresi linear berganda, dengan bantuan SPSS 26.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden berdasarkan jenjang jenis kelamin didominasi oleh perempuan sebanyak 30 orang atau 75%. Usia guru didominasi pada rentang 30-40 tahun sebanyak 25 orang atau 62,50%. Pendidikan guru didominasi oleh jenjang Sarjana (S1) sebanyak 36 orang atau 90%. Selain itu, masa kerja guru didominasi pada rentang waktu 6-10 tahun sebanyak 22 orang atau 55%.

Hasil pengujian deskriptif terhadap variabel kinerja guru (Y), gaya kepemimpinan (X1), komunikasi (X2), motivasi (X3), disiplin kerja (X4), dan lingkungan kerja (X5) secara rata-rata menunjukkan persepsi responden pada kategori Tinggi.

Tabel 3. Persepsi Responden Terhadap Variabel Penelitian

Variabel	Nilai	Kategori
Kinerja guru	4,27	Tinggi
Gaya kepemimpinan	3,94	Tinggi
Komunikasi	4,21	Tinggi
Motivasi	3,67	Tinggi
Disiplin kerja	4,28	Tinggi
Lingkungan kerja	3,87	Tinggi

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2023

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui keabsahan instrumen penelitian, dan uji reliabilitas untuk mengetahui konsistensi alat ukur penelitian. Teknik uji validitas yang digunakan adalah Product Moment Pearson Correlation, dan instrument kuesioner dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha > 0,60.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

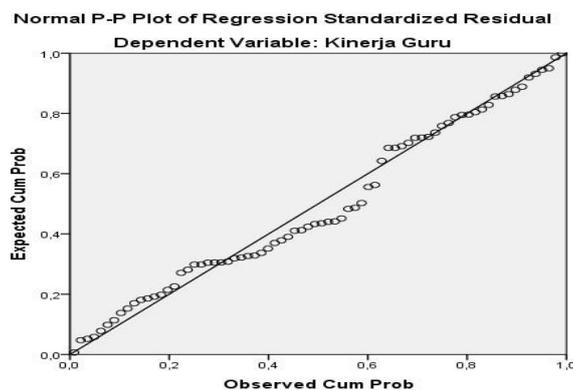
Variabel	Uji Validitas		Uji Reliabilitas Cronbach's Alpha
	Jumlah Butir Instrumen	Hasil	
Kinerja guru	15	Valid	0.844
Gaya kepemimpinan	12	Valid	0.936
Komunikasi	12	Valid	0.923
Motivasi	10	Valid	0.947
Disiplin kerja	10	Valid	0.904
Lingkungan kerja	12	Valid	0.972

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2023

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2016). Model regresi yang baik memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Hasil uji normalitas secara analisa grafik, terlihat penyebaran data pada grafik normal P-P Plot, sebagaimana pada gambar,1 berikut:



Sumber : Olahan Data Primer, 2023

Gambar 1. Grafik Normalitas Data

Normal P-P Plot pada gambar 1 di atas berada disekitar garis miring melintang, sehingga data kinerja guru berdistribusi normal. Untuk menguatkan hasil uji normalitas secara analisis grafik, dilakukan uji statistik normalitas data Kolmogorov-smirnov.

Tabel 5. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.78561253
Most Extreme Differences	Absolute	.074
	Positive	.065
	Negative	-.074
Test Statistic		.084
Asymp. Sig. (2-tailed)		.085 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Olahan Data Primer, 2023.

Berdasarkan Tabel 5 diatas, nilai p-value statistic kinerja guru uji Kolmogorov-smirnov adalah 0,085 (>0,05), sehingga hipotesis nol diterima. Hal tersebut berarti bahwa data kinerja guru mengikuti fungsi distribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji ada tidaknya korelasi antara variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat) dalam suatu model regresi. Uji multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai variance inflation faktor.

Tabel 6. Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1		
GayaKepemimpinan	0.694	1.617
Komunikasi	0.638	2.606
Motivasi	0.784	1.276
DisiplinKerja	0.636	2.550
Lingkungan Kerja	0.797	1.363

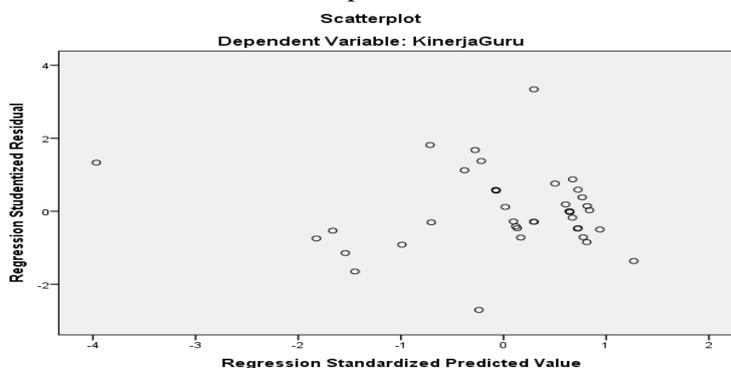
- a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Olahan Data Primer,2023

Tabel 6 di atas menggambarkan semua variabel bebas memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 10% (0,10), dan nilai VIF lebih kecil dari 10, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidak samaan *variance* dari residual atau pengamatan lai. Uji heteroskedastisitas dalam regresi ini dengan melihat pola sebaran *residual scatter plot*.



Sumber: Olahan Data Primer, 2023

Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Gambar 3 di atas menunjukkan titik-titik tidak membentuk pola yang jelas. Titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi (Ghozali, 2016).

Uji Hipotesis

Uji t

Uji t bertujuan untuk mengetahui pengaruh dan signifikansi variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai signifikansi ≤ 0.05 Ho di tolak dan H1 diterima, dalam arti terdapat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji t, secara statistik dapat di ketahui dengan membandingkan nilai thitung dengan ttabel, dengan ketentuan;

Jika thitung > ttabel, Ho ditolak dan H1 diterima

Jika thitung < ttabel, Ho diterima, dan H1 ditolak

Tabel 7. Regresi Linear Berganda dan Uji t

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.	
	Coefficients		Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
Error						
	(Constant)	10.569	3.114	3.394	.002	
1	GayaKepemimpinan	.631	.165	.402	3.813	.001
	Komunikasi	.654	.241	.453	2.716	.010
	Motivasi	.219	.076	.209	2.245	.018
	DisiplinKerja	.735	.280	.447	2.630	.013
	LingkunganKerja	.445	.178	.285	2.505	.017

a. Dependent Variable: KinerjaGuru

Sumber: Olahan Data Primer 2023

Berdasarkan Tabel 7, persamaan regresi variabel gaya kepemimpinan, komunikasi, motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru, adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + e$$

$$Y = 10,569 + 0,631 X_1 + 0,654X_2 + 0,219 X_3 + 0,735 X_4 + 0,445 X_5 + e$$

Sehubungan tingkat signifikansi variabel bebas $< 0,05$, maka secara parsial gaya kepemimpinan, komunikasi, motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

Tabel 8. Uji F ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	968.667	5	193.733	184.338	.000 ^b
	Residual	35.733	34	1.051		
	Total	1004.400	39			

a. Dependent Variable: KinerjaGuru

b. Predictors: (Constant), LingkunganKerja, Motivasi, Komunikasi, GayaKepemimpinan, DisiplinKerja
Sumber: Olahan Data Primer, 2023

Berdasarkan Tabel 8, diperoleh hasil signifikansi F sebesar 0,000 ($< 0,05$), yang berarti bahwa kelima variabel gaya kepemimpinan, komunikasi, motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, MI Daarul Ishlah Kota Batam.

Uji Koefisien Determnasi (R^2)

Tabel 9. Uji Koefisien Determinasi (R^2) Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.982 ^a	.964	.959	1.025

a. Predictors: (Constant), LingkunganKerja, Motivasi, Komunikasi, GayaKepemimpinan, DisiplinKerja

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Olahan Data Primer, 2023

Berdasarkan Tabel 9, nilai koefisien determinasi (Adjusted R Square) adalah sebesar 0,959 atau 95,90%. Hal ini berarti, variabel dependen kinerja guru dapat dijelaskan sebesar 95,90%, sedangkan sisanya sebesar 4,10% dijelaskan oleh faktor lainnya, diluar dari variabel gaya kepemimpinan, komunikasi, motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja.

Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan; 1). Terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja guru (Y), yang sejalan dengan hasil penelitian Baihaqi, (2015), Caksana, (2019), Haryanto & Kustanto (2022) menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru; 2). Terdapat pengaruh positif dan signifikan komunikasi (X2) terhadap kinerja guru (Y), yang sejalan dengan hasil penelitian Giyarni, et.al (2016), Sumali & Pratama (2019) yang menyatakan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja guru; 3). Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi (X3) terhadap kinerja guru (Y), yang sejalan dengan hasil penelitian Eros, (2014), Elazhari et al., (2021), Ardian (2019) yang menyatakan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru; 4). Terdapat pengaruh disiplin kerja (X4) terhadap kinerja guru (Y), yang sejalan dengan hasil penelitian Hadiati, (2018), Widya (2014), Anam (2018) yang mengungkapkan adanya pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja guru; 5) Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru yang sejalan dengan hasil penelitian Elfitra, et.al (2019), Yulinda dan Rozziana (2018), Manik dan Syafrina (2018), Lubis (2020) yang menyatakan lingkungan kerja yang kondusif berpengaruh terhadap kinerja guru; 6) Variabel gaya kepemimpinan, komunikasi, motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja, secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di MI Daarul Ishlah Kota Batam, hal ini dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang dapat diterima oleh para pihak, komunikasi guru yang efektif secara vertikal dan horizontal, motivasi guru yang tinggi, disiplin kerja guru yang sesuai dengan standar dan prosedur, dan lingkungan kerja yang semakin kondusif, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja guru dalam proses belajar mengajar di MI Daarul Ishlah Kota Batam.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, disimpulkan, sebagai berikut: Gaya kepemimpinan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di MI Daarul Ishlah Kota Batam, komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di MI Daarul Ishlah Kota Batam, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di MI Daarul Ishlah Kota Batam, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di MI Daarul Ishlah Kota Batam, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di MI Daarul Ishlah Kota Batam dan aya kepemimpinan, komunikasi, motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan beengaruh postif dan signifikan terhadap kinerja guru MI Daarul Ishlah Kota Batam. Saran untuk kedepannya perlu di tingkatkan kinerja guru dalam menyampaikan materi pembelajaran secara urut mulai dari hal yang mudah dipahami, dan dalam memberikan remedial untuk mengatasi kesulitan belajar siswa. Remedial diperlukan untuk meningkatkan penguasaan bahan ajar, sehingga siswa diharapkan mampu mencapai tujuan belajar yang telah ditetapkan, gaya kepemimpinan Kepala Sekolah diharapkan dapat ditingkatkan dengan lebih peduli terhadap permasalahan yang dialami guru dalam proses pembelajaran. Kepedulian Kepala Sekolah dapat mempercepat penyelesaian permasalahan yang dialami guru dalam proses pembelajaran, serta mencari solusi yang terbaik, komunikasi guru dalam proses pembelajaran, sebaiknya dapat bersikap tegas dalam menegur siswa yang tidak disiplin dalam proses pembelajaran. Sikap tegas guru akan dapat meningkatkan perilaku dan prestasi siswa yang lebih baik, untuk meningkatkan motivasi guru, sebaiknya sekolah memberikan tanda jasa yang setimpal atas prestasi guru. Pemberian tanda jasa dalam rangka meningkatkan motivasi guru dapat dilakukan dalam bentuk materil ataupun non materil, untuk meningkatkan disiplin kerja guru, pemberian sanksi terhadap pelanggaran di terapkan sesuai dengan tingkat pelanggaran guru. Pemberian sanksi yang adil dan transparan akan dapat meningkatkan kinerja guru dalam proses pembelajaran dan untuk meningkatkan lingkungan kerja yang kondusif, perlu ditingkatkan penerangan di sekolah untuk proses pembelajaran yang memadai, dan mengurangi tingkat kebisingan di lingkungan sekolah. Lingkungan sekolah yang jauh dari kebisingan dapat meningkatkan perhatian siswa dalam proses pembelajaran, yang pada akhirnya akan meningkatkan prestasi siswa serta kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardian, N. (2019). Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Unpab. *Jepa*, 4(2), 119–132.
- Baihaqi, M. I. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Ma Ma'arif Selorejo Blitar. *Konstruktivisme: Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran*, 7(2), 97–106.
- Caksana, N. P. E. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Sman 1 Tulungagung. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (Penataran)*, 4(1), 82–92.
- Elazhari, E., Tampubolon, K., Barham, B., & Parinduri, R. Y. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di Smp Negeri 2 Tanjung Balai. *All Fields Of Science Journal Liaison Academia And Society*, 1(1), 1–12.
- Elfita, R., Zuhaini, Z., & Mailani, I. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam Di Mts Negeri Sentajo Filial Singingi Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi. *Al-Hikmah (Jurnal Pendidikan Dan Pendidikan Agama Islam)*, 1(1), 37–55.
- Eros, E. (2014). Pengaruh Motivasi Dan Kedisiplinan Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Di Smp Negeri Kecamatan Brebes Kabupaten Brebes Jawa Tengah. *Jurnal Administrasi Publik Dan Birokrasi*, 1(1), 72280.
- Guterres, L. A., & Supartha, W. G. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 5(03), 71–80.
- Hadiati, E. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Mts Se-Kota Bandar Lampung. *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam*, 8(1), 50–65.
- Karim, A., Zulkifli, Z., & Hakim, L. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Pns Smp Negeri Di Kecamatan Sekupang Kota Batam. *Comserva: Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 3(03), 1007–1017.
- Lubis, S. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan. *Edutech: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 6(1), 17–25.
- Manik, S., & Syafrina, N. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Negeri 009 Kuala Terusan Kecamatan Pangkalan Kerinci. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic And Business Review*, 9(3), 158–167.
- Maryani, A., Lian, B., & Wardarita, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Budaya Organisasi Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Journal Of Innovation In Teaching And Instructional Media*, 1(1), 18–25.
- Nitisemito. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusi*. Pustaka Setia.
- Riyanto, S., Sutrisno, A., & Ali, H. (2017). The Impact Of Working Motivation And Working Environment On Employees Performance In Indonesia Stock Exchange. *International Review Of*

Management And Marketing, 7(3), 342–348.

Somantri, M. (2023). Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah Dan Teamwork Terhadap Tingkat Kepuasan Kerja Guru Di Smp Sekecamatan Sindang Kelingi. *Manajer Pendidikan: Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Program Pascasarjana*, 17(1), 7–14.

Sumali, A., & Pratama, A. Y. (2019). Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Sdn Parakan-Tangerang Selatan. *Jenius–Jurnal Ilmiah Manajemen Sdm*, 2.

Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia.

Umar, H. (2013). Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis. *Jakarta: Rajawali*, 42.



© 2024 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>).