



Pengaruh Kesejahteraan Guru, Lingkungan Kerja dan Hubungan Interpersonal Terhadap Kinerja Guru Aparatur Sipil Negara di SMA Negeri 11 Padang

Santi Restina^{1*}, Dewi Rahmadanirwati²

^{1,2} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi KBP Padang, Indonesia

Alamat : Jl Khatib Sulaiman No.61 Lolong Belanti Padang Utara 25136 Sumatera Barat

Korespondensi penulis : santirestina1980@gmail.com^{1*}, dewirahmadanirwati9@gmail.com²

Abstract, *This study aims to examine the Influence of Teacher Welfare, Work Environment and Interpersonal Relationships on the Performance of State Civil Apparatus Teachers at SMA Negeri 11 Padang City. The type of research used is quantitative research. The population of the study was all teachers at SMA Negeri 11 Padang City as many as 47 respondents, with sampling using the total sampling method where the entire population will be used as a sample. The data source used is primary data. Data analysis techniques using SPSS software Version 24. Based on the research results, it shows that the Teacher Welfare variable has a positive and significant effect on Teacher Performance. State Civil Apparatus. Work Environment has a positive and significant effect on the Performance of State Civil Apparatus Teachers and Interpersonal Relationships have a positive and significant effect on the performance of State Civil Apparatus teachers. Teacher Welfare, Work Environment, Interpersonal Relationships have a positive and significant effect on the Performance of State Civil Apparatus Teachers.*

Keywords: *Interpersonal Relationships, Teacher Welfare, Teacher Performance State Civil Apparatus, Work Environment*

Abstrak, Penelitian ini bertujuan untuk menguji Pengaruh Kesejahteraan Guru, Lingkungan Kerja dan Hubungan Interpersonal terhadap Kinerja Guru Aparatur Sipil Negara pada SMA Negeri 11 Kota Padang. Jenis penelitian yang dipakai ialah penelitian kuantitatif. Populasi penelitian adalah semua guru yang berada di SMA Negeri 11 Kota Padang sebanyak 47 responden, dengan pengambilan sampel menggunakan metode *total sampling* dimana seluruh populasi akan dijadikan sebagai sampel. Sumber data yang digunakan adalah data primer. Teknik Analisa data menggunakan *Software SPSS Versi 24*. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kesejahteraan Guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru Aparatur Sipil Negara. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru Aparatur Sipil Negara dan Hubungan Interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Aparatur Sipil Negara. Kesejahteraan Guru, Lingkungan Kerja, Hubungan Interpersonal memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru Aparatur Sipil Negara.

Kata kunci : Hubungan Interpersonal, Lingkungan Kerja, Kesejahteraan Guru, Kinerja Guru Aparatur Sipil Negara

1. PENDAHULUAN

Di dunia saat ini, ditandai dengan globalisasi dan kemajuan teknologi, Sumber daya manusia merupakan asset yang penting penting dalam sebuah organisasi bisnis atau sebuah perusahaan, karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan Ridho & Susanti, (2019). Sumber daya manusia mempunyai posisi yang sangat penting mengingat kinerja organisasi sangat di pengaruhi oleh kualitas sumber daya manusianya. selain itu sumber daya alam yang berkualitas tinggi bermanfaat dalam penyesuaian gerak atas perubahan iklim usaha yang begitu cepat Abaharis & Fauzi, (2022).

Kontribusi departemen Sumber daya manusia dievaluasi tidak hanya berdasarkan aspek kinerja tetapi juga pada produktivitas yang dihasilkan sepanjang proses kerja.

Menurut Hasanah dan Salma (2024), kinerja guru didefinisikan sebagai pencapaian untuk melakukan tugas-tugas pendidikan berdasarkan tanggung jawab dan otoritas berlandaskan standar kinerja yang ditentukan. Dengan cara ini, Devia (2023) menggambarkan kinerja guru sebagai situasi yang menunjukkan kemampuan pendidik untuk melakukan tugas sekolahnya sebagaimana tercermin dalam perilaku yang ditunjukkan dalam proses pembelajaran. Guru berinteraksi dengan peran mereka sebagai partai paling intensif di mana guru berinteraksi dengan siswa untuk kegiatan pendidikan lingkungan sekolah, sehingga kualitas kinerja guru memiliki dampak signifikan pada hasil pendidikan (Devia & Almasdi, 2023).

Berdasarkan pengamatan penulis yang juga bagian dari guru di SMA Negeri 11 Padang, kinerja guru fasilitas tidak dianggap sebagai tingkat yang optimal. Secara umum, guru cenderung berulang kali melakukan pembelajaran yang terbatas pada kondisi dan lembaga yang ada di sekolah tanpa menentukan tujuan dan tujuan yang terukur. Kualitas dan kinerja guru yang buruk memengaruhi prestasi akademik siswa. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru dalam pembelajaran termasuk sumbu, lingkungan kerja, dan aspek hubungan interpersonal antara pendidik. SMA Negeri 11 hubungan interpersonal Padang juga harus ditingkatkan. Ini terkait dengan kurangnya pertukaran informasi pada pendidikan siswa dan kualitas pengembangan dan partisipasi rendah dalam kelompok kerja guru di tingkat sekolah.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Salah satunya adalah kesejahteraan guru. Hal-hal umum tentang guru menyampaikan keselamatan, kesopanan, dan rasa internal dan di luar ruangan. Ini adalah urutan kehidupan dan kehidupan spiritual, material dan sosial yang diresapi oleh kedamaian, keinginan spiritual dan sosial guru, keluarga, komunitas, dan Pancasila (A'Adi & Slamet, 2022). *Wohlfahrt* adalah hadiah yang diterima semua guru sepanjang keterampilan, pengetahuan, dan waktu setelah bekerja di organisasi/lembaga (Nawawi, 2021)

Hasil ini didukung dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Ma'rifah, (2023) tentang "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kesejahteraan Guru terhadap Kinerja Guru M1 di Kecamatan Jekulo" mengatakan bahwa secara persial terdapat pengaruh yang signifikan antara kesejahteraan guru terhadap kinerja guru. Penelitian (Sukmana, 2017) tentang "Pengaruh Pengelolaan Keuangan dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Guru Honorer Sekolah Dasar di Kecamatan Puspahiang Kabupaten Taksimalaya" mengatakan bahwa kesejahteraan guru berpengaruh terhadap kinerja Guru.

Di sisi lain, sekolah harus mempertimbangkan peran lingkungan kerja dalam dampak kinerja guru. Lingkungan kerja mencakup segala sesuatu di sekitar guru yang bisa berdampak kinerja tugas mereka (Rahmadanirwati & Zaim, 2024). Lingkungan kerja yang hebat mendukung kinerja, menciptakan kenyamanan dan meningkatkan produktivitas. Lingkungan kerja berupa dari non-fisik dan lingkungan fisik, keduanya memainkan peran penting dalam pengembangan kinerja guru (Fikri et al., 2025).

Hasil ini didukung dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Djafar et al, (2021) berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru di MTS Madani Pao-Pao” mengatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Penelitian Hastuti et al., (2022) berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Bangko Kabupaten Rokan Hilir” mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Selain itu, sekolah harus mempertimbangkan peran hubungan interpersonal dalam dampak kinerja guru. Hubungan interpersonal yaitu bagian hubungan interpersonal dengan kepribadian lain. Ini bertepatan dengan sifat manusia kecuali fakta bahwa mereka adalah makhluk tunggal dan makhluk sosial, sehingga hubungan interpersonal tidak diragukan lagi dialami oleh semua orang yang hidup normal. Komunikasi yang benar dilihat oleh hubungan interpersonal yang sangat bagus. Ketika guru berkomunikasi, mereka tidak saja mengomunikasikan isi pesan, tetapi juga langkah - langkah hubungan interpersonal. Komunikasi yang baik bisa menimbulkan kerjasama, saling pengertian dan kepuasan kerja (Rahman et al., 2019).

Hasil ini didukung dari hasil penelitian yang dilakukan oleh (Gunawan et al., 2018) tentang “Pengaruh Hubungan Interpersonal, Lingkungan Kerja dan *Perceived Organizational Support* Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan Pada PT Mitra Surya Persada” mengatakan bahwa hubungan interpersonal berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian (Anam et al., 2024) tentang “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Hubungan Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Kantor Kecamatan Jatibarang Kabupaten Brebes) mengatakan hubungan interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian kuantitatif bertujuan untuk menentukan nilai dari satu atau lebih variabel independen tanpa membandingkannya atau menjalin hubungan dengan variabel lain (Sugiyono, 2021). populasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah semua guru Aparatur Sipil Negara di SMA Negeri 11 Kota Padang, yang berjumlah 47 guru Aparatur Sipil Negara. Dalam

konteks penelitian, teknik pengambilan sampel menggunakan *total sampling*. Jenis data yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah Data *cross section*. Sumber data yang diperlukan adalah data primer dan data sekunder. Proses pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner.

Teknik Analisis Data

Untuk penelitian ini menggunakan SPSS Versi 24 dengan memerlukan uji instrumen (uji validitas dan reliabilitas), uji regresi linear berganda, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas), uji hipotesis (uji t, uji f, dan uji determinasi)

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Kesejahteraan Guru

Butir Pertanyaan	r-hitung	r-tabel 5%	Keterangan
X1.1	0,886	0,2876	Valid
X1.2	0,693	0,2876	Valid
X1.3	0,864	0,2876	Valid
X1.4	0,892	0,2876	Valid
X1.5	0,784	0,2876	Valid
X1.6	0,898	0,2876	Valid
X1.7	0,826	0,2876	Valid
X1.8	0,734	0,2876	Valid
X1.9	0,849	0,2876	Valid
X1.10	0,905	0,2876	Valid

Sumber : Data primer yang diolah spss versi 24, 2025

Dari hasil tes yang diperoleh, validitas nilai kesejahteraan guru memiliki nilai r yang tertera dalam tabel pada level signifikansi 5% atau 0,05 yakni sebesar 0,2876. Tabel 1 menunjukkan bahwa semua deklarasi nilai r hitung tercatat lebih besar daripada nilai r tabel. Dengan demikian, sebanyak 10 elemen pertanyaan telah memenuhi kriteria validitas yang telah ditentukan.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

Butir Pertanyaan	r-hitung	r-tabel 5%	Keterangan
X2.1	0,923	0,2876	Valid
X2.2	0,857	0,2876	Valid

Butir Pertanyaan	r-hitung	r-tabel 5%	Keterangan
X2.3	0,910	0,2876	Valid
X2.4	0,870	0,2876	Valid
X2.5	0,920	0,2876	Valid
X2.6	0,888	0,2876	Valid
X2.7	0,910	0,2876	Valid
X2.8	0,948	0,2876	Valid
X2.9	0,789	0,2876	Valid
X2.10	0,917	0,2876	Valid

Sumber : Data primer yang diolah spss versi 24, 2025

Ketika terlihat dari hasil tes, validitas pada lingkungan kerja bervariasi, nilai R untuk layanan adalah 0,05 yaitu 0,2876. Tabel 2 menunjukkan jika seluruh deklarasi nilai tabel $r > r$, jadi 10 pertanyaan telah memenuhi kriteria yang valid yang sudah ditetapkan sebelumnya.

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Hubungan Interpersonal

Butir Pertanyaan	r-hitung	r-tabel 5%	Keterangan
X3.1	0,838	0,2876	Valid
X3.2	0,890	0,2876	Valid
X3.3	0,897	0,2876	Valid
X3.4	0,837	0,2876	Valid
X3.5	0,876	0,2876	Valid
X3.6	0,949	0,2876	Valid
X3.7	0,947	0,2876	Valid
X3.8	0,915	0,2876	Valid
X3.9	0,862	0,2876	Valid
X3.10	0,956	0,2876	Valid

Sumber : Data primer yang diolah spss versi 22, 2025

Ketika terlihat dari hasil tes, validitas nilai hubungan interpersonal untuk layanan 5% atau 0,05 yaitu 0,2876. Tabel 3 menunjukkan bahwa seluruh deklarasi berharga dari penghitungan $r > r$ tabel, sehingga 10 elemen pertanyaan yang dijawab dengan kriteria yang valid yang ditentukan sebelumnya

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Kinerja Guru Aparatur Sipil Negara

Butir Pertanyaan	r-hitung	r-tabel 5%	Keterangan
Y.1	0,910	0,2876	Valid

Y.2	0,867	0,2876	Valid
Y.3	0,888	0,2876	Valid
Y.4	0,880	0,2876	Valid
Y.5	0,894	0,2876	Valid
Y.6	0,923	0,2876	Valid
Y.7	0,901	0,2876	Valid
Y.8	0,906	0,2876	Valid
Y.9	0,863	0,2876	Valid
Y.10	0,911	0,2876	Valid

Sumber : Data primer yang diolah spss versi 24, 2025

Ketika terlihat dari hasil tes, validitas nilai kinerja guru Aparatur Sipil Negara untuk layanan 0,05 yaitu 0,2876. Tabel 4 menunjukkan jika semua pernyataan tentang nilai tabel $r > r$, oleh karena itu, 10 pertanyaan tentang pertanyaan yang memenuhi kriteria yang valid sebelumnya.

Hasil Uji Reabilitas

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	<i>Croanbach Alpha</i>	<i>N Of Item</i>	Keterangan
Kesejahteraan guru	0,951	10	<i>Reliabel</i>
Lingkungan kerja	0,971	10	<i>Reliabel</i>
Hubungan interpersonal	0,973	10	<i>Reliabel</i>
Kinerja guru Aparatur Sipil Negara	0,972	10	<i>Reliabel</i>

Sumber : SPSS Versi 24,2025

Berdasarkan Tabel 5, nilai *alpha cronbach* dalam kesejahteraan guru adalah 0,951, lingkungan kerja 0,971, hubungan interpersonal 0,973, dan kinerja guru Aparatur Sipil Negara 0,972. Keempat nilai adalah besaran 0,6, yang berarti bahwa semua indikator instrumen penelitian dikatakan bisa diterima.

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Normalitas

Tabel 6 Hasil Uji Normalitas

Test Statistic	Sig. (2 - Tailed	Alpha	Kesimpulan
0,968	0,213	0,05	Terdistribusi Normal

Sumber : Data primer yang diolah spss versi 24, 2025

Berdasarkan tabel 6 di atas, dapat disimpulkan bahwa hasil uji normalitas menunjukkan nilai statistik uji *shapiro wilk* sebesar 0,968 dengan nilai signifikansi sebesar 0,213. Nilai ini lebih besar dari 0,05 (Priyatno, 2017). Yang berarti data tersebut terdistribusi normal. Oleh karena itu, data ini layak digunakan untuk penelitian lebih lanjut.

2. Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 7 Hasil Uji Multikolineritas

Variabel Penelitian	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Kesejahteraan Guru	0,318	3,143	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Lingkungan Kerja	0,277	3,604	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Hubungan Interpersonal	0,195	5,120	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber : SPSS Versi 24,2025

Berdasarkan data yang tercantum dalam tabel 7, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas di antara variabel independen. Hal ini terlihat dari nilai *tolerance* untuk setiap variabel independen yang $> 0,1$ serta nilai VIF < 10 (Ghozali, 2021)

3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 8 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel Penelitian	Sig.	Syarat Uji	Keterangan
Kesejahteraan Guru	0,362	0,05	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Lingkungan Kerja	0,307	0,05	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Hubungan Interpersonal	0,446	0,05	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber : SPSS Versi 24,2025

Berdasarkan tabel 8 di atas, diperoleh informasi bahwa nilai signifikansi untuk ketiga variabel independen adalah $> 0,05$. Nilai signifikansi Kesejahteraan Guru tercatat sebanyak 0,362, sedangkan Lingkungan Kerja sebanyak 0,307 dan Hubungan Interpersonal sebanyak 0,446. Dengan demikian, bisa disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah heteroskedastisitas

Hasil Uji Hipotesis

1. Uji t (Uji Koefisien Regresi)

Tabel 9 Hasil Uji Parsial (Uji T)

Variabel	T-tabel	T-hitung	Nilai α	Sig.	Kesimpulan
Kesejahteraan Guru	2,0154	2,127	0,05	0,039	H ₁ Diterima
Lingkungan Kerja	2,0154	2,297	0,05	0,027	H ₂ Diterima
Hubungan Interpersonal	2,0154	2,749	0,05	0,009	H ₃ Diterima

Sumber : Data primer yang diolah spss versi 24, 2025

Berdasarkan hasil tabel 9 dapat diinterpretasikan hasil uji hipotesis sebagai berikut :

- Tabel t dapat ditemukan dalam tabel statistik dengan tingkat signifikansi $0,05/2$ yang bernilai $0,025$ dan derajat kebebasan (df) dihitung sebagai $n-k$. dalam kasus ini, n adalah 47 dan k adalah 3 , sehingga df menjadi $47-3 = 44$. Berdasarkan perhitungan, nilai t tabel yang diperoleh adalah $2,0154$. Sementara itu, nilai t hitung yang tercatat pada tabel 9 adalah $2,127$. Dengan demikian, kita dapat menyimpulkan bahwa nilai t hitung lebih besar daripada nilai t tabel ($2,127 > 2,0154$) yang menunjukkan signifikansi yang kuat. Jadi dapat disimpulkan bahwa Kesejahteraan Guru secara parsial berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru Aparatur Sipil Negara di SMA Negeri 11 Padang.
- Tabel t dapat dilihat pada tabel statistic dengan signifikansi $0,05/2 = 0,025$ dan derajat kebebasan $df = n - k$, yang dalam hal ini adalah $47-3 = 44$. Berdasarkan tabel, nilai t tabel yang diperoleh adalah $2,0154$. Sementara itu, nilai t hitung yang terdapat pada tabel 9 adalah $2,297$. Dengan demikian, t hitung lebih besar daripada t tabel ($2,297 > 2,0154$) yang menunjukkan bahwa tes ini signifikan. Jadi dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru ASN di SMA Negeri 11 Padang.
- Tabel t dapat diperoleh dari tabel statistik pada tingkat signifikansi $0,05/2$ yaitu $0,025$ dengan derajat kebebasan $df = n - k$ atau $47 - 3 = 44$. Dari perhitungan tersebut, nilai t tabel adalah $2,0154$. Sementara itu, nilai t hitung yang diperoleh dari tabel 9 adalah sebesar $2,749$. Dengan demikian, t hitung lebih besar t tabel ($2,749 > 2,0154$) yang menunjukkan adanya signifikansi. Jadi dapat disimpulkan bahwa Hubungan Interpersonal secara parsial berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru ASN di SMA Negeri 11 Padang.

2. Uji Simultan (F)

Tabel 10 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2778.261	3	926.087	60.224	.000 ^b
	Residual	661.228	43	15.377		
	Total	3439.489	46			

Sumber : SPSS Versi 24, 2025

Berdasarkan tabel yang disajikan, nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dibandingkan probabilitas 0,05. Selain itu, nilai f tabel sebesar 60,224 jauh lebih besar dari 2,0195. Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Ini menunjukkan bahwa Kesejahteraan Guru, Lingkungan Kerja dan Hubungan Interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru Aparatur Sipil Negara.

3. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 11 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.899 ^a	.808	.794

Sumber : SPSS Versi 24, 2025

Nilai *adjusted R Square* yang tertera pada tabel 11 adalah sebesar 0,794, yang mencerminkan 79,4%. Hal ini menunjukkan bahwa variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen adalah sebesar 79,4%, sedangkan sisanya, yaitu 20,6%, dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model regresi dalam penelitian ini. Dengan demikian, bisa ditarik kesimpulan Kesejahteraan Guru, Lingkungan Kerja dan Hubungan Interpersonal mempunyai pengaruh sebanyak 79,4% terhadap Kinerja Guru Aparatur Sipil Negara, sementara sekitar 20,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

4. Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 12 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel Independen	Unstandardized Coefficients	
	B	Hubungan

(Constant)	1,417	-
Kesejahteraan Guru	0,250	Positif
Lingkungan Kerja	0,296	Positif
Hubungan Interpersonal	0,412	Positif

Sumber : SPSS Versi 24, 2025

Untuk analisis yang disajikan dalam tabel 12, diberikan rumusan regresi berganda yaitu:

$$Y = 1,417 + 0,250 X_1 + 0,296 X_2 + 0,412 X_3$$

Dari hasil rumusan tersebut, dapat diinterpretasikan kesimpulannya sebagai berikut:

- Dari persamaan tersebut, bisa disimpulkan jika konstanta sebesar 1,417 menunjukkan bahwa dalam keadaan tidak ada variabel bebas seperti Kesejahteraan Guru, Lingkungan Kerja dan Hubungan Interpersonal, terjadi peningkatan Kinerja Guru Aparatur Sipil Negara sebesar nilai konstanta yang dihasilkan, yaitu 1,417.
- Koefisien regresi dalam variabel X_1 yaitu sebanyak 0,250. Hal ini mengindikasikan jika setiap peningkatan satu pada variabel Kesejahteraan Guru akan berkontribusi terhadap peningkatan Kinerja Guru ASN sebesar 0,250 dengan asumsi variabel lain dalam model tetap konstan.
- Koefisien regresi dalam variabel X_2 yaitu sebanyak 0,296. Ini melihatkan jika setiap peningkatan satuan pada variabel Lingkungan Kerja akan berakibat pada peningkatan Kinerja Guru Aparatur Sipil Negara sebesar 0,296 dengan memperhatikan bahwa variabel lain dalam model dianggap konstan.
- Koefisien regresi dalam variabel X_3 yaitu sebanyak 0,412. Ini berarti setiap peningkatan satuan pada variabel Hubungan Interpersonal akan menyebabkan peningkatan Kinerja Guru ASN sebanyak 0,412 dengan asumsi bahwa variabel lain bisa model tetap konstan.

Pembahasan

1. Pengaruh Kesejahteraan Guru Terhadap Kinerja Guru Aparatur Sipil Negara

Berdasarkan hasil analisis statistik yang telah dilakukan, diperoleh nilai signifikan kesejahteraan guru yang lebih kecil dibandingkan dengan $\alpha = 0,05$, yaitu sebanyak 0,039. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis alternatif (H_1) diterima. Oleh karena itu, bisa disimpulkan jika Kesejahteraan Guru berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru Aparatur Sipil Negara. Selanjutnya, hipotesis pertama yang mengatakan bahwa Kesejahteraan Guru memiliki dampak positif terhadap Kinerja Guru Aparatur Sipil Negara diterima.

Studi ini sesuai dengan uji coba sebelumnya, yaitu Sukmana, (2017), Ma'rifah, (2023), Nawawi, (2021), A'adi & Slamet, (2022) dan (Massalim, 2019) mengatakan bahwa Kesejahteraan Guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru Aparatur Sipil Negara.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Aparatur Sipil Negara

Berdasarkan hasil analisis statistik yang dilakukan, ditemukan bahwa nilai variabel yang signifikan dalam lingkungan kerja lebih kecil dari nilai alfa 0,027. Ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua (H_2) diterima. Oleh karena itu, kita dapat menarik kesimpulan bahwa Lingkungan Kerja memiliki efek positif pada variabilitas-y, yaitu, Kinerja Guru Aparatur Sipil Negara.

Studi ini sesuai dengan penelitian sebelumnya, yaitu Fikri et al., (2025), Kurdi et al., (2025), Hastuti et al., (2022) dan Djafar et al.,(2021) mengatakan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru Aparatur Sipil Negara.

3. Pengaruh Hubungan Interpersonal Terhadap Kinerja Guru Aparatur Sipil Negara

Berdasarkan hasil analisis statistik yang dilakukan, kita dapat melihat bahwa nilai yang signifikan dari Hubungan Interpersonal adalah 0,009, yang kurang dari ambang batas 0,05. Ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga (H_3) diterima. Oleh karena itu, kita dapat menarik kesimpulan bahwa variabilitas Y, yaitu Hubungan Interpersonal dengan Kinerja Guru ASN, memiliki efek positif pada Hubungan Interpersonal.

Penelitian ini sama dengan penelitian sebelumnya yakni Anam et al., (2024), Gunawan et al., (2018), Rahman et al., (2019) dan Hutagalung et al., (2021) menyatakan Hubungan Interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru Aparatur Sipil Negara.

4. Pengaruh Kesejahteraan Guru, Lingkungan Kerja dan Hubungan Interpersonal terhadap Kinerja Guru Aparatur Sipil Negara

Berdasarkan hasil analisis statistik yang dilakukan, nilai signifikan dari rasio toponal numerik ditentukan kurang dari tingkat signifikansi 0,05 (0,000). Ini menunjukkan bahwa hipotesis H_4 diterima. Dengan demikian, hipotesis keempat Kesejahteraan Guru, Lingkungan Kerja dan Hubungan Interpersonal memiliki efek positif pada variabel Y, yaitu, Kinerja Guru Aparatur Sipil Negara, dapat menarik kesimpulan bahwa hipotesis keempat diperoleh.

Penelitian ini sama dengan penelitian sebelumnya yakni Anam et al.,(2024), Kurdi et al., (2025) dan Ma'rifah, (2023) Kesejahteraan Guru, Lingkungan Kerja dan Hubungan Interpersonal terhadap Kinerja Guru Aparatur Sipil Negara.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dijelaskan dalam pembahasan, penulis menarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- a. Kesejahteraan Guru memiliki pengaruh positif dan penting pada Kinerja Guru Aparatur Sipil Negara.
- b. Lingkungan Kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru Aparatur Sipil Negara.
- c. Hubungan Interpersonal memiliki dampak positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru Aparatur Sipil Negara.
- d. Kesejahteraan Guru, Lingkungan Kerja, Hubungan Interpersonal memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru Aparatur Sipil Negara.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penelitian dapat dilakukan sangat baik karena bantuan dari berbagai pihak dan rekan-rekan kampus STIE KBP Padang yang telah telah ikut serta membantu sehingga artikel ini dapat kami publikasikan dan bermanfaat bagi para pembaca

DAFTAR PUSTAKA

- A'adi, M., & Slamet, S. (2022). Pengaruh Kesejahteraan Guru Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru Pada Mts Nahdlatuth Thullaab Kecamatan Licin. *Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Sosial*, 1(4), 374–380. <https://doi.org/10.58540/jipsi.v1i4.71>
- Abaharis, H., & Fauzi, H. (2022). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sumatera Jaya Agro Lestari Silaut. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 15(2), 543–556. <https://doi.org/10.46306/jbbe.v15i2.195>
- Anam, C., Syaifulloh, M., & Indriyani, A. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Hubungan Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Kantor Kecamatan Jatibarang Kabupaten Brebes). *Jurnal Ilmiah Penelitian Mahasiswa*, 2(4), 1231–1245.
- Djafar, H., Putri, H. E., Nurbaiti, P., & Hamzah, Z. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru di MTS Madani Pao-Pao. *Educational Leadership: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1(1), 10–19. <https://doi.org/10.24252/edu.v1i1.22111>
- Fikri, U., Fitralisme, G., & Yanthi, W. D. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Pos Indonesia Cabang Singapura Taksimalaya. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 3(4), 776–791.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10*. badan penerbit universitas diponegoro.

- Gunawan, D. A., Mujanah, S., & Murgiyanto, M. (2018). Pengaruh Hubungan Interpersonal, Lingkungan Kerja, dan Perceived Organizational Support Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan PT Mitra Surya Persada. *Management & Accounting Research Journal Global*, 2(2), 11–22. <https://jurnal.ikbis.ac.id/global/article/view/223>
- Hastuti, R., Purnama, I., Setyawan, O., Novitriansyah, B., & Sukri, S. Al. (2022). Effect of Job Satisfaction, Work Stress and Work Environment on Work Motivation and Performance of State Junior High School Teachers in Bangko District, Rokan Hilir Regency. *LUCRUM: Jurnal Bisnis Terapan*, 4(3), 2828–2975.
- Hutagalung, A. Q., Silalahi, A. S., Dalimunthe, D. M. J., & Putra, A. F. (2021). Kinerja Dosen Milenial: Pengaruh Kemauan Untuk Mencapai Tujuan, Kebutuhan Dan Tujuan Dosen, Serta Hubungan Interpersonal. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(4), 1406–1419.
- Iskandar, R. Z. (2018). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah*, 1–128.
- Kurdi, S., Fauzi, M., & Hani, U. (2025). Pengaruh Motivasi, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru TPQ dan Madin Futuhiyah Candirotto Kendal. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Ekonomi*, 3(1), 397–422.
- Ma'rifah, I. Z. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kesejahteraan Guru terhadap Kinerja Guru MI di Kecamatan Jekulo. *Quality*, 11(2), 293. <https://doi.org/10.21043/quality.v11i2.19990>
- Massalim, S. Z. (2019). Pengaruh Kesejahteraan Terhadap Kinerja Guru Paud. *Jurnal Pendidikan Luar Sekolah*, 13(2), 62. <https://doi.org/10.32832/jpls.v13i2.2650>
- Nabila, S. H. (2024). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual dan Komunikasi Interpesonal Terhadap Kinerja Guru di SMP Kecamatan Tegowanu Kabupaten Grobogan. *Universitas Islam Indonesia*, 1–128.
- Nawawi, M. S. (2021). Pengaruh Sertifikasi Guru Terhadap Kompetensi, Motivasi dan Kesejahteraan Guru, Serta Pengaruh Ketiganya Terhadap Kinerja Guru (Suatu Kajian Studi Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia dan Manajemen Keuangan). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(1), 323–336.
- Priyatno, D. (2017). *Panduan Praktis Olah Data Menggunakan SPSS*. Cv. Andi Offset.
- Rahmadanirwati, D., & Zaim, M. (2024). Innovation in Developing Indonesian Language Learning Media Based on Problems to Enhance Critical Thinking Skills of Students in Multi-Ethnic Primary Schools. *International Education Trend Issues*, 2(2), 223–230. <https://doi.org/10.56442/ieti.v2i2.565>
- Rahman, A., Rezal, M., Kamal, K., Mallo, A. G., Nadjemudin, S., & Lanonci, L. (2019). Pengaruh Hubungan Interpersonal, Lingkungan Kerja, Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Daerah (Kpud) Kabupaten Parigi Moutong. *Jurnal Ekonomi Trend*, 7(1), 58–70. <https://doi.org/10.31970/trend.v7i1.173>
- Ridho, M., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bank Mandiri Syariah Cabang Padang. *INA-Rvix Papers*, 10.

- Sugiyono, S. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sukmana, T. (2017). Pengaruh Pengelolaan Keuangan dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Guru Honorer Sekolah Dasar di Kecamatan Puspahiang Kabupaten Taksimalaya. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pascasarjana Administrasi Pendidikan*, 5(1), 1689–1699.
- Wachidah, R. A. (2019). Pengaruh Kesejahteraan Guru Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Smp Negeri Se-Kecamatan Tanggulangin Kabupaten Sidoarjo. *Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang*, 1–199. <http://etheses.uin-malang.ac.id/id/eprint/16148>