



Pengaruh Pengawasan, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMPN 2 Siberut

Erlianto, Deltri Apriyeni, Alfian Defri, Elmi Novia
1,2,3,4, Magister Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi KBP
E-mail: deltri.apri@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh Pengawasan, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja guru SMP Negeri 2 Siberut Barat Daya. Kemudian secara simultan melihat pengaruh Pengawasan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja. Desain penelitian adalah; penelitian kuantitatif. Data yang digunakan dalam penelitian adalah data primer dan data sekunder. Populasi penelitian adalah seluruh guru. Sedangkan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik total sampling (sampel keseluruhan (Sugiyono, 2021)). Berdasarkan jumlah populasi maka diambil sebanyak 34 guru sebagai sampel. Analisis data dilakukan secara kuantitatif dengan menggunakan regresi linier berganda untuk melihat pengaruh variable bebas terhadap variable terikat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ; Pengawasan, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja memberikan pengaruh yang positif terhadap Kinerja. Selanjutnya Pengawasan, Disiplin kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja. Untuk meningkatkan Kinerja, Pengawasan dilakukan secara terencana, terstruktur, dan mendukung. Peningkatan Disiplin Kerja dicapai dengan membentuk budaya kerja yang kuat melalui aturan yang jelas dan konsisten serta pemberian penghargaan kepada guru yang menunjukkan kedisiplinan tinggi. Lingkungan Kerja yang kondusif memberikan dampak positif signifikan terhadap Kinerja guru. Sekolah perlu meningkatkan fasilitas fisik, seperti menyediakan ruang kerja yang nyaman, alat bantu pembelajaran yang memadai, serta memastikan lingkungan yang bersih dan aman.

Kata kunci: Pengawasan, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja

1. Latar Belakang

Guru merupakan elemen kunci dalam sistem pendidikan di sekolah. Semua komponen, mulai dari kurikulum, sarana prasarana, biaya, sangat ditentukan oleh esensi pembelajaran. Berupa interaksi guru dengan peserta didik. Kurikulum akan hidup apabila dilaksanakan oleh guru. Peran guru sangat penting dalam mentransformasikan input-input Pendidikan. Pakar Pendidikan menyatakan bahwa perubahan atau peningkatan kualitas tidak terjadi tanpa adanya perubahan dan peningkatan kualitas guru. Guru yang memiliki kualitas tinggi dan profesionalisme di bidangnya, dapat mendorong Kinerja individu dan institusi menjadi optimal. Namun demikian, masih terdapat berbagai permasalahan dalam Kinerja guru. Meskipun berbagai pelatihan dan sosialisasi dilakukan masih terkendala untuk aplikasinya. Sehingga Kinerja guru masih bermasalah. Oleh karena itu perlu dilakukan penelitian di SMP Negeri 2 Siberut Barat Daya. Terkait masalah Kinerja guru, masih terdapat ketimpangan antara target dan realisasi yang terjadi. Berikut adalah tabel target dan realisasi Kinerja Guru SMP Negeri 2 Siberut Barat Daya pada tahun 2024 :

Tabel 1. Target dan Realisasi Kinerja Guru SMP Negeri 2 Siberut Barat Daya

No.	Indikator Kinerja	Target (%)	Realisasi (%)
1.	Peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian Kinerja	100	72
2.	Menggerakkan siswa sadar lingkungan	100	79
3.	Meningkatnya kualitas pembelajaran	100	59
	Total	100	71

Sumber: Diolah Tahun 2024

Jika dilihat dari tabel di atas realisasi program kerja SMP Negeri 2 Siberut Barat Daya selama 1 (satu) tahun terakhir tidak mencapai target. Pada indikator pertama dari target yang direncanakan 100% hanya tercapai sebesar 72 %. Pada indikator kedua walaupun pencapaiannya cukup tinggi sebesar 79 % namun tetap tidak mencapai target. Begitu juga dengan indikator ketiga yang ditargetkan sebesar 100 % namun hanya tercapai sampai 59 %. Dapat dikatakan bahwa secara rata-rata pencapaian Kinerja Guru SMP Negeri 2 Siberut Barat Daya hanya 71 %.

Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa terjadi permasalahan Kinerja Guru SMP Negeri 2 Siberut Barat Daya sebab realisasi tidak mencapai target. Penurunan Kinerja Guru SMP Negeri 2 Siberut Barat Daya ini diduga dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu Pengawasan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja. Pengawasan bukan sekedar mengetahui sesuatu dalam seksama serta melihat hasil aktivitas Pengawasan, namun memiliki arti untuk memperbaiki serta meluruskan hingga dapat mencapai tujuannya seperti yang direncanakan di masa lalu. Armstrong, (2021) mendefinisikan Pengawasan sebagai proses upaya seseorang pemimpin untuk memastikan bahwa aktivitas organisasi dilakukan selaras dalam rencana, kebijakan serta ketentuan yang sudah ditetapkan. Gie, (2019) mendefinisikan Pengawasan sebagai pemeriksaan dan penjaminan agar pekerjaan dilaksanakan seperti dalam rencana yang sudah ditetapkan serta hasil yang diharapkan.

Tabel 2. Data Disiplin Guru SMP Negeri 2 Siberut Barat Daya

Bulan	Jumlah Hari Kerja	Tidak Hadir Tanpa Keterangan	Guru Terlambat Datang (>15 Menit)	Guru Pulang Sebelum Waktu	Total Pelanggaran Disiplin
Januari	20	3	5	2	10
Februari	18	4	6	3	13
Maret	22	2	7	4	13
April	21	5	8	3	16
Mei	20	3	4	2	9
Juni	19	2	5	1	8

Sumber: Laporan Absensi SMP Negeri 2 Siberut Barat Daya

Berdasarkan data tabel di table 2, terlihat bahwa tingkat disiplin kerja guru masih memerlukan perbaikan. Pelanggaran disiplin berupa ketidakhadiran tanpa keterangan, keterlambatan datang, dan kepulangan sebelum waktu menunjukkan bahwa beberapa guru belum menjalankan kewajibannya secara maksimal. Rata-rata pelanggaran disiplin kerja dalam satu bulan mencapai 11,5 kasus, dengan puncak pelanggaran terjadi pada bulan April sebanyak 16 kasus. Hal ini berpotensi mempengaruhi efektivitas proses pembelajaran, karena guru merupakan elemen utama dalam menciptakan suasana belajar yang kondusif dan berkualitas. Munculnya pelanggaran disiplin disebabkan kurangnya Pengawasan terhadap aktivitas guru oleh kepala sekolah dan berbagai pihak yang berkompeten. Disamping itu, factor Lingkungan Kerja dengan kondisi sekolah yang berada di daerah terpencil, transportasi yang terbatas menjadi penyebab kurangnya kehadiran guru. Ditambah dengan kesadaran individu yang masih kurang terhadap tanggung jawab. Menurut Sedarmayanti, (2021), Lingkungan mempengaruhi Kinerja guru karena terlaksananya aktivitasnya secara baik agar tercapai hasil yang optimal, apabila didukung oleh keadaan lingkungan yang sesuai.

Beberapa fakta yang tampak dan fenomena yang terjadi, maka perlu dilakukan studi terkait variabel bebas yang diduga mempengaruhi Kinerja guru. Variabel yang diduga dapat mempengaruhi Kinerja guru tersebut adalah; Pengawasan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja. Pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, perlu dibuktikan secara ilmiah, karena bertujuan untuk pengambilan kebijakan bagi institusi. Sehingga solusi tepat dapat diberikan untuk perbaikan Kinerja guru di masa yang akan datang. Kajian studi ini menarik, karena Lingkungan Kerja atau lokasi SMP Negeri 2 Siberut Barat Daya merupakan lokasi terpencil yang terbatas infrastruktur penunjang dan minimnya fasilitas public pada Kawasan ini. Sehingga perlu perhatian lebih bagi pihak-pihak yang peduli dalam kemajuan sumberdaya manusia demi terwujudnya Indonesia maju dan berkembang.

Berbagai studi terkait dengan variable Kinerja guru sebagai variable terikat sudah banyak studi dilakukan oleh peneliti sebelumnya antara lain adalah ; Saputra, (2020); Nielwaty, (2020); Sunuharyo, (2019); Doni Irawan, (2021); Hustia, (2020); Yuli Yantika, (2019); Iptian, (2020); Frista Dearetha Marasabess y and Singmin Johannes lo, (2020); Siti Karlina Hidayati, (2019); Siti Karlina Hidayati, (2019); dan Gidalti, Deltri Apriyeni, Dewi, H, Noriawati, Artha, (2022). Berbeda dengan penelitian ini, kondisi wilayah yang terpencil dan keterbatasan akses transportasi dan komunikasi serta berbagai kekurangan lainnya patut menjadi bahan pertimbangan sehingga penelitian ini berbeda dari penelitian sebelumnya.

2. Metode Penelitian

2.1. Daerah Penelitian, Jenis Penelitian dan Data Penelitian

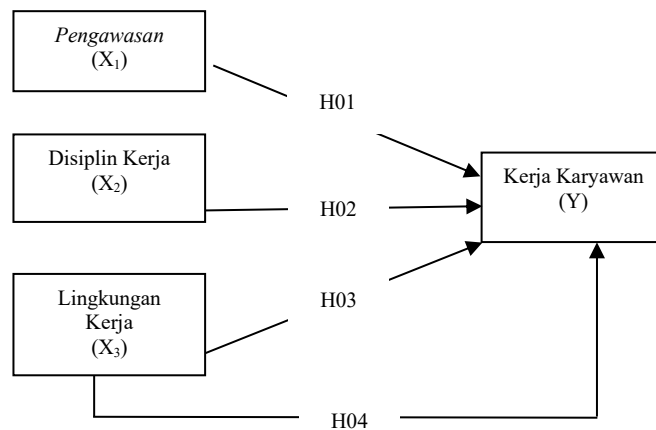
Penelitian ini dilakukan pada SMPN 2 Siberut Barat Daya. Basis penelitian adalah ; manajemen sumberdaya manusia. Pendekatan yang digunakan secara kuantitatif. Data yang digunakan terdiri dari data primer dan data sekunder. Data sekunder diperoleh dari Institusi terkait. Data primer berasal dari responden penelitian.

2.2. Populasi dan Sampel Penelitian, Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel secara keseluruhan dimana, Populasi adalah suatu wilayah yang digeneralisasi, suatu objek atau subjek yang menunjukkan kualitas dan karakteristik tertentu, Sugiyono, (2021). Jumlah populasi sebesar 34 orang guru dijadikan sebagai sampel penelitian.

2.3. Variabel Penelitian

Variabel penelitian terdiri dari variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas adalah : Pengawasan (X₁), Disiplin Kerja (X₂) dan Lingkungan Kerja (X₃). Sedangkan variabel terikat adalah Kinerja (Y). Model kerangka konsep penelitian dapat dilihat pada gambar 2.1. sebagai berikut ;



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian

2.4. Analisis Data

2.4.1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis data yang digunakan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan regresi linier berganda. Analisis ini dilakukan setelah data penelitian lolos uji asumsi klasik sebagai prasyarat pada uji regresi linier berganda. Berikut model persamaan regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini :

$$Y = \beta_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e \dots\dots\dots (1)$$

Dimana:

- Y = Kinerja
- a = Konstanta Instersep
- β_1 = Pengawasan
- β_2 = Disiplin
- β_3 = Lingkungan Kerja
- b_1, b_2, \dots = Koefisien Regresi
- e = Error Term

2.4.2. Uji t (Parsial)

Dalam Uji t ini digunakan untuk mengetahui apakah terdapat atau tidaknya pengaruh dari masing-masing variabel independen secara individual (parsial) terhadap variabel dependen dengan tingkat signifikan $\alpha = 5\%$ (0,05). Jika nilai probability t lebih besar dari α 0,05 maka tidak ada pengaruh secara parsial dari variabel independen terhadap variabel dependen, sedangkan jika nilai probability t lebih kecil dari α 0,05 maka terdapat pengaruh secara parsial dari variaebel independen terhadap variabel dependen.

Selain itu menurut Siregar, (2019) mengatakan bahwa terdapat juga cara lain untuk membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. Apabila t hitung lebih kecil dari t tabel maka dapat diartikan bahwa variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen. Sedangkan jika nilai t hitung lebih kecil dari t tabel maka dapat dikatakan bahwa variaebel independen secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Rumus t_{hitung} pada analisis regresi adalah:

$$t_{\text{hit}} = \frac{b}{S_{b1}} \dots\dots\dots (2)$$

Keterangan :

- t_{hit} = Koefisien Nilai Tes
- b_i = Koefisien Regresi
- S_{b_i} = Standar Kesalahan Koefisien Regresi

2.4.3. Uji F (Simultan)

Uji-F dilakukan untuk menunjukkan bahwa variabel bebas dimasukkan dalam model yang memiliki pengaruh secara bersama terhadap variabel terikat. Kriteria pengujian menggunakan tingkan signifikansi 0,05. Jika nilai probability F lebih besar dari alpha 0,05 maka model regresi tidak dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen atau tidak berpengaruh simultan. Sebaliknya, jika nilai probability F lebih kecil dari alpha 0,05 maka dikatakan variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen Siregar, (2019).

Terdapat cara lain untuk nilai F hitung dengan F tabel. Apabila F hitung lebih besar dari F tabel maka dapat dikatakan bahwa variabel independen secara bersamaan berpengaruh terhadap variabel dependen. Sedangkan jika nilai F hitung lebih kecil dari F tabel maka dapat dikatakan bahwa variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Untuk dapat menentukan tingkat signifikan, yaitu 5% atau 0,05 dan dejat bebas (db) = n-k-1, untuk mengetahui daerah F table sebagai batas penerimaan dan penolakan hipotesis. Dari perhitungan tersebut maka akan diperoleh distribusi F dengan pembilang (K) dan dk penyebut (n-k-1) dengan ketentuan berikut :

Tolak Ho jika F hitung ≥ F tabel H1 diterima (signifikan)

Terima Ho jika F hitung ≤ F tabel H1 ditolak (tidak signifikan)

Rumus yang digunakan adalah :

$$F = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)} \dots\dots\dots (3)$$

Dimana:

- F : Uji F
- R²: Koefisien determinasi
- K : Jumlah variabel bebas
- n : Jumlah sampel

2.4.4. Koefisien Determinan

Untuk melihat proporsi variable bebas terhadap variable terikat maka dilakukan Uji Koefisien Determinasi. Menurut Siregar, (2019) uji koefisien determinasi (R²) adalah untuk mengukur seberapa jauh model dapat menerangkan variasi dari variabel independen. Untuk mengetahui besarnya nilai koefisien determinasi berganda peneliti menggunakan perhitungan dengan ketentuan berikut ini : jika nilai R² = 1 atau mendekati 1, hal ini berarti semakin kuat kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Pada analisis ini digunakan koefisien determinasi ganda (R²) (Riduwan, 2019).

$$R^2 = 1 - \frac{SSR}{SST} \dots\dots\dots (4)$$

Keterangan:

R² : Koefisien Determinasi

SSR (Sum of Squares of Residuals): Jumlah kuadrat dari selisih antara nilai yang diamati dan nilai prediksi.

SST (Total Sum of Squares): Jumlah kuadrat dari selisih antara nilai yang diamati dan rata-rata nilai yang diamati.

3. Hasil dan Diskusi

3.1. Karakteristik Responden Penelitian

Gambaran umum karakteristik responden pada penelitian ini diukur berdasarkan 4 kategori yaitu jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan dan masa kerja. Berikut karakteristik responden penelitian yang disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Karakteristik Responden Penelitian

Profil	Kategori	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	25	74
	Perempuan	9	26
Umur	20 - 30 tahun	7	21
	31 - 40 tahun	13	38
	41 - 50 tahun	6	18
	51 - 60 tahun	8	24
Pendidikan	SLTA/SMK	0	0
	D3	0	0
	S1	28	82
	S2	6	18
Masa Kerja	< 10 tahun	16	47
	11 - 20 tahun	4	12
	21 - 30 tahun	5	15
	> 31 tahun	9	26

Sumber: Data Primer, SMP Negeri 2 Siberut Barat Daya, diolah Penulis 2025.

Tabel 3 menunjukkan karakteristik responden dalam penelitian yang dilakukan di SMP Negeri 2 Siberut Barat Daya. Dalam hal jenis kelamin, mayoritas responden adalah laki-laki (74%), sementara perempuan hanya 26%. Angka ini menunjukkan bahwa dominasi laki-laki lebih terlihat dalam kelompok responden, yang mungkin mencerminkan komposisi tenaga pengajar di sekolah tersebut. Umur responden tersebar di berbagai kelompok usia, dengan kelompok umur 31- 40 tahun paling banyak (38%), diikuti oleh kelompok umur 51- 60 tahun (24%), yang menunjukkan bahwa sebagian besar guru berada di rentang usia produktif. Kelompok umur 20-30 tahun dan 41-50 tahun masing-masing memiliki persentase 21% dan 18%, yang menunjukkan adanya keragaman usia dalam tenaga pengajar di sekolah ini.

Dari segi pendidikan, mayoritas guru memiliki gelar S1 (82%), sedangkan hanya 18% yang memiliki gelar S2. Hal ini menggambarkan bahwa hampir semua guru telah memenuhi kualifikasi pendidikan minimal yang disyaratkan untuk mengajar di sekolah dan adanya sebagian kecil guru dengan pendidikan S2 menunjukkan upaya peningkatan kapasitas melalui pendidikan lanjutan. Berdasarkan masa kerja, mayoritas responden memiliki masa kerja kurang dari 10 tahun (47%), yang mengindikasikan bahwa sebagian besar guru masih berada dalam tahap awal karier mereka. Namun, ada juga sejumlah guru yang memiliki pengalaman kerja lebih lama: 26% responden memiliki masa kerja lebih dari 31 tahun, dan 15% di antaranya memiliki masa kerja antara 21 hingga 30 tahun. Persentase kecil untuk kelompok dengan masa kerja 11-20 tahun (12%) menunjukkan bahwa ada perbedaan signifikan dalam tingkat pengalaman yang dimiliki oleh para guru di sekolah tersebut.

Secara keseluruhan, karakteristik responden pada SMP Negeri 2 Siberut Barat Daya menggambarkan keberagaman dalam aspek demografis seperti jenis kelamin, usia, pendidikan, dan masa kerja, yang bisa menjadi faktor penting dalam analisis terhadap kualitas pendidikan, dinamika kerja, dan pengembangan profesionalisme guru.

3.2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat (*dependent*). Besarnya pengaruh variabel-variabel bebas dengan variabel terikat dapat dihitung melalui suatu persamaan regresi berganda. Berdasarkan perhitungan melalui komputer dengan menggunakan program IBM SPSS *for Windows* Versi 24.0.

Berikut tabel rekap untuk hasil dari nilai koefisien regresi, t_{hitung} , nilai signifikansi, nilai F_{hitung} , dan nilai R Square (R^2). Hasil-hasilnya dapat dilihat pada tabel 4 berikut:

Tabel 4. Rekap Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
Model		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	26.309	5.072		5.187	.000
	X1	.453	.096	.047	4.718	.000
	X2	.675	.190	.304	3.552	.005
	X3	.371	.140	.375	2.650	.027

a. Dependent Variable: Y (Kinerja)

Sumber: Data Primer, Diolah dengan IBM SPSS 26.0 2025.

Dari tabel 4. di atas maka bentuk model persamaan regresi untuk pengaruh Pengawasan, disiplin kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja guru pada SMP Negeri 2 Siberut Barat Daya adalah sebagai berikut:

$$Y = 26.309 + 0.453 (X_1) + 0.675 (X_2) + 0.371 (X_3)$$

Keterangan persamaan di atas :

$\alpha = 26.309$; artinya tanpa adanya pengaruh Pengawasan, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, maka Kinerja guru sudah ada sebesar 26.309.

$b_1 = 0.453$; artinya bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel Pengawasan (X_1) terhadap Kinerja guru (Y). Hal ini menunjukkan bahwa semakin naik (baik) atau meningkatnya Pengawasan, maka akan meningkatkan Kinerja guru. Nilai koefisien regresi Pengawasan adalah 0.453 artinya setiap peningkatan satu-satuan Pengawasan maka Kinerja guru meningkat sebesar 0.453.

$b_2 = 0.675$; artinya bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja guru (Y). Hal ini menunjukkan bahwa semakin naik atau meningkatnya Disiplin Kerja, maka akan meningkatkan Kinerja guru. Nilai koefisien regresi Disiplin Kerja adalah 0.675 artinya setiap peningkatan satu-satuan Disiplin Kerja maka Kinerja guru meningkat sebesar 0.675.

$b_3 = 0.371$; artinya bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kinerja guru (Y). Hal ini menunjukkan bahwa semakin naik atau meningkatnya Lingkungan Kerja, maka akan meningkatkan Kinerja guru. Nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja adalah 0.371 artinya setiap peningkatan satu-satuan Lingkungan Kerja maka Kinerja guru meningkat sebesar 0.371.

3.3 Uji Statistik

3.3.1. Pengujian Hipotesis 1

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pengawasan secara parsial berpengaruh positif terhadap Kinerja guru di SMP Negeri 2 Siberut Barat Daya. Berdasarkan uji t yang dilakukan, nilai signifikansi untuk variabel Pengawasan adalah 0,000, yang lebih kecil dari nilai signifikansi yang ditetapkan yaitu 0,05. Hal ini menyebabkan H_0 (hipotesis nol) yang menyatakan bahwa Pengawasan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru, ditolak, dan H_a (hipotesis alternatif) yang menyatakan adanya pengaruh positif Pengawasan terhadap Kinerja guru diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa Pengawasan yang efektif, baik dalam bentuk supervisi, evaluasi, maupun pemberian umpan balik yang konstruktif, dapat meningkatkan Kinerja guru. Pengawasan yang dimaksud tidak hanya terbatas pada pemantauan administratif, tetapi juga mencakup dukungan dalam bentuk pelatihan dan pengembangan profesional. Oleh karena itu, hasil penelitian ini menegaskan pentingnya peran Pengawasan dalam meningkatkan kualitas Kinerja guru, yang pada gilirannya berdampak pada kualitas pendidikan yang diberikan. Dengan demikian, pihak manajemen sekolah perlu memastikan bahwa sistem Pengawasan yang diterapkan dapat mengoptimalkan Kinerja guru melalui pendekatan yang lebih mendukung dan partisipatif.

3.3.2. Pengujian Hipotesis 2

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja guru di SMP Negeri 2 Siberut Barat Daya. Temuan ini menegaskan bahwa Disiplin Kerja yang tinggi, baik dalam hal ketepatan waktu, tanggung jawab, dan ketaatan terhadap aturan, sangat menentukan Kinerja yang dihasilkan oleh guru. Semakin tinggi Disiplin Kerja yang diterapkan dalam lingkungan sekolah, semakin besar dampaknya terhadap kualitas Kinerja guru. Koefisien Disiplin Kerja sebesar 0,675 menunjukkan pengaruh yang paling dominan dibandingkan dengan variabel lainnya, yang mengindikasikan bahwa disiplin kerja memiliki kontribusi terbesar dalam peningkatan Kinerja guru.

Disiplin Kerja yang baik mencakup berbagai aspek, mulai dari kepatuhan terhadap jadwal mengajar, keteraturan dalam merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, hingga tanggung jawab terhadap tugas administratif dan evaluasi. Semua faktor ini secara langsung mempengaruhi kualitas proses belajar mengajar yang dijalankan oleh guru, yang pada gilirannya akan berdampak pada pencapaian tujuan pendidikan di sekolah. Oleh karena itu, jika SMP Negeri 2 Siberut Barat Daya ingin meningkatkan Kinerja guru secara keseluruhan, penguatan budaya Disiplin Kerja menjadi hal yang sangat krusial.

Pendapat Wiraandika, (2020) mendukung temuan ini dengan menjelaskan bahwa Disiplin Kerja berkaitan erat dengan perilaku yang berorientasi pada penciptaan iklim kerja yang kondusif untuk kreativitas, inovasi, keselamatan, dan layanan. Di dalam konteks pendidikan, iklim yang baik ini bisa tercermin dalam kebijakan sekolah yang mendukung pengembangan profesional guru, interaksi yang positif antar guru dan pimpinan, serta prosedur yang jelas yang memfasilitasi guru untuk bekerja secara efektif. Ketika Disiplin Kerja diterapkan dengan baik, guru akan merasa lebih termotivasi, memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi, dan berkomitmen untuk memberikan yang terbaik dalam setiap aspek pekerjaan mereka.

Temuan ini juga sejalan dengan hasil penelitian Chusminah, (2019) dan Basit, Acep (2019), yang menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru. Kedua penelitian tersebut menegaskan bahwa Disiplin Kerja yang terjaga tidak hanya meningkatkan efisiensi dan efektivitas pengajaran, tetapi juga menciptakan lingkungan yang lebih produktif dan terorganisir. Dengan Disiplin Kerja yang baik, guru lebih mampu mengelola waktu dan sumber daya yang ada, berkomitmen untuk terus meningkatkan kualitas diri, dan akhirnya berkontribusi pada peningkatan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting bagi pihak sekolah untuk terus memperkuat sistem Pengawasan dan memberikan dukungan agar budaya Disiplin Kerja ini terus tumbuh dan berkembang di kalangan guru.

3.3.3. Pengujian Hipotesis 3

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap Kinerja guru di SMP Negeri 2 Siberut Barat Daya. Berdasarkan analisis uji t, diperoleh tingkat signifikansi variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,027, yang lebih kecil dari nilai signifikansi yang ditetapkan yaitu 0,05. Hal ini menyebabkan hipotesis nol (H_0) yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja guru ditolak, dan hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan adanya pengaruh positif Lingkungan Kerja terhadap Kinerja guru diterima. Temuan ini menegaskan bahwa Lingkungan Kerja yang kondusif dan mendukung memiliki dampak yang signifikan terhadap Kinerja guru. Lingkungan Kerja yang dimaksud dalam penelitian ini mencakup faktor-faktor fisik seperti fasilitas yang memadai, suasana kerja yang nyaman, serta hubungan interpersonal yang baik antara rekan kerja dan atasan. Lingkungan yang positif dapat meningkatkan Lingkungan Kerja, kenyamanan, dan produktivitas guru dalam melaksanakan tugas pengajaran. Guru yang bekerja dalam lingkungan yang mendukung akan merasa lebih dihargai. Oleh karena itu, hasil penelitian ini menekankan pentingnya menciptakan Lingkungan Kerja yang kondusif bagi peningkatan kualitas Kinerja guru, yang pada akhirnya berdampak pada kualitas pendidikan yang diberikan kepada siswa.

Hasil ringkasan pengujian hipotesis pertama, kedua dan ketiga dapat diperlihatkan pada tabel 5. berikut:

Tabel 5. Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis Parsial

Hipotesis	Pernyataan	Hasil Uji
H_1	Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru pada SMP Negeri 2 Siberut Barat Daya.	Diterima
H_2	Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru pada SMP Negeri 2 Siberut Barat Daya.	Diterima
H_3	Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru pada SMP Negeri 2 Siberut Barat Daya.	Diterima

Sumber: Data Primer, Diolah Penulis Tahun 2025.

3.4. Uji F (simultan)

3.4.1. Pengujian Hipotesis 5

Uji F (kelayakan model) dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel bebas secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel terikat. Hipotesis kelima yang diajukan, bahwa Pengawasan, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap Kinerja guru. Berdasarkan hasil analisis dari uji F, diketahui bahwa tingkat signifikansi variabel Pengawasan, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga hipotesis alternatif yang diajukan dalam penelitian ini diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara Pengawasan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja guru SMP Negeri 2 Siberut Barat Daya. Sebagaimana dapat dilihat pada tabel 6. dibawah ini :

Tabel 6. Hasil Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	37.109	3	12.370	3.404	.000 ^a
	Residual	109.009	30	3.634		
	Total	146.118	33			

Sumber: Hasil Output SPSS (2025)

Hasil ringkasan pengujian hipotesis keempat dapat diperlihatkan pada tabel 7. berikut:

Tabel 7. Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis Simultan

Hipotesis	Pernyataan	Hasil Uji
H_4	Pengawasan, disiplin kerja, Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru pada SMP Negeri 2 Siberut Barat Daya	Diterima

Sumber: Data Primer, Diolah Penulis Tahun 2025.

3.5. Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi untuk Pengawasan, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja guru dilakukan dengan menggunakan program IBM SPSS *for Windows* Versi 24.0 dengan bentuk output SPSS seperti yang dikemukakan di bawah ini:

Tabel 8. Hasil R Square

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.904 ^a	.817	.797	1.90621	

Sumber: Data Primer, Diolah dengan IBM SPSS 26.0 2025.

Berdasarkan hasil perhitungan estimasi regresi, diperoleh nilai koefisien determinasi yang disesuaikan atau R Square yaitu 0,817 artinya 81,7% variasi dari semua variabel bebas (Pengawasan, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dapat menerangkan variabel tak bebas (Kinerja guru), sedangkan sisanya sebesar 18,3% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dikarenakan nilai R^2 menjauhi 0 (nol), maka kontribusi (pengaruh) independent variabel (Pengawasan, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja) secara simultan terhadap dependent (Kinerja guru) adalah besar (kuat).

3.6. Diskusi

3.6.1. Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 2 Siberut Barat Daya.

Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa Pengawasan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja guru di SMP Negeri 2 Siberut Barat Daya. Temuan ini menunjukkan bahwa Pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan sekolah secara langsung mempengaruhi Kinerja guru. Semakin baik dan efektif Pengawasan yang diterapkan, semakin tinggi pula Kinerja yang dihasilkan oleh guru. Koefisien Pengawasan sebesar 0,453 menunjukkan pengaruh yang cukup besar, yang menegaskan pentingnya peran Pengawasan dalam meningkatkan kualitas kerja para pendidik.

Pentingnya Pengawasan yang efektif tidak hanya terletak pada pemantauan administratif, tetapi juga pada kualitas hubungan yang dibangun antara pimpinan dan guru. Pengawasan yang dilakukan dengan pendekatan yang mendukung, memberikan umpan balik konstruktif dan melibatkan guru dalam proses evaluasi, dapat meningkatkan motivasi dan komitmen mereka terhadap tugas-tugas pengajaran. Dalam konteks ini, Pengawasan menjadi alat untuk membimbing dan memberi arahan kepada guru, bukan sekadar untuk mengawasi. Hal ini sesuai dengan teori kepemimpinan yang dijelaskan oleh (Wirawan, 2021), yang menyatakan bahwa Pengawasan mencerminkan bagaimana pimpinan mempengaruhi pengikutnya untuk mencapai tujuan organisasi.

Penelitian ini juga mendukung temuan dari penelitian Razak, (2021) dan Noppy, (2022) yang menunjukkan bahwa Pengawasan memiliki dampak positif yang signifikan terhadap Kinerja guru. Kedua penelitian tersebut menegaskan bahwa Pengawasan yang baik, yang melibatkan komunikasi yang jelas dan pendampingan yang berkesinambungan, dapat menciptakan Lingkungan Kerja yang lebih produktif dan mendorong guru untuk menunjukkan Kinerja terbaik mereka. Oleh karena itu, untuk meningkatkan Kinerja guru di SMP Negeri 2 Siberut Barat Daya, sangat penting bagi pihak sekolah untuk memperkuat sistem Pengawasan, memastikan Pengawasan yang dilakukan bersifat membangun, dan mendukung pengembangan profesional guru secara berkelanjutan.

3.6.2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 2 Siberut Barat Daya.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja guru di SMP Negeri 2 Siberut Barat Daya. Temuan ini menegaskan bahwa Disiplin Kerja yang tinggi, baik dalam hal ketepatan waktu, tanggung jawab, dan ketaatan terhadap aturan, sangat menentukan Kinerja yang dihasilkan oleh guru. Semakin tinggi Disiplin Kerja yang diterapkan dalam lingkungan sekolah, semakin besar dampaknya terhadap kualitas Kinerja guru. Koefisien disiplin kerja sebesar 0,675 menunjukkan pengaruh yang paling dominan dibandingkan dengan variabel lainnya, yang mengindikasikan bahwa disiplin kerja memiliki kontribusi terbesar dalam peningkatan Kinerja guru.

Disiplin Kerja yang baik mencakup berbagai aspek, mulai dari kepatuhan terhadap jadwal mengajar, keteraturan dalam merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, hingga tanggung jawab terhadap tugas administratif dan evaluasi. Semua faktor ini secara langsung mempengaruhi kualitas proses belajar mengajar yang dijalankan oleh guru, yang pada gilirannya akan berdampak pada pencapaian tujuan pendidikan di sekolah. Oleh karena itu, jika SMP Negeri 2 Siberut Barat Daya ingin meningkatkan Kinerja guru secara keseluruhan, penguatan budaya Disiplin Kerja menjadi hal yang sangat krusial.

Pendapat Patterson et al. (2021) mendukung temuan ini dengan menjelaskan bahwa Disiplin Kerja berkaitan erat dengan perilaku yang berorientasi pada penciptaan iklim kerja yang kondusif untuk kreativitas, inovasi, keselamatan, dan layanan. Di dalam konteks pendidikan, iklim yang baik ini bisa tercermin dalam kebijakan sekolah yang mendukung pengembangan profesional guru, interaksi yang positif antar guru dan pimpinan, serta prosedur yang jelas yang memfasilitasi guru untuk bekerja secara efektif. Ketika Disiplin Kerja diterapkan dengan baik, guru akan merasa lebih termotivasi, memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi, dan berkomitmen untuk memberikan yang terbaik dalam setiap aspek pekerjaan mereka.

Temuan ini juga sejalan dengan hasil penelitian Hustia, (2020) dan Jailani, R. W., (2020), yang menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru. Kedua penelitian tersebut menegaskan bahwa Disiplin Kerja yang terjaga tidak hanya meningkatkan efisiensi dan efektivitas pengajaran, tetapi juga menciptakan lingkungan yang lebih produktif dan terorganisir. Dengan Disiplin Kerja yang baik, guru lebih mampu mengelola waktu dan sumber daya yang ada, berkomitmen untuk terus meningkatkan kualitas diri, dan akhirnya berkontribusi pada peningkatan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting bagi pihak sekolah untuk terus memperkuat sistem Pengawasan dan memberikan dukungan agar budaya Disiplin Kerja ini terus tumbuh dan berkembang di kalangan guru.

3.6.3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 2 Siberut Barat Daya.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja guru di SMP Negeri 2 Siberut Barat Daya. Dengan tingkat signifikansi variabel sebesar 0,027, yang lebih kecil dari ambang batas 0,05, hipotesis nol (H_0) yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja guru ditolak, sedangkan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Temuan ini menggarisbawahi pentingnya Lingkungan Kerja yang kondusif sebagai salah satu faktor kunci yang mendukung peningkatan Kinerja guru.

Lingkungan Kerja yang kondusif meliputi berbagai aspek, baik fisik maupun non fisik. Secara fisik, fasilitas yang memadai, ruang kerja yang nyaman, serta perlengkapan pendukung yang lengkap memberikan guru kemudahan dalam melaksanakan tugas. Secara non fisik, hubungan interpersonal yang harmonis antara rekan kerja, serta dukungan dari pimpinan sekolah, menciptakan suasana kerja yang positif dan memotivasi guru untuk bekerja secara optimal. Kombinasi dari elemen-elemen ini tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga mendorong kreativitas dan rasa tanggung jawab guru dalam menjalankan tugas pengajaran.

Guru yang merasa didukung oleh Lingkungan Kerja cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, yang berdampak pada peningkatan kualitas interaksi dengan siswa dan hasil pembelajaran. Sebaliknya, Lingkungan Kerja yang kurang mendukung dapat menurunkan semangat kerja, bahkan memicu stres yang pada akhirnya menghambat Kinerja. Oleh karena itu, menciptakan Lingkungan Kerja yang kondusif bukan hanya menjadi kebutuhan, tetapi juga investasi strategis untuk meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan berbagai penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja yang baik berperan signifikan dalam mendukung Kinerja individu. Sebagai contoh, penelitian Patterson et al. (2021) menegaskan bahwa Lingkungan Kerja yang mendukung dapat mendorong kreativitas, inovasi, dan keselamatan kerja. Dengan demikian, pihak manajemen sekolah perlu secara proaktif mengidentifikasi dan memperbaiki faktor-faktor Lingkungan Kerja yang kurang optimal, serta terus memelihara elemen-elemen yang mendukung produktivitas guru.

Secara keseluruhan, hasil ini menegaskan bahwa menciptakan Lingkungan Kerja yang kondusif adalah langkah strategis yang tidak hanya meningkatkan Kinerja guru, tetapi juga berdampak pada kualitas layanan pendidikan yang diberikan kepada siswa. Komitmen terhadap pengembangan Lingkungan Kerja yang mendukung harus menjadi prioritas untuk memastikan keberlanjutan peningkatan kualitas pendidikan di SMP Negeri 2 Siberut Barat Daya.

3.6.4. Pengaruh Pengawasan, Disiplin kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 2 Siberut Barat Daya.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pengawasan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja guru SMP Negeri 2 Siberut Barat Daya. Hal ini mengindikasikan bahwa Pengawasan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja menentukan Kinerja guru SMP Negeri 2 Siberut Barat Daya. Hal ini berarti Pengawasan, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan budaya organisasi, maka akan meningkatkan Kinerja guru. Hal ini sejalan dengan penelitian Noppy, (2022), Razak, (2021), yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja guru.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan hipotesis yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut : Variabel Pengawasan memberikan pengaruh yang positif terhadap Kinerja. Hal ini berarti bahwa jika Pengawasan di instansi bagus maka mampu memberikan dorongan semangat kepada guru dalam meningkatkan Kinerjanya. Disiplin kerja memberikan pengaruh yang positif terhadap Kinerja. Jika disiplin kerja baik mampu memberikan semangat kerja kepada guru dalam melaksanakan pekerjaan. Semakin bagus disiplin kerja seorang guru dalam suatu instansi maka akan meningkatkan Kinerja. Lingkungan Kerja memberikan pengaruh yang positif terhadap Kinerja. Jika Lingkungan Kerja mendukung, membuat guru menjadi semangat dan bisa menjalankan pekerjaan dengan baik. Lingkungan Kerja yang baik ini akan mendorong tingginya Kinerja. Pengawasan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif terhadap Kinerja guru SMP Negeri 2 Siberut Barat Daya.

Referensi

1. Armstrong, P. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. *PT Elexmedia Komputindo. Jakarta.*
2. Basit, Acep Abdul, Intan Tenisia, Prawita Sari, and A. W. (2019). Knowledge Sharing Behavior , Disiplin Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT . Astria Mandiri Kadungora. *Jurnal Wacana Ekonomi 18, 03, 158–170.*

3. Chusminah. (2019). Hubungan Disiplin Dengan Kinerja Pegawai. *Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB)* 4, 51, 12.
4. Doni Irawan, G. K. dan S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong. *Jurnal Jimawa*, 1(3).
5. Gidalti, Deltri Apriyeni, Dewi, H, Noriawati, Artha, R. R. (2022). Analysis Of Job Satisfaction On Performance At The Service Of Community Empowerment And Village Population Control And Family Planning (DPMDDPPKB). *International Journal of Research in Education Humanities and Commerce*, 3(5).
6. Gie, T. L. (2019). *Administrasi Perkantoran Modern*. Liberty Yogyakarta.
7. Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81–91.
8. Iptian, R., Zamroni, & Efendi, R. (2020). The Effect of Work Discipline and Compensation on Employee Performance. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7, 145–152.
9. Jailani, R. W., & S. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Elang Perkasa Motor Padang. *Jurnal Matua*, 2(2), 334–345.
10. Lo, F. D. M. y and S. J. (2020). Effects of Work Discipline, Work Motivation and Compensation on Employees Performance at Sekretariat Direktorat Jenderal Perhubungan. *Journal of Innovative Science and Research Technology*, 5(6).
11. Nielwaty, E. (2020). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Disperindag Sub Bidang Pengawasan Barang Dan Jasa Provinsi Riau. *Jurnal Niara*, 1.
12. Noppy, R. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. Studi kasus pada pegawai PT. Sumatera Makmur Lestari Cabang Sintang, Kalimantan Barat. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 14(1), 45–59.
13. Razak, A. (2021). Effect of Leadership Style, Motivation and Work Discipline on Employee Performance in PT. ABC Makassar. *International Journal of Managerial Studies and Research*, 3(12), 76–89.
14. Riduwan, S. (2019). *Pengantar Statistika Untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi, dan Bisnis*. Alfabeta.
15. Saputra, H. dan A. (2020). PENGARUH PENGAWASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT CENTRIC POWERINDO DI KOTA BATAM. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 672–683.
16. Sedarmayanti. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Refika Aditama.
17. Siregar, S. (2019). *Statistik Deskriptif untuk Penelitian*. Rajawali Pers.
18. Siti Karlina Hidayati, B. P. dan M. W. (2019). Effect Of Work Discipline And Work Environment To Performance Of Employees (Case Study at the Central General Hospital (RSUP) Dr. Mohammad Hoesin Palembang). *Internasional Journal of Scientif and Research Publication (IJSRP)*, 9(12).
19. Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta.
20. Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D* (Sutopo (ed.)). Alfabeta.
21. Sunuharyo, R. D. T. dan B. S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai PT. Pertamina (Persero)). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 62(1).
22. Wiraandika, G. (2020). Pengaruh pengawasan, disiplin dan lingkungan kerja terhadap keselamatan dan kesehatan kerja karyawan pada pt. bumi mulia perkasa dumai. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, X(1), 51–63.
23. Wirawan. (2021). *Evaluasi Kinerja Sumberdaya Manusia, Teori Aplikasi Penelitian*. Salemba Empat.
24. Yuli Yantika, T. H. dan Y. R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pemkab Bodowoso). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 174–188.