

# Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai di SMA Negeri 51 Jakarta

Retta Imelda Sirait<sup>1\*</sup>, Dwi Agustina<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI, Jakarta, Indonesia

<sup>1</sup> retta.imel.sirait@gmail.com ; <sup>2</sup> dwiagustina1808@gmail.com

\* Corresponding Author

## ARTICLE INFO

### Article history :

Received : Maret 24, 2025

Revised : Mei 26, 2025

Accepted : Juni 16, 2025

### Keywords :

Kepemimpinan;

Lingkungan Kerja Kompetensi;

Kinerja;



Copyright (c) 2026

Jurnal Reformasi Administrasi: Jurnal  
Ilmiah untuk Mewujudkan Masyarakat  
Madani

## ABSTRACT

Berdasarkan pengamatan dilapangan diketahui bahwa masih terdapat pegawai yang belum mampu memenuhi target pekerjaan yang sudah ditentukan oleh organisasi, hasil pekerjaan yang diselesaikan oleh pegawai masih ada yang belum sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan, pegawai mengakui bahwa mereka dalam menyelesaikan tugas masih menunda-nunda dan masih terdapat pegawai yang tidak hadir tanpa alasan maupun pegawai yang masih keluar kantor pada jam kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengevaluasi besarnya pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompetensi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai SMA Negeri 51 Jakarta. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah Pegawai Guru SMA Negeri 51 Jakarta sejumlah 47 orang pegawai. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan program statistik SPSS ver. 25.0, terbukti variabel kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2) dan kompetensi (X3) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hasil uji yang ditunjukkan dengan nilai Fhitung sebesar 62,095, sedangkan besarnya Ftabel dengan derajat bebas (df) 3 dan 43 pada  $\alpha$  (0,05) sebesar 2,82. Dengan demikian nilai Fhitung (62,095) > Ftabel (2,82). Ini berarti H0 ditolak dan konsekuensinya H1 diterima, maka kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai SMA Negeri 51 Jakarta dan persentase pengaruh variabel kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompetensi secara simultan terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 85,0% dan sisanya sebesar 15,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam model.

## PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu instansi atau organisasi dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari peran dan kinerja pegawai yang ada di dalamnya. Salah satu indikator untuk mencapai tujuan keberhasilan tersebut adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat menentukan tercapainya tujuan organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga wajib bagi suatu instansi memiliki pegawai yang produktif, karena pegawai yang produktif adalah aset yang sangat berharga bagi organisasi/unit kerja untuk bergerak maju. Untuk itu penting bagi setiap pegawai diarahkan agar dapat meningkatkan kinerjanya, sehingga memiliki perilaku dan sikap yang mencerminkan tanggung jawabnya sebagai pegawai yang berdedikasi tinggi untuk instansi tersebut.

Di Indonesia ini memiliki banyak lembaga, baik lembaga pemerintah, maupun lembaga swasta. Kementerian Pendidikan Nasional merupakan salah satu lembaga pemerintahan yang mempunyai tugas melaksanakan urusan bidang pendidikan secara nasional, kemudian diimbangi lembaga daerah dibawahnya. Dalam setiap provinsi terdapat Dinas Pendidikan sebagai jembatan kebijakan antara Kementerian Pendidikan Nasional dengan daerah. Begitupun pada setiap Kabupaten/Kota di Indonesia, semuanya memiliki Dinas Pendidikan yang bertugas melaksanakan urusan pendidikan demi tercapainya tujuan Pendidikan Nasional.

Sekolah Menengah Atas Negeri 51 Jakarta adalah Sekolah Menengah Atas Negeri yang berada di wilayah Kramat Jati dibawah koordinasi Suku Dinas Pendidikan Kota Administrasi Jakarta Timur. SMA Negeri 51 Jakarta adalah sekolah menengah yang memiliki komitmen untuk memberikan pendidikan yang berkualitas dan bermutu bagi para siswanya, agar mereka dapat siap bersaing di dunia

kerja. Hal ini sejalan dengan visi SMA Negeri 51 Jakarta untuk unggul dalam prestasi, berkarakter, berbudaya, peduli lingkungan, berwawasan global yang dilandasi iman dan takwa.

Mampu tidaknya SMA Negeri 51 Jakarta dalam mencapai tujuan dan menjalankan komitmen sangat ditentukan dengan sejauh mana organisasi tersebut didukung oleh sumber daya manusia yang produktif dalam melaksanakan program-program unggulan. Selain itu, SMA Negeri 51 Jakarta juga perlu didukung oleh pegawai yang mempunyai kinerja yang tinggi dan berkualitas. Adanya pegawai yang berkualitas diharapkan kualitas pendidikan di SMA Negeri 51 Jakarta akan semakin maju, karena pendidikan mempunyai andil yang besar dalam pembangunan suatu negara.

Setiap organisasi atau instansi dalam melaksanakan program yang diarahkan selalu berdaya guna untuk mencapai tujuan organisasi. Salah satu caranya adalah meningkatkan kinerja karyawan. Pada dasarnya “kinerja (*performance*) adalah kegiatan yang dilakukan untuk memberi masukan dalam membuat keputusan penting seperti promosi, transfer, dan pemutusan hubungan kerja” (Rivai, 2016:426). Mangkunegara (2019:9) menyatakan bahwa, “kinerja merupakan prestasi kerja atau hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya”.

Berdasarkan pengamatan dilapangan diketahui bahwa masih terdapat pegawai yang belum mampu memenuhi target pekerjaan yang sudah ditentukan oleh organisasi, hasil pekerjaan yang diselesaikan oleh pegawai masih ada yang belum sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan, pegawai mengakui bahwa mereka dalam menyelesaikan tugas masih menunda-nunda dan masih terdapat pegawai yang tidak hadir tanpa alasan maupun pegawai yang masih keluar kantor pada jam kerja.

Menyadari hal tersebut, diperlukan usaha pengembangan dan peningkatan kinerja pegawai yang ada. Pengembangan kualitas sumber daya manusia dalam upaya peningkatan kinerja pegawai erat kaitannya dengan kerja seorang pemimpin. Sugiyarta (2019:104) menyatakan bahwa “gaya kepemimpinan pada hakekatnya mengandung pengertian bagaimana seorang pemimpin berhadapan dengan bawahannya”. Sedangkan Wibowo (2014:69) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan dalam organisasi sangat berperan dalam memengaruhi kinerja karyawan, bagaimana pemimpin menjalin hubungan dengan pekerja, bagaimana mereka memberi penghargaan kepada pekerja yang berprestasi, bagaimana mereka mengembangkan dan memberdayakan pekerjaannya, sangat memengaruhi kinerja sumber daya manusia yang menjadi bawahannya.

Teori Path-Goal (*Path-Goal Theory of Leadership*) Dikembangkan oleh Robert House (1971). Teori ini menjelaskan bahwa seorang pemimpin memotivasi karyawannya dengan cara yang dapat meningkatkan kinerja, baik melalui pemberian arahan, dukungan, maupun fasilitasi lingkungan kerja yang kondusif. Teori ini mendukung bagaimana kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Salah satu lembaga pendidikan yaitu Sekolah Menengah Atas (SMA). SMA merupakan salah satu lembaga pendidikan yang memiliki tujuan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa melalui pendidikan, dimana hal ini tertuang dalam visi dan misi sekolah tersebut. Banyak faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru dan pegawai, salah satunya adalah kepemimpinan. Robbin (2006: 163) dalam jurnal Rosdiana, D., Rahmawati, A., & Novitasari, D. (2023) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi sekelompok orang untuk mencapai suatu tujuan.

Manajemen yang optimal dalam mengatur berbagai program sekolah dilakukan oleh para guru sebagai bawahan. Sebagai penggerak, kepala sekolah harus memiliki inisiatif untuk membuat aturan yang harus dipatuhi di sekolah. Kepala sekolah juga harus merumuskan strategi untuk mencapai visi dan tujuan sekolah, memotivasi para guru, menerapkan sistem pembelajaran yang efektif, memikirkan strategi masa depan untuk mengembangkan sekolah, dan menciptakan kondisi kerja yang nyaman.

Selain gaya kepemimpinan, lingkungan juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. “Keberhasilan peningkatan kinerja menuntut instansi mengetahui sasaran kinerja. Jika sasaran kinerja ditumbuhkan dari dalam diri karyawan akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah” (Mangkunegara

2019:68). Teori Two-Factor (Two-Factor Theory) oleh Herzberg (1959) Menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik (faktor motivasi dan faktor higiene) dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Fokus pada lingkungan kerja sebagai faktor yang memengaruhi kinerja pegawai.

Kantor yang memiliki suasana kerja yang nyaman dan aman akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, tidak hanya hubungan antara pimpinan dengan bawahan saja yang harus terjalin baik, namun hubungan sesama rekan kerja juga mempengaruhi kinerja pegawai sehingga akan terjalin kerjasama tim yang solit. Tersedianya fasilitas dalam kantor untuk bekerja juga akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan kerja yang memusatkan untuk karyawannya dapat meningkatkan kinerja sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja pegawai yang akhirnya berpengaruh pada hasil pekerjaannya. Berdasarkan pengamatan di lapangan didapati bahwa hubungan komunikasi dengan sesama rekan kerja sudah baik namun kebutuhan sarana dan prasarana di SMA Negeri 51 belum tercukupi baik dari aspek kualitas dan kuantitas.

Selanjutnya, selain gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja, kompetensi pegawai juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Kompetensi mempunyai peranan yang sangat penting, karena kompetensi pada umumnya menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Tanpa adanya kompetensi maka seseorang akan sulit menyelesaikan pekerjaan tersebut sesuai dengan standar yang dipersyaratkan. Oleh karenanya, suatu organisasi atau instansi dapat mencapai keberhasilan apabila didukung oleh pegawai yang berkompetensi.

Teori Human Capital (*Human Capital Theory*) oleh Becker (1964) Teori ini menjelaskan bahwa kompetensi (pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman) merupakan investasi yang dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja individu. Berdasarkan tingkat pendidikan pegawai yang dimiliki SMA Negeri 51 Jakarta di atas, bahwa kompetensi pegawai SMA Negeri 51 Jakarta dapat dikatakan masih relatif sedang.

Undang Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003 menyatakan bahwa pendidikan adalah usaha dasar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Melalui pendidikan, diharapkan guru/pendidik mampu mencetak generasi penerus bangsa yang berkualitas serta sesuai dengan harapan masyarakat, bangsa dan negara.

Seiring dengan adanya tuntutan kualitas pendidikan yang kian hari semakin meningkat, pemerintah membuat peraturan perundangundangan yang mengatur tentang kualifikasi, kompetensi, dan sertifikasi guru. Menurut Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen Bab I Pasal 10 dijelaskan bahwa kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya.

Berbicara mengenai kompetensi guru, melalui Standar Nasional Pendidikan Nomor 19 Tahun 2005 Bab VI Pasal 28 Ayat 4 Pemerintah menetapkan kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi. Namun pada kenyataannya, saat ini masih banyak guru atau pengajar yang belum mempunyai kompetensi yang baik dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar.

Wibowo (2014:271) mengatakan bahwa “kompetensi merupakan kemampuan menjalankan tugas atau pekerjaan dengan dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan, dan didukung oleh sikap yang menjadi karakteristik individu”. Oleh karena itu, suatu organisasi membutuhkan pegawai yang berkompeten dalam bidangnya masing-masing. Seorang pegawai harus mempunyai pengetahuan dan keterampilan untuk melakukan tugas dan tanggung jawab pegawai secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan sehingga dapat menghasilkan pekerjaan yang memuaskan dan optimal.

Dalam meningkatkan kompetensi guru dan pegawai, pada tahun ajaran 2023-2024 pelatihan yang diikuti oleh para guru dan pegawai hanya dua kali pelaksanaan, yaitu : 1) Workshop peran guru dalam mendampingi peserta didik inklusi di kelas, 2) In House Training (IHT) Asesmen literasi dan

numerasi dalam kurikulum Merdeka. Kurangnya kompetensi pegawai dan guru dalam mengikuti pelatihan merupakan isu kompleks yang sering dihadapi berbagai organisasi, termasuk lembaga pendidikan. Kondisi ini dapat menghambat efektivitas pelatihan dan berdampak pada kinerja individu maupun organisasi secara keseluruhan.

Dalam konteks kinerja pegawai, terdapat beberapa teori besar yang sering digunakan sebagai landasan untuk menganalisis dan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu dalam organisasi, termasuk di lingkungan pendidikan seperti SMA Negeri 51 Jakarta. Teori Karakteristik Pekerjaan (*Job Characteristics Theory*) Dikembangkan oleh Hackman dan Oldham, teori ini menyatakan bahwa terdapat lima karakteristik inti pekerjaan—variasi keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik—yang mempengaruhi tiga kondisi psikologis karyawan: makna pengalaman kerja, tanggung jawab yang dialami, dan pengetahuan tentang hasil kerja. Kondisi psikologis ini selanjutnya mempengaruhi hasil kerja seperti motivasi, kinerja, dan kepuasan kerja. Dalam konteks SMA Negeri 51 Jakarta, penerapan teori-teori ini dapat membantu dalam merancang pekerjaan guru dan staf agar lebih memotivasi, menetapkan kebijakan yang meningkatkan kepuasan kerja, membangun struktur organisasi yang efisien, dan memastikan integrasi yang baik antara manusia dan teknologi untuk meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan.

Kinerja pegawai tidak dapat dipisahkan dengan kompetensi yang dimiliki oleh masing-masing pegawai. Semakin baik pengetahuan, sifat, dan kemampuan yang dimiliki pegawai tersebut, maka semakin tinggi juga kompetensi kinerjanya. Adanya teknologi yang semakin maju memudahkan seorang pegawai untuk memperoleh pengetahuan yang luas, sehingga pegawai dituntut untuk dapat mengaplikasikan teknologi-teknologi yang semakin modern serta dapat menjalankan pekerjaan-pekerjaan kantor secara efektif dan efisien. Berdasarkan pengamatan dilapangan diketahui bahwa pegawai memiliki latar belakang pendidikan yang dibutuhkan sehingga mampu memahami dan dapat memecahkan masalah dalam pekerjaannya namun jumlah staf yang tersedia masih kurang.

## METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di lingkungan SMA Negeri 51 Jakarta sebanyak 47 orang, teknik sampling yang dipergunakan adalah teknik pengambilan sampel jenuh. Selanjutnya, teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis data dan setelah dilakukan pengujian hipotesis dalam penelitian ini, dapat diketahui bahwa terdapat hubungan, baik secara simultan maupun parsial antara Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai di SMA Negeri 51 Jakarta, berikut ini adalah pembahasan dari masing-masing variabel:

### 1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai SMA Negeri 51 Jakarta.

Berdasarkan hasil akumulasi dari angket jawaban yang telah dikumpulkan dari responden, kemudian dianalisis menggunakan program SPSS ver. 25.0 menunjukkan variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ). Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t$  hitung pada variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) adalah 5,389 dan nilai  $t$  tabel sebesar 1,681, sehingga nilai  $|t_{hitung}| > \text{nilai } t \text{ tabel}$ . Hasil uji hipotesis menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, sehingga dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai SMA Negeri 51 Jakarta. Hal ini sejalan dengan temuan penelitian sebelumnya oleh Syafruddin S, Intang SN, Selvia S. (2021), yang menemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hal ini dapat berpengaruh karena kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di SMA Negeri 51 Jakarta karena beberapa alasan utama yaitu, Seorang pemimpin yang mampu memberikan arahan, motivasi, dan dukungan akan meningkatkan semangat kerja serta produktivitas pegawai. Kepala sekolah yang visioner akan memotivasi guru dan staf untuk bekerja lebih efektif dalam mencapai tujuan pendidikan. Kepemimpinan yang terbuka dan komunikatif

menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Pegawai merasa dihargai dan didengarkan, sehingga mereka lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam tugas mereka. Dengan adanya kepemimpinan yang baik, pegawai merasa dihargai, termotivasi, dan memiliki tujuan yang jelas, sehingga kinerja mereka akan meningkat secara signifikan.

Dengan memperhatikan hal-hal tersebut, dapat dikatakan bahwa kepemimpinan memiliki potensi yang signifikan untuk meningkatkan kinerja pegawai SMA Negeri 51 Jakarta. Adapun besar korelasi kepemimpinan dengan kinerja pegawai yaitu sebesar 0,569. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa kuatnya hubungan kepemimpinan dengan kinerja pegawai tergolong sedang. Persentase variabel kepemimpinan dapat menjelaskan kinerja pegawai adalah sebesar 32,4% dan sisanya sebesar 67,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam model.

## **2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai SMA Negeri 51 Jakarta.**

Berdasarkan hasil akumulasi dari angket jawaban yang telah dikumpulkan dari responden, kemudian dianalisis menggunakan program SPSS ver. 25.0 menunjukkan variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t$  hitung pada variabel lingkungan kerja (X2) adalah 7,156 dan nilai  $t$  tabel sebesar 1,681, sehingga nilai  $|t_{hitung}| > \text{nilai } t \text{ tabel}$ . Hasil uji hipotesis menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, sehingga dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai SMA Negeri 51 Jakarta. Hal ini sejalan dengan temuan penelitian sebelumnya oleh Chairul Anam (2017), yang menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hal ini dapat berpengaruh karena Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja pegawai di SMA Negeri 51 Jakarta. Lingkungan kerja yang dilengkapi dengan fasilitas yang memadai, seperti ruang kerja yang nyaman, peralatan yang lengkap, serta teknologi yang mendukung, dapat me Ruang kerja yang bersih, terang, dan memiliki sirkulasi udara yang baik dapat memberikan kenyamanan bagi pegawai. Selain itu, lingkungan yang kondusif dan minim stres juga dapat meningkatkan konsentrasi dan kreativitas. ningkatkan efisiensi dan produktivitas pegawai. Lingkungan kerja yang memiliki budaya kerja yang positif, seperti saling menghargai, disiplin, dan kerja sama tim yang baik, dapat meningkatkan semangat kerja pegawai. Dengan lingkungan kerja yang baik, pegawai akan merasa nyaman, termotivasi, dan produktif, sehingga kinerja mereka di SMA Negeri 51 Jakarta akan meningkat.

Dengan memperhatikan hal-hal tersebut, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja memiliki potensi yang signifikan untuk meningkatkan kinerja pegawai SMA Negeri 51 Jakarta. Adapun besar korelasi lingkungan kerja dengan kinerja pegawai yaitu sebesar 0,764. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa kuatnya hubungan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai tergolong kuat. Persentase variabel lingkungan kerja dapat menjelaskan kinerja pegawai adalah sebesar 58,4 % dan sisanya sebesar 41,6 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam model.

## **3. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai SMA Negeri 51 Jakarta.**

Berdasarkan hasil akumulasi dari angket jawaban yang telah dikumpulkan dari responden, kemudian dianalisis menggunakan program SPSS ver. 25.0 menunjukkan variabel kompetensi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t$  hitung pada variabel kompetensi (X3) adalah 6,311 dan nilai  $t$  tabel sebesar 1,681, sehingga nilai  $|t_{hitung}| > \text{nilai } t \text{ tabel}$ . Hasil uji hipotesis menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, sehingga dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai SMA Negeri 51 Jakarta. Hal ini sejalan dengan temuan penelitian sebelumnya oleh Darmaesti (2021), yang menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hal ini dapat berpengaruh karena Kompetensi sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai di SMA Negeri 51 Jakarta, maupun di lembaga pendidikan lainnya. Pegawai yang memiliki kompetensi yang baik akan lebih memahami tugas dan tanggung jawab mereka. Misalnya, guru yang memiliki keahlian mengajar yang baik akan mampu menyampaikan materi dengan lebih

efektif, sehingga siswa dapat lebih mudah memahami pelajaran. Di lingkungan sekolah, pelayanan yang diberikan kepada siswa, orang tua, dan masyarakat sangat penting. Pegawai yang kompeten dapat memberikan layanan yang berkualitas, sehingga meningkatkan citra positif sekolah. Kompetensi yang baik memungkinkan pegawai untuk beradaptasi dengan perubahan teknologi dan metode pengajaran yang terus berkembang, sehingga mereka dapat berinovasi dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Dengan demikian, semakin tinggi kompetensi pegawai, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kualitas pendidikan di SMA Negeri 51 Jakarta.

Dengan memperhatikan hal-hal tersebut, dapat dikatakan bahwa kompetensi memiliki potensi yang signifikan untuk meningkatkan kinerja pegawai SMA Negeri 51 Jakarta. Adapun besar korelasi kompetensi dengan kinerja pegawai yaitu sebesar 0,611. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa kuatnya hubungan kompetensi dengan kinerja pegawai tergolong kuat. Persentase variabel kompetensi dapat menjelaskan kinerja pegawai adalah sebesar 37,3% dan sisanya sebesar 62,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam model.

#### **4. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompetensi Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Pegawai SMA Negeri 51 Jakarta.**

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan program statistik SPSS ver. 25.0, terbukti variabel kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2) dan kompetensi (X3) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hasil uji yang ditunjukkan dengan nilai Fhitung sebesar 62,095, sedangkan besarnya Ftabel dengan derajat bebas (df) 3 dan 43 pada  $\alpha$  (0,05) sebesar 2,82. Dengan demikian nilai Fhitung (62,095) > Ftabel (2,82). Ini berarti  $H_0$  ditolak dan konsekuensinya  $H_1$  diterima, maka kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai SMA Negeri 51 Jakarta. Hal ini sejalan dengan temuan penelitian sebelumnya oleh Asta Wiyana, Alwi Suddin & SL. Triyaningsih (2016), yang menemukan bahwa kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

Kinerja pegawai di SMA Negeri 51 Jakarta dipengaruhi oleh tiga faktor utama, yaitu kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompetensi, karena ketiganya memiliki peran yang sangat penting dalam membentuk produktivitas dan efektivitas kerja. Ketiga faktor ini mereka saling berkaitan karena Kepemimpinan yang baik akan menciptakan lingkungan kerja yang positif, sementara lingkungan yang mendukung akan meningkatkan motivasi untuk terus mengembangkan kompetensi. Dengan begitu, kinerja pegawai akan semakin optimal.

Dengan gaya kepemimpinan kepala sekolah yang efektif akan memberikan arahan yang jelas, motivasi, serta dukungan kepada pegawai. Pemimpin yang mampu menginspirasi dan memberikan contoh yang baik akan meningkatkan semangat kerja dan disiplin pegawai. Kepemimpinan yang adil dan transparan juga akan menciptakan rasa kepercayaan dan loyalitas dari pegawai.

Lingkungan kerja yang nyaman, kondusif, dan harmonis akan meningkatkan produktivitas pegawai. Fasilitas yang memadai, hubungan yang baik antar rekan kerja, serta dukungan dari atasan akan menciptakan suasana yang positif. Lingkungan yang mendukung juga akan mengurangi stres dan meningkatkan kreativitas pegawai. Kompetensi pegawai mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang dimiliki. Pegawai yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya akan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan efisien. Pelatihan dan pengembangan kompetensi yang berkelanjutan juga akan meningkatkan kualitas kinerja pegawai.

Dengan memperhatikan hal-hal tersebut, dapat dikatakan bahwa kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompetensi secara simultan memiliki potensi yang signifikan untuk meningkatkan kinerja pegawai SMA Negeri 51 Jakarta. Adapun besar persentase pengaruh variabel kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompetensi secara simultan terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 85,0% dan sisanya sebesar 15,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam model.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompetensi terhadap Kinerja Pegawai SMA Negeri 51 Jakarta, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung pada variabel kepemimpinan (X1) adalah 5,389 dan nilai t tabel sebesar 1,681, sehingga nilai  $|t_{hitung}| > \text{nilai } t \text{ tabel}$ . Hasil uji hipotesis menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, sehingga dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Besar korelasi kepemimpinan dengan kinerja pegawai yaitu sebesar 0,569. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa kuatnya hubungan kepemimpinan dengan kinerja pegawai tergolong sedang. Persentase variabel kepemimpinan dapat menjelaskan kinerja pegawai adalah sebesar 32,4% dan sisanya sebesar 67,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam model.
2. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung pada variabel lingkungan kerja (X2) adalah 7,156 dan nilai t tabel sebesar 1,681, sehingga nilai  $|t_{hitung}| > \text{nilai } t \text{ tabel}$ . Hasil uji hipotesis menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, sehingga dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Besar korelasi lingkungan kerja dengan kinerja pegawai yaitu sebesar 0,764. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa kuatnya hubungan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai tergolong kuat. Persentase variabel lingkungan kerja dapat menjelaskan kinerja pegawai adalah sebesar 58,4 % dan sisanya sebesar 41,6 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam model.
3. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompetensi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung pada variabel kompetensi (X3) adalah 6,311 dan nilai t tabel sebesar 1,681, sehingga nilai  $|t_{hitung}| > \text{nilai } t \text{ tabel}$ . Hasil uji hipotesis menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, sehingga dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Besar korelasi kompetensi dengan kinerja pegawai yaitu sebesar 0,611. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa kuatnya hubungan kompetensi dengan kinerja pegawai tergolong kuat. Persentase variabel kompetensi dapat menjelaskan kinerja pegawai adalah sebesar 37,3% dan sisanya sebesar 62,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam model.
4. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2) dan kompetensi (X3) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hasil uji yang ditunjukkan dengan nilai F hitung sebesar 62,095, sedangkan besarnya F tabel dengan derajat bebas (df) 3 dan 43 pada (0,05) sebesar 2,82. Dengan demikian nilai F hitung (62,095)  $> F \text{ tabel}$  (2,82). Ini berarti  $H_0$  ditolak dan konsekuensinya  $H_1$  diterima, maka kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai SMA Negeri 51 Jakarta dan persentase pengaruh variabel kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompetensi secara simultan terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 85,0% dan sisanya sebesar 15,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam model.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku-buku:

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Arikunto, S. 2014. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis. Jakarta : Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga

- Edi Suryadi. 2019. Metode Penelitian Komunikasi (dengan pendekatan Kuantitatif). Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Husein Umar. 2013. Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi Kedua. Jakarta: Rajawali Pers
- Hasibuan, Malayu S.P, 2015. Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi Revisi, Bumi Aksara: Jakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan Kelima, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Muhammad Zainur Roziqin. (2020). Kepuasan Kerja. Malang: Averroes Press
- Rivai, Veithzal. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek. Cetakan Pertama. Jakarta: Murai Kencana.
- Sedarmayanti. 2014. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Jakarta: Mandar Maju.
- Siregar, Sofyan. 2014. Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif. Jakarta: Bumi Aksara
- Sondang P. Siagian. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Subono, Lewa. 2015. Perilaku Organisasi dan Budaya Organisasi, Bandung: PT Refika Aditama.
- Sudarmanto. 2019. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyarta. 2009. Dinamika Kelompok dan Kepemimpinan. Semarang: Unnes Press.
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, penerbit Alfabeta, Bandung
- Sutrisno, Edy. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2016. Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. 2014. Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Wirawan. 2019. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.

**Jurnal:**

- Anam, C. (2018). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan. Dirasat: Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Islam, 4(1), 40–56. <https://doi.org/10.26594/dirasat.v4i1.1196>
- Darmaesti. (2021). Meningkatkan Perilaku Kinerja Pegawai Melalui Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Kompetensi di Sekolah Tinggi Pariwisata Sahid Surakarta. Vol 6, No 2. <https://doi.org/10.36587/probank.v6i2.1018>
- Rosdiana, D., Rahmawati, A., & Novitasari, D. (2023). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru: Narrative Literature Review. Journal of Information Systems and Management (JISMA), 2(3), 41–48. <https://doi.org/10.4444/jisma.v2i3.319>
- SL. Triyaningsih, A. W. A. S. &. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Smp PGRI 6 Kedawung Sragen. Jamasada: Journal of Human Resource Management, 10(1). Retrieved from <https://ejurnal.unisri.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/1252>
- Sihombing, U. 2014. Pengaruh Keterlibatan Dalam Pengambilan Keputusan, Penilaian pada Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kepuasan Kerja Pamong Praja, <http://www.dupdiknas.go.id>.
- Syafruddin S, Intang SN, Selvia S. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Stikes Salewangang Maros. j.imb [Internet]. 2021 Aug.3 [cited

2025Mar.15];6(1):1-12.

Available

from:

<https://journal.undiknas.ac.id/index.php/manajemen/article/view/2950>

Yulianto, B. (2020). Perilaku pengguna APD sebagai alternatif meningkatkan kinerja karyawan yang terpapar bising intensitas tinggi. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.

**Peraturan Perundang-undangan:**

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2018 Tentang Keselamatan dan Kesehatan Lingkungan Kerja.