

## ANALISIS LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA, KEPERIBADIAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KERJA KEPALA SEKOLAH NEGERI DI LABUHANBATU SELATAN

**Gita Ervina**

*Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Labuhanbatu*

*Email: [gitaervina77@gmail.com](mailto:gitaervina77@gmail.com)*

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kinerja kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas Pendidikan dan untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja kepala sekolah negeri yang ada di Labuhanbatu Selatan. Sampel penelitian adalah 30 Kepala sekolah negeri di Labuhanbatu Selatan. Lingkungan kerja menjadi salah satu faktor yang meningkatkan kinerja kepala sekolah dengan lingkungan yang baik, nyaman akan menjadi awal baik dalam mencapai kinerja kepala sekolah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, Disiplin kerja, Kepribadian, dan Motivasi (X) berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Kerja (Y).

**Kata Kunci:** Lingkungan kerja, Disiplin Kerja, Kepribadian, Motivasi dan Kinerja Kerja

### ABSTRACT

*This study aims to determine the performance of school principals in improving the quality of education and to find out what factors have a significant effect on the performance of public school principals in South Labuhanbatu. The research sample was 30 principals of public schools in South Labuhanbatu. The work environment will be a good start in achieving the principal's performance. The results showed that the variables of work environment, work discipline, personality, and motivation (X) had a positive effect on the work performance variable (Y).*

**Keywords:** Work environment, work discipline, personality, motivation and work performance

### PENDAHULUAN

Kepala Sekolah merupakan salah satu komponen Pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas Pendidikan, karena kepala sekolah adalah pengelola pendidikan pada satuan Pendidikan atau pada tingkat sekolah. Maka dari itu, kepala sekolah bertanggung jawab terhadap maju mundurnya sekolah. Kemajuan kinerja sekolah ditentukan oleh manajemen kepala sekolah, sebagai pimpinan organisasi pendidikan harus menjalankan visi dan misi melalui lima elemen manajemen. Perencanaan, pengorganisasian, komando, koordinasi, dan kontrol (Fayol & Storrs, 1954). Secara khusus tugas dan fungsi kepala sekolah di Indonesia adalah melaksanakan tugas pokok manajerial, pembinaan kewirausahaan, dan pengawasan terhadap guru dan pendidikan (Permendikbud Nomor 6, 2018). Majunya suatu organisasi tergantung pada kepribadian pemimpinnya, menurut pendapat (Najam-us Sahar, 2016). Pada saat ini kepala sekolah berperan sangat besar dan dituntut memiliki kualitas.

Pada saat ini kepala sekolah berperan sangat besar dan dituntut memiliki kualitas kinerja yang kuat. Bahkan kualitas kepala sekolah itu telah berkembang menjadi tuntutan

yang meluas di masyarakat, sebagai kriteria keberhasilan dan mutu sekolah yang terlihat dari tingkat akreditasi sekolah.

Besar harapan masyarakat dan pemerintah agar sekolah mampu menghasilkan lulusan yang memiliki prestasi akademik yang baik sesuai dengan tuntutan masyarakat. Untuk itu diperlukan seorang kepala sekolah yang memiliki kinerja yang baik. Menurut (Gibson, Ivancevich, Donnelly Jr., & Konopaske, 2012) Dalam teori Model Path-Goal, kepuasan kerja dan kinerja pada dasarnya dipengaruhi oleh persepsi pengikut/bawahan dan motivasi kerja. Keduanya juga dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya: perilaku pemimpin gaya, karakteristik pengikut/bawahan), dan faktor lingkungan.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Lingkungan Kerja**

Menurut (Mangkunegara, 2017) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Hal ini senada dengan (Wursanto, 2009) mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dan segi psikis yang secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap pegawai". Selanjutnya menurut kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja merupakan peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan tugas-tugas yang diberikan bagi para karyawan, dengan adanya lingkungan kerja yang menyenangkan dan memberi kepuasan serta rasa nyaman sehingga mempengaruhi peningkatan kerja karyawan (Hasibuan, 2015). Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja baik secara fisik atau non fisik yang mempengaruhi tugas-tugas yang di bebaskan dan lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong dan meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga kepuasan kerja yang dapat di peroleh.

### **Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut (Fachrezi & Khair, 2020:111), Adapun indicator lingkungan kerja, yaitu: Fasilitas, Kebisingan, Sirkulasi Udara dan Hubungan Kerja.

### **Disiplin Kerja**

Menurut Siagian (2009, hal. 305): 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. Davis dalam Mangkunegara (2011, hal.129) menyatakan: "Disiplin kerja diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi." menurut Sutrisno (2009, hal.87), disiplin kerja merupakan alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin kerja yang baik. Terry kurang setuju jika disiplin kerja hanya dihubungkan dengan hal-hal yang kurang menyenangkan (hukuman), karena sebenarnya hukuman merupakan alat paling akhir untuk menegakkan disiplin kerja. dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kepatuhan atau ketaatan karyawan pada aturan yang berlaku.

### **Indikator Disiplin Kerja**

Indikator dalam disiplin kerja menurut Sodexo yaitu: Ketepatan Waktu, Ketaatan Terhadap Peraturan, dan Tanggung Jawab dalam mengerjakan tugas.

### **Kepribadian**

Kepribadian diartikan sebagai kombinasi dari keseimbangan karakteristik fisik dan mental yang memberikan identitas seseorang (Kreitner dan Angelo, 2001). Sifat atau ciri merupakan bagian yang membentuk kepribadian dan merupakan petunjuk serta sumber keunikan individu, sifat atau ciri dapat diduga sebagai pengarah perilaku individu yang konsisten dan khas (Hasibuan, 2002). Beberapa kepribadian yang umum menentukan bagaimana seseorang berkinerja (Gibson et al, 1996). Robbins (2003) menyatakan terdapat lima faktor yang menjadi dasar perkembangan kepribadian tersebut, yaitu (1) sifat dasar, (2) lingkungan prenatal, (3) perbedaan perorangan, (4) lingkungan dan (5) Motivasi. Menurut Derlega, et al dalam Yusuf & Nurihsan (2008) "mengartikan kepribadian sebagai sistem yang relatif stabil mengenai karakteristik individu yang bersifat internal, yang berkontribusi terhadap pikiran, perasaan, dan tingkah laku yang konsisten".

Sedangkan menurut Allport dalam Yusuf & Nurihsan (2008) yaitu kepribadian merupakan organisasi yang dinamis dalam diri individu tentang sistem psikofisik yang menentukan penyesuaian yang unik terhadap lingkungannya". Dari pengertian tersebut dapat ditarik kesimpulan kepribadian merupakan tingkah laku atau sifat seseorang yang khas yang terbentuk dari diri sendiri ataupun lingkungan.

### **Indikator Kepribadian**

Berikut ini indikator kepribadian yaitu: supel, sabar, disiplin, jujur, rendah hati, berwibawa, santun, empati, ikhlas, berakhlak mulia, bertindak sesuai norma sosial & hukum, dll.

### **Motivasi**

Menurut Hasibuan (2007, hal.92) motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Menurut Samsudin (2010, hal. 281) mengemukakan bahwa motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Rivai (2009, hal.837) Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang visible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Motivasi adalah suatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhannya. Hasibuan (2010, hal.96) kita akan mendefinisikan motivasi sebagai suatu kerelaan untuk berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu.

### **Indikator Motivasi kerja**

Indikator Motivasi Kerja menurut Abraham. H Maslow yang dialihbahasakan oleh Achmad Fawaid dan Maufur (2017:56), motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan, kebutuhan social, penghargaan diri, dan perwujudan diri.

### Kinerja Karyawan

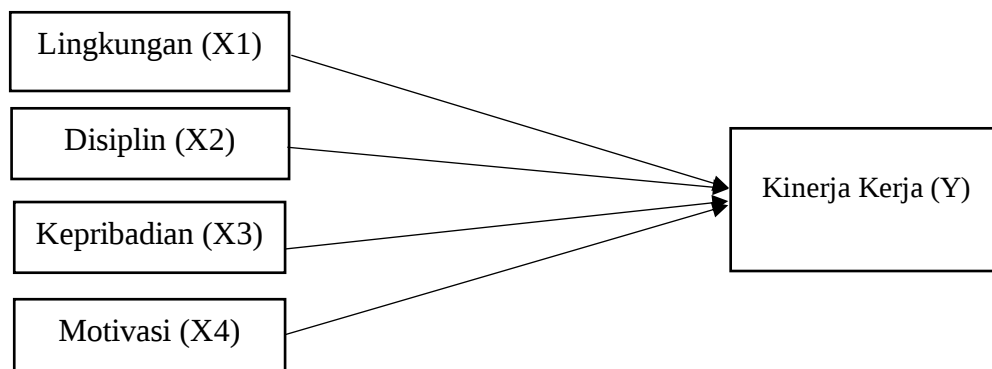
Menurut Hasibuan (2014:34) “ Kinerja ialah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan segala tugas-tuas yang diberikan kepadanya yang itu didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”.

### Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2013:51) Indikator Kinerja Karyawan yaitu meliputi: Kualitas, Kuantitas, Ketepatan Waktu, Efektivitas dan Kemandirian.

### Hipotesis

Tujuan penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh langsung terhadap Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kepribadian, dan Motivasi terhadap Kinerja Kerja Kepala Sekolah Negeri yang ada di Labuhanbatu Selatan



**Gambar 1. Kerangka konseptual penelitian**

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian Metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2007:8), metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat *positivism*.

### Metode Pengumpulan data

Metode pengumpulan data dengan cara memberikan kuesioner berupa pertanyaan-pertanyaan mengenai pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, kepribadian dan motivasi terhadap Kinerja kerja Kepala Sekolah Negeri di Labuhanbatu selatan

### Populasi dan Sampel

Populasi adalah jumlah dari semua objek atau individu yang akan diteliti, dimana objek tersebut memiliki karakteristik tertentu, jelas, dan lengkap (Setiawan, 2005:140). Adapun yang dijadikan sebagai populasi adalah para Kepala Sekolah Negeri di Labuhanbatu selatan sebanyak 100 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut (Sugiyono, 2009:73). Sampel dalam penelitian ini adalah para Kepala Sekolah Negeri di Labuhanbatu selatan. Perhitungan sampel dapat dilakukan dengan menggunakan rumus *Slovin*, yaitu:

$$n = \frac{N}{1-N^e}$$

Keterangan :

n = Ukuran Sampel

N = Jumlah Populasi, dalam hal ini sebanyak 100 orang

3 = Nilai Kritis (batas ketelitian yang diinginkan)

Ukuran sampel yang digunakan dihitung sebagai berikut :

$$n = \frac{100}{1-100^2}$$

$$n = \frac{100}{1-3,33}$$

$$n = 30,03$$

Jadi, sampel yang digunakan adalah para Kepala Sekolah Negeri di Labuhanbatu selatan sebanyak 30 responden. Untuk pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Random Sampling*, yaitu teknik sampling berdasarkan acak dengan menyebarkan kusioner.

### Uji Validitas

| Variabel              | Item | R hitung | Rtabel | Signifikan | Keterangan |
|-----------------------|------|----------|--------|------------|------------|
| Lingkungan Kerja (X1) | X1.1 | 0,603    | 0,361  | 0,000      | Valid      |
|                       | X1.2 | 0,501    | 0,361  | 0,005      | Valid      |
|                       | X1.3 | 0,483    | 0,361  | 0,007      | Valid      |
|                       | X1.4 | 0,581    | 0,361  | 0,001      | Valid      |
|                       | X1.5 | 0,721    | 0,361  | 0,000      | Valid      |
| Disiplin Kerja (X2)   | X2.1 | 0,778    | 0,361  | 0,000      | Valid      |
|                       | X2.2 | 0,796    | 0,361  | 0,000      | Valid      |
|                       | X2.3 | 0,710    | 0,361  | 0,000      | Valid      |
|                       | X2.4 | 0,743    | 0,361  | 0,000      | Valid      |
|                       | X2.5 | 0,529    | 0,361  | 0,003      | Valid      |
| Kepribadian (X3)      | X3.1 | 0,762    | 0,361  | 0,000      | Valid      |
|                       | X3.2 | 0,392    | 0,361  | 0,032      | Valid      |
|                       | X3.3 | 0,517    | 0,361  | 0,003      | Valid      |
|                       | X3.4 | 0,788    | 0,361  | 0,000      | Valid      |
|                       | X3.5 | 0,282    | 0,361  | 0,131      | Valid      |
| Motivasi (X4)         | X4.1 | 0,577    | 0,361  | 0,001      | Valid      |
|                       | X4.2 | 0,672    | 0,361  | 0,000      | Valid      |
|                       | X4.3 | 0,722    | 0,361  | 0,000      | Valid      |
|                       | X4.4 | 0,599    | 0,361  | 0,000      | Valid      |
|                       | X4.5 | 0,510    | 0,361  | 0,004      | Valid      |
| Kinerja Kerja (Y)     | Y1   | 0,640    | 0,361  | 0,000      | Valid      |
|                       | Y2   | 0,278    | 0,361  | 0,137      | Valid      |
|                       | Y3   | 0,592    | 0,361  | 0,001      | Valid      |
|                       | Y4   | 0,319    | 0,361  | 0,086      | Valid      |
|                       | Y5   | 0,465    | 0,361  | 0,010      | Valid      |

## Uji Reabilitas

### Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .772             | 25         |

Dari data diatas dapat dinyatakan bahwa data reabel karena lebih besar dari 0,361 yaitu 0,77

## A. Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Normalitas

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

|                                  |                | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N                                |                | 30                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> | Mean           | 0E-7                    |
|                                  | Std. Deviation | 2.17502076              |
|                                  | Absolute       | .121                    |
| Most Extreme Differences         | Positive       | .064                    |
|                                  | Negative       | -.121                   |
| Kolmogorov-Smirnov Z             |                | .665                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)           |                | .769                    |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan hasil uji normalitas diketahui nilai signifikan  $0,769 > 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

### 2. Uji Multikolinieritas

#### Coefficients<sup>a</sup>

| Model              | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|--------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
|                    | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      | Tolerance               | VIF   |
| (Constant)         | 16.406                      | 3.629      |                           | 4.520 | .000 |                         |       |
| 1 Lingkungan Kerja | .183                        | .201       | .240                      | .911  | .371 | .533                    | 1.877 |
| Disiplin Kerja     | -.129                       | .206       | -.181                     | -.624 | .538 | .441                    | 2.269 |
| Motivasi           | .073                        | .195       | .089                      | .376  | .710 | .662                    | 1.510 |

a. Dependent Variable: Kinerja Kerja

Berdasarkan hasil data diatas dapat kita lihat bahwa nilai VIF dari keempat variabel yaitu lebih kecil dari 10 dan nilai Tolerance dari keempat variabel tersebut lebih  $> 0,10$ , maka disimpulkan seluruh variabel tidak ada multikolinearitas.

### 3. Uji Heteroskedastisitas

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

| Model              | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|--------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
|                    | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| (Constant)         | -.051                       | 1.947      |                           | -.026  | .979 |
| 1 Lingkungan Kerja | -.140                       | .104       | -.329                     | -1.338 | .193 |
| Disiplin Kerja     | .006                        | .112       | .016                      | .058   | .954 |
| Kepribadian        | -.094                       | .097       | -.198                     | -.973  | .340 |
| Motivasi           | .272                        | .100       | .591                      | 2.714  | .012 |

a. Dependent Variable: Abs\_Res

Dari hasil analisis data menggunakan uji gletser terlihat bahwa masing-masing variabel sudah memiliki nilai signifikan yang lebih besar daripada 0,05 yang artinya model regresi sudah bebas dari gejala heteroskedastisitas.

### B. Analisis Regresi Linear Berganda

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

| Model              | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|--------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                    | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| (Constant)         | 15.854                      | 3.947      |                           | 4.017 | .000 |
| 1 Lingkungan Kerja | .205                        | .212       | .269                      | .968  | .342 |
| Disiplin Kerja     | -.162                       | .226       | -.228                     | -.717 | .480 |
| Kepribadian        | .077                        | .196       | .090                      | .394  | .697 |
| Motivasi           | .056                        | .203       | .067                      | .274  | .787 |

a. Dependent Variable: Kinerja Kerja

Dari hasil tabel diatas dapat dilihat bahwa hasil dari output pengolahan data yang diperoleh adalah :

$$Y = 15.854 + 0,205(X1) - 0,162(X2) + 0,077(X3) + 0,056(X4)$$

1. Nilai Konstan 1.054 merupakan variabel positif yang dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, kepribadian dan motivasi terhadap Kinerja kerja Kepala Sekolah Negeri di Labuhanbatu selatan
2. Nilai 0,205 (lingkungan kerjaX1) merupakan variabel positif yang tidak ada pengaruh signifikan terhadap lingkungan kerja Kepala Sekolah Negeri di Labuhanbatu selatan
3. Nilai -0,162 (disiplin kerja X2) merupakan variabel negatif yang tidak ada pengaruh signifikan terhadap Kinerja kerja Kepala Sekolah Negeri di Labuhanbatu selatan
4. Nilai 0,077 (KepribadianX3) merupakan variabel positif yang pengaruh signifikan terhadap Kinerja kerja Kepala Sekolah Negeri di Labuhanbatu selatan
5. Nilai 0,056 (MotivasiX4) merupakan variabel positif yang positif yang pengaruh signifikan terhadap Kinerja kerja Kepala Sekolah Negeri di Labuhanbatu selatan

### C. Uji Hipotesis

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

| Coefficients <sup>a</sup> |            |                             |            |                           |       |      |                         |       |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
|                           |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |       |      | Collinearity Statistics |       |
| Model                     |            | B                           | Std. Error | Beta                      | t     | Sig. | Tolerance               | VIF   |
| 1                         | (Constant) | 15.854                      | 3.947      |                           | 4.017 | .000 |                         |       |
|                           | X1         | .205                        | .212       | .269                      | .968  | .342 | .496                    | 2.016 |
|                           | X2         | -.162                       | .226       | -.228                     | -.717 | .480 | .379                    | 2.641 |
|                           | X3         | .077                        | .196       | .090                      | .394  | .697 | .724                    | 1.382 |
|                           | X4         | .056                        | .203       | .067                      | .274  | .787 | .630                    | 1.587 |

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan oleh tabel 7 diatas dapat dilihat bahwa hasil penelian koefisien regresi dengan hasil uji t adalah sebagai berikut :

1. Untuk variabel X1 (Lingkungan Kerja) diperoleh t hitung 0,96 < dari t tabel 2,04 dengan tingkat signifikansi 0,34. Dengan batas 0,05, nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 5%. Dengan demikian hipotesis variabel pertama ini tidak berpengaruh positif namun tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja kerja (Y).
2. Untuk variabel X2 (Disiplin Kerja) diperoleh t hitung -0,71 < dari t tabel 2,04 dengan tingkat signifikansi 0,48. Dengan batas 0,05, nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 5%. Dengan demikian hipotesis variabel kedua ini berpengaruh negative dan signifikan terhadap Kinerja kerja (Y)
3. Untuk variabel X3 (Kepribadian) diperoleh t hitung 0,39 > dari t tabel 2,04 dengan tingkat signifikansi 0,69. Dengan batas 0,05, nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 5%. Dengan demikian hipotesis variabel ketiga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja kerja (Y)
4. Untuk variabel X4 (Motivasi) diperoleh t hitung 0,27 < dari t tabel 2,04 dengan tingkat signifikansi 0,78. Dengan batas 0,05, nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 5%. Dengan demikian hipotesis variabel keempat ini tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja kerja (Y)

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

| ANOVA <sup>a</sup> |            |                |    |             |      |                   |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|------|-------------------|
| Model              |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F    | Sig.              |
| 1                  | Regression | 6.455          | 4  | 1.614       | .296 | .878 <sup>b</sup> |
|                    | Residual   | 136.345        | 25 | 5.454       |      |                   |
|                    | Total      | 142.800        | 29 |             |      |                   |

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X4, X3, X1, X2

F hitung < F tabel (Berpengaruh)

0,296 < 2,69

Dapat dilihat bahwa nilai sig 0,878 > 0,05, menunjukan bahwa setiap variabel independent secara Bersama – sama tidak berpengaruh signifikan terhadap Y.

### **Pembahasan**

Terdapat empat variabel untuk menentukan Kinerja kerja Kepala Sekolah Negeri di Labuhanbatu selatan, yaitu lingkungan kerja, disiplin kerja, kepribadian dan motivasi. Dari hasil analisis regresi linear berganda dengan menggunakan uji parsial uji T dan uji secara simultan uji F, dapat dilihat bahwa variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, kepribadian dan motivasi secara Bersama – sama berpengaruh positif terhadap kinerja kerja. Hal ini dapat dilihat dari  $F_{hitung} = 0,296 > F_{tabel} = 2,04$ .

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Kerja

Dari hasil penelitian, bisa diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja kerja (Y). hal ini ditunjukkan oleh hasil  $t_{hitung} = 0,96 < t_{tabel} 2,04$  dan nilai  $sig = 0,34 > 0,05$ . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja kerja Kepala Sekolah Negeri di Labuhanbatu selatan.

2. Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Kerja

Dari hasil penelitian, dapat diketahui bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja kerja, hal ini ditunjukkan oleh hasil  $t_{hitung} = -0,717 > t_{tabel} 2,04$  dan nilai  $sig = 0,48 > 0,05$ . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja kerja Kepala Sekolah Negeri di Labuhanbatu selatan.

3. Pengaruh Kepribadian terhadap Kinerja kerja

Dari hasil penelitian, dapat diketahui bahwa Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan, terhadap Kinerja kerja hal ini ditunjukkan oleh hasil  $t_{hitung} = 0,39 > t_{tabel} 2,04$  dan nilai  $sig = 0,69 > 0,05$ . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa Kepribadian berpengaruh positif terhadap Kinerja kerja Kepala Sekolah Negeri di Labuhanbatu selatan.

4. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Kerja

Dari hasil penelitian, dapat diketahui bahwa Motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja kerja, hal ini ditunjukkan oleh hasil  $t_{hitung} = 0,274 < t_{tabel} 2,04$  dan nilai  $sig = 0,78 > 0,05$ . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja kerja Kepala Sekolah Negeri di Labuhanbatu selatan.

### **KESIMPULAN**

Dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat empat variabel untuk menentukan Kinerja Kerja Kepala Sekolah Negeri di Labuhanbatu Selatan, yaitu lingkungan kerja, disiplin kerja, kepribadian dan motivasi. Dari hasil analisis regresi linear berganda dengan menggunakan uji parsial uji T dan uji secara simultan uji F, dapat dilihat bahwa variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, kepribadian dan motivasi secara bersama – sama berpengaruh positif terhadap kinerja kerja. Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Kerja, hal ini ditunjukkan oleh hasil  $t_{hitung} = -0,717 > t_{tabel} 2,04$  dan nilai  $sig = 0,48 > 0,05$ .

### **DAFTAR PUSTAKA**

- [1] Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14. Al-Omari, K., & Okasheh, H. (2017).

- [2] Pengaruh lingkungan kerja pada prestasi kerja: Sebuah studi kasus perusahaan rekayasa di Yordania. *Jurnal Internasional riset teknik Terapan*, 12 (24), 15544–15550 Arifin.( 2010).
- [3] Ajar Perilaku Organisasi.Yogyakarta : Deepublish.
- [4] Hasibuan, Malayu S.P. (2014).Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi).Jakarta : Bumi Aksara. Mardikaningsih, R. (2016).
- [5] Variabel Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja serta Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan, *Management & Accounting Research Journal*, 1(1), 55-62. Hasibuan, J. S., & Handayani, R. (2017).
- [6] Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 418–428. Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017).
- [7] Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 18(1), 9–15