

KINERJA GURU YANG DIPENGARUHI OLEH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN LINGKUNGAN KERJA DI KOTA BESI

Sudarmono¹⁾, Apuanor²⁾, Supyandri³⁾

¹⁾Jurusan Pendidikan IPS, Prodi Pendidikan Ekonomi, email: apuanor@gmail.com

²⁾Jurusan Pendidikan IPS, Prodi Pendidikan Ekonomi, email: dar_blitars@gmail.com

³⁾Jurusan Pendidikan IPS, Prodi Pendidikan Ekonomi, email: Supy_kobes@yahoo.com

Abstrak

Kinerja guru ditentukan oleh keahlian dan kemampuan guru yang bersangkutan. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru. Subjek dalam penelitian ini adalah guru di sekolah se-Kota BESI yang berjumlah 52 guru. Teknik analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Berganda dengan bantuan program SPSS 15 for windows. Hasil analisis menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja guru, dan ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di sekolah se-Kota BESI tahun Pelajaran 2018/2019.

Kata Kunci: Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja, Kinerja Guru

Daftar Pustaka: (28) (2008-2018)

Abstract

Teacher performance is determined by the expertise and ability of the teacher concerned. This study was conducted to determine the influence between headmaster's leadership and work environment on teacher performance. Subjects in this study were The subjects in this study were teachers in all kota BESI schools, totaling 52 teachers, Data collection techniques used questionnaires. Data analysis technique used in this result Multiple Regression Analysis with the help of program SPSS 15 for windows. The results of the analysis show that there is a significant of headmaster's leadership on teacher performance, there is a significant influence of employment on teacher performance, there is a significant influence headmaster's leadership and work environment on teacher performance in in all schools Kota BESI academic year 2018/2019

Keywords: headmaster's leadership, work environment, teacher performance

PENDAHULUAN

Untuk dapat meningkatkan mutu lulusan yang diinginkan, mutu tenaga pendidik (guru), dan tenaga kependidikan (kepala sekolah, pengawas, laboran, pustakawan, tenaga administrasi) harus ditingkatkan. Salah satu syarat utama yang harus diperhatikan dalam peningkatan pendidikan agar dapat berkontribusi terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) yakni guru dan tenaga kependidikan yang profesional.

Kinerja diartikan sebagai ukuran kerja (*performance*), pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja/unjuk kerja atau penampilan kerja. Kinerja seorang guru merupakan suatu kemampuan kerja yang diperlihatkan oleh seorang guru untuk

memperoleh hasil kerja yang optimal dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Guru menjadi salah satu unsur sumber daya yang sangat menentukan keberhasilan dalam pendidikan di sekolah, karena guru merupakan unsur manusiawi yang sangat dekat dengan peserta didik dalam pendidikan sehari-hari di sekolah. Depdikbud menyatakan bahwa guru merupakan sumber daya manusia yang mampu mendayagunakan faktor-faktor lainnya sehingga tercipta proses belajar mengajar yang bermutu dan menjadi faktor utama yang menentukan mutu pendidikan. Namun pada kenyataannya ada beberapa guru dilapangan, cara mengajarnya yang hanya sekedar duduk didepan kelas, integritas guru dalam mengembangkan perangkat pembelajaran juga masih rendah, kemampuan guru dalam mengelola proses pembelajaran belum efektif, bahkan kemampuan guru dalam

melakukan penilaian, mengolah, dan mengevaluasi hasil pembelajaran masih belum optimal, serta dalam mengelola pembelajaran dengan efektif hanya pada saat di supervisi kepala sekolah saja, hal-hal semacam inilah yang menjadi tanda masih rendahnya kinerja seorang guru. Padahal kinerja seorang guru adalah sebuah esensial bagi sebuah perubahan untuk menciptakan pembelajaran yang lebih baik.

Salah satu syarat utama yang harus diperhatikan dalam peningkatan pendidikan agar dapat berkontribusi terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) yakni guru dan tenaga kependidikan yang profesional. Glickman (Sumarno, 2009:2) menegaskan bahwa seorang akan bekerja secara profesional bilamana orang tersebut memiliki kemampuan (*ability*) dan kinerja.

Sejalan dengan itu guru harus diberikan ruang gerak yang besar untuk meningkatkan kualitas dalam proses pembelajaran, berorganisasi sekaligus peningkatan kinerja guru. Ruang tersebut hendaknya dilakukan melalui perkumpulan guru baik dalam ruang lingkup sekolah, tingkat kecamatan, kabupaten maupun provinsi. Profesionalisme seorang guru juga secara konsisten menjadi salah satu faktor terpenting dari mutu pendidikan.

Guru yang profesional mampu memberikan pembelajaran kepada murid sesuai dengan kendala sumber daya dan lingkungan. Namun, untuk menghasilkan guru yang profesional juga bukanlah tugas yang mudah. Guru dituntut untuk lebih dinamis dan kreatif dalam proses pembelajaran disekolah. Proses pembelajaran dapat dimulai dari merencanakan pembelajaran, melaksanakan, mengevaluasi, memberikan penilaian sampai dengan tindak lanjut dalam proses pembelajaran. Keefektifan proses pembelajaran di sekolah tentu tidak dapat dilepaskan dari tanggung jawab seorang pemimpin. Masalah kepemimpinan selalu memberikan kesan yang menarik sebab suatu organisasi dapat berhasil tidaknya sebagian ditentukan oleh kualitas kepemimpinan. Menurut Ahmad Susanto (2016: 10) fungsi kepemimpinan pada dasarnya adalah menjalankan wewenang kepemimpinannya yaitu menyediakan suatu sistem komunikasi, memelihara, kesediaan bekerja sama dan menjamin kelancaran serta kebutuhan organisasi. Peran kepemimpinan dalam sekolah yang dilaksanakan oleh kepala sekolah sangat penting, dimana kepemimpinan

adalah masalah relasi dan pengaruh antara pemimpin dan yang dipimpin. Sesuai dengan pasal 12 ayat 1 Peraturan Pemerintah Nomor 28 tahun 1990 menyatakan bahwa kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana.

Keberhasilan pendidikan di sekolah juga ditentukan oleh keberhasilan Kepala sekolah dalam mengelola tenaga. Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru.

Kepala sekolah sebagai pemimpin sekolah, secara kualitas pengaruh kepemimpinannya akan mewarnai seluruh sistem pendidikan di sekolah. Oleh karena itu, semakin berkualitas kepemimpinan kepala sekolah maka hal ini akan mempengaruhi kualitas guru-guru dan akhirnya menentukan kualitas sekolah. Namun yang sering dijumpai dilapangan ada sebagian kepala sekolah belum menerapkan fungsi kepemimpinan secara optimal untuk memimpin bawahannya. Bawahan atau orang yang dipimpin juga sering tidak dapat menerima kebijakan yang dibuat pimpinan, bahkan cenderung berprasangka buruk terhadap kebijakan yang dibuat, bahkan tidak jarang juga sering terjadi antara kepala sekolah dan guru saling menyalahkan disebabkan kurangnya ruang untuk saling berkomunikasi. Serta dalam manajemen program supervisi belum optimal dalam hal perencanaan, pelaksanaan, dan tindak lanjut. Sebagian kepala sekolah juga sering kali kesulitan memberdayakan bawahannya dikarenakan kurangnya pengalaman serta kurangnya kemampuan memimpin kepala sekolah tersebut, tetapi ada juga kepala sekolah yang mampu membina bawahannya sehingga tidak jarang guru tersebut memiliki kinerja yang baik serta memiliki prestasi yang membanggakan.

Selain keberadaan kepala sekolah, kinerja guru dalam pembelajaran juga dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalamnya. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi mempunyai arti penting bagi individu yang bekerja di dalamnya, karena

lingkungan akan mempengaruhi kepuasan individu dalam bekerja.

Lingkungan kerja yang aman dan nyaman, maka akan membuat guru merasa betah untuk bekerja di sekolah tersebut. Hal tersebut akan mempengaruhi perasaan yang dirasakan oleh guru, sehingga guru akan merasa puas bekerja di sekolah tersebut. Namun di daerah pedesaan seperti yang ada di Kecamatan Kota Besi tidak selalu mendapat lingkungan kerja yang baik bagi guru di sana, ada beberapa hal yang menyebabkan guru di sana merasa kurang nyaman, seperti banyaknya sampah di lingkungan sekolah yang disebabkan siswa serta banjir yang sering terjadi di halaman sekolah, sekolah juga terganggu karena bau ternak masyarakat yang berada di sekitar sekolah dan juga ada beberapa sekolah dimana fasilitas di sana masih kurang seperti tidak adanya proyektor, kipas angin dan lain sebagainya untuk menunjang proses pembelajaran yang membuat guru merasa lebih nyaman dalam mengajar, tentu hal-hal tersebut akan berpengaruh pada kinerja seorang guru dalam memberikan pengajaran kepada siswa

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian dan membuat sebuah rumusan masalah; apakah ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru, dan apakah ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru.

Penelitian ini dalam upaya untuk menambah pengetahuan di bidang pendidikan terutama yang terkait dengan kinerja seorang guru dan diharapkan dapat menjadi data dan informasi dalam dapat menjadi masukan untuk meningkatkan mutu kinerja, membantu guru dalam memahami tujuan pendidikan dalam menjalankan fungsi sebagai seorang guru dalam mencapai tujuan sekolah, serta dapat membantu meningkatkan kualitas pembelajaran yang dilakukan seorang guru.

KINERJA GURU

Menurut Supardi (2014: 54) kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja dari seseorang, Menurut Budi Suhardiman (2012:34) menyebutkan factor yang mempengaruhi kinerja yaitu; (1) lingkungan tempat bekerja, (2) upah, (3) pimpinan, (4) karyawan lainnya.

Kinerja guru yang baik dapat dilihat dari indikator penilaian kinerja guru yaitu; (1) kinerja guru dapat dilihat dari kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar, (2) penguasaan materi yang diajarkan kepada siswa, (3) penguasaan metode dan strategi mengajar, (4) pemberian tugas-tugas kepada siswa dan (5) kemampuan pengelolaan kelas. (Ahmad Susanto 2016:75).

Aspek-aspek yang menjadi ukuran tolak ukur dalam menilai kinerja guru. Menurut Permendiknas No. 35 Tahun 2010 menyatakan bahwa kegiatan pembelajaran adalah kegiatan guru dalam menyusun rencana pembelajaran, melaksanakan pembelajaran yang bermutu, menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran, menyusun dan melaksanakan program perbaikan dan pengayaan terhadap peserta didik.

Keterangan lain menjelaskan dalam UU No. 14 Tahun 2005 BAB IV Pasal 20 (a) tentang Guru dan Dosen menyatakan bahwa standar prestasi kerja guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya, guru berkewajiban merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Tugas pokok guru tersebut yang diwujudkan dalam kegiatan belajar mengajar merupakan bentuk kinerja guru.

Ahmad Susanto (2016: 75) menilai kualitas kinerja dapat di tinjau dari beberapa indikator yang meliputi (1) Kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar. (2) Penguasaan materi yang di ajarkan kepada siswa. (3) Penguasaan metode dan strategi mengajar. (4) Pemberian tuga-tugas kepada siswa. (5) Kemampuan mengelola kelas

KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH

Menurut Ahmad Susanto (2016:13) kepemimpinan kepala sekolah merupakan aktivitas kepala sekolah kesehariannya disibukan dengan kegiatannya mempengaruhi orang-orang yang menjalankan kegiatan akademik di sekolah. Standar Kompetensi Kepala Sekolah sesuai dengan Keputusan Menteri Pendidikan Nasional

Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah yaitu ; (1) kepribadian, (2) manajerial, (3) kewirausahaan, (4) supervisi, dan (5) sosial. (Budi Suharrdian 2012: 93)

Standar Kompetensi tersebut dapat di jelaskan sebagai berikut; (1) Komentensi kepribadian merupakan hal mendasar dan pokok yang harus dimiliki oleh setiap kepala sekola. Disebut mendasar dan pokok karena akan menentukan atau mendukung terhadap kompetensi-kompetensi lainnya. Jika kepala sekolah memiliki kepribadian yang baik, maka dalam menjalankan dalam kepemimpinannya juga akan selalu mengedepankan norma-norma yang berlaku. (2) Kompetensi manajerial yaitu kemampuan dan pemahaman kepala sekolah dalam hal pengelolaan sekolah. Kepala sekolah harus memahami sekolah sebagai sebuah sistem, sehingga semua komponen atau sumber daya yang terlibat di dalamnya dikelola dengan baik untuk mencapai tujuan yang di tetapkan. (3) Kompetensi kewirausahaan yaitu kemampuan kepala sekolah dalam hal menerapkan jiwa-jiwa kewirausahaan untuk memajukan sekolah yang di pimpinnya. (4) Kompetensi supervisi terkait dengan kemampuan kepala sekolah dalam menilai kinerja guru. Kompetensi ini sangat strategis dalam upaya meningkatkan kinerja guru dan tenaga kependidikan lainnya. Upaya meningkatkan kinerja guru dan tenaga kependidikan lainnya diawali dari supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah. (5) Kepala sekolah sebagai manusia biasa tentu saja akan melakukan interaksi sosial dengan lingkungannya. Lingkungan tersebut bisa di masyarakat bisa juga disekolah yang dia pimpin. Kepala sekolah yang memiliki kompetensi sosial akan mudah melakukan interaksi dengan siapa saja dan di mana saja. Kemampuan dalam berinteraksi sosial itu harus menunjang pada upaya sekolah yang di pimpinnya.

LINGKUNGAN KERJA

Alex S Nitisemito (Lisa Nurfalesa 2014: 27) mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja diantaranya yaitu ; (1) sistem pencahayaan, (2) warna, (3) udara, (4) keamanan kantor. (Rika Angraini 2017: 32).

Indikator-indikator lingkungan kerja oleh Nitisemito (Aditya Nur Pratama 2016: 18) yaitu sebagai berikut: (1) Suasana kerja (2) Hubungan dengan rekan kerja (3) Tersedianya fasilitas kerja.

Dari kajian teori di atas maka dapat dirumuskan suatu hipotesis atau dugaan sementara bahwa; (1) ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, (2) ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru, (3) ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap kinerja gur

METODE PENELITIAN

Tempat yang dijadikan sebagai objek penelitian yaitu beberapa sekolah yang ada di kecamatan kota besi Kabupaten Kotawaringin Timur Provinsi Kalimantan Tengah yang terdiri dari 6 (enam) sekolah. Penelitian ini dilaksanakan pada 28 Juli 2018. Metode penelitian yang digunakan peneliti adalah metode penelitian kuantitatif dan jenis pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian komparatif. Populasi dalam penelitian ini adalah 103 guru

Teknik pengambilan sampel yang digunakan *Proportionate Random Sampling* dengan jumlah sampel sebesar 50% dari jumlah populasi 103 guru yaitu sebanyak 52 guru yang menjadi responden penelitian., Adapun definisi operasional variabel penelitian ini adalah: (1) Kinerja guru (2) Kepemimpinan Kepala Sekolah (3) Lingkungan Kerja .Teknik pengumpulan menggunakan angket atau kuisioner dengan skala likert. Untuk menjamin validitas dan reliabilitasnya, instrument diuji dengan uji Validitas terkoreksi dan uji Alpha-Cronbach.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Data hasil penelitian diperoleh dari hasil pengolahan dengan menggunakan program SPSS versi 15 diketahui Deskripsi data hasil penelitian dari masing-masing variabel berdasarkan data yang diperoleh di lapangan sebagai berikut.

Tabel 1. Deskripsi Data Variabel Y, X₁ dan X₂

	N	Mini mum	Maxim um	Mean	Std. Deviatio n
Kinerja Guru	52	24	46	34.46	5.252
Kepemimpinan Kepala Sekolah	6	32	47	40.62	4.658
Lingkungan Kerja	52	19	28	25.33	2.542

Valid N (listwise)	6				
--------------------	---	--	--	--	--

Berdasarkan tabel di atas Variabel Kinerja Guru (Y) diperoleh skor minimum sebesar 24, skor maksimum sebesar 46, mean sebesar 34,46 dan standar deviasi 5,252. Variabel Kepemimpinan kepala sekolah (X₁) diperoleh skor minimum sebesar 32, skor maksimum 47, mean 40,62 dan standar deviasi 4,658. Sedangkan untuk Variabel Lingkungan Kerja (X₂) diperoleh skor minimum 19, skor maksimum 28, mean 25,33 dan standar deviasi 2,542.

Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah (X₁) dan lingkungan kerja (X₂) terhadap kinerja guru (Y) di sekolah se-Kota Besi, digunakan analisis regresi berganda, dimana menurut Sugiyono dan Agus Susanto (2015: 303) dapat dilihat pada table berikut.

Tabel 2. Hasil Persamaan Regresi Berganda

Model		Coefficients					Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.49	9.52		.26	.79		
	Kepemimpinan Kepala Sekolah	.37	.14	.33	2.61	.01	.98	1.01
	Lingkungan Kerja	.73	.26	.35	2.76	.00	.98	1.01

^aDependent Variable: Kinerja Guru

Dari data di atas maka dapat diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut; (1) Koefisien regresi variabel kepemimpinan kepala sekolah (X₁) sebesar 0,379 dan koefisien regresi variabel Lingkungan kerja (X₂) sebesar 0,733, jika tidak ada kepemimpinan kepala sekolah (X₁) dan lingkungan kerja (X₂) maka Kinerja guru (Y) sebesar 2,493. (2) Jika kepemimpinan kepala sekolah (X₁) naik 1 satuan, maka kinerja guru (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,379. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kepemimpinan kepala sekolah dengan Kinerja guru, semakin tinggi kepemimpinan kepala sekolah semakin tinggi pula kinerja guru. (3) Jika lingkungan kerja (X₂) naik 1 satuan, maka Kinerja guru (Y) akan mengalami penurunan sebesar 0,733. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara lingkungan kerja dengan kinerja guru, semakin tinggi lingkungan kerja semakin tinggi kinerja guru.

Dalam uji hipotesis Uji T digunakan untuk menguji Ha₁ dan Ha₂. Uji ini menggunakan bantuan program SPSS 15 for windows. Kriteria

- 1) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka Ha diterima
- 2) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka Ha ditolak

Hasil uji parsial atau uji T dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3. Hasil Uji Parsial atau Uji T

Model		Coefficients					Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.49	9.52		.26	.79		
	Kepemimpinan Kepala Sekolah	.37	.14	.33	2.61	.01	.98	1.01
	Lingkungan Kerja	.73	.26	.35	2.76	.00	.98	1.01

^aDependent Variable: Kinerja Guru

menunjukkan pada kepemimpinan kepala sekolah nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $2,618 > 2,009$ berarti Ha₁ diterima dan H₀ ditolak, serta nilai signifikansi $< 0,05$ yaitu $0,012 < 0,05$ artinya ada pengaruh yang signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di sekolah se-Kota Besi. Sedangkan pada lingkungan kerja nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $2,765 > 2,009$ berarti Ha₂ diterima dan H₀ ditolak, serta nilai signifikansi $> 0,05$ yaitu $0,008 < 0,05$ artinya ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di sekolah se-Kota Besi.

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat (Ghozali dalam Dewi Retno Indriaty, 2010 : 35). Uji F digunakan untuk menguji Ha₃. Uji ini menggunakan bantuan program SPSS 15 for windows. Kriteria uji F, yaitu:

- 1) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka Ha diterima
- 2) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka Ha ditolak

Hasil uji simultan atau uji F dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4. Hasil Uji Simultan atau Uji F

ANOVA						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	291.36	2	145.68	6.40	.008
	Residual	1115.5	49	22.76		
	Total	1406.9	51			

^aPredictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kepemimpinan

^bDependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan analisis di atas menunjukkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, yaitu $6,400 > 3,18$ berarti H_a3 diterima dan H_0 ditolak, serta nilai signifikansi $< 0,05$ yaitu $0,003 < 0,05$ artinya ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di sekolah se-Kota besi.

Koefisien determinasi dilakukan untuk melihat adanya hubungan yang sempurna atau tidak, yang ditunjukkan pada apakah perubahan variabel bebas (pemasaran relasional dan keramahan) akan diikuti oleh variabel terikat (kepuasan pelanggan) pada proporsi yang sama. Pengujian ini dengan melihat nilai *Adjusted R Square* (R^2). Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.458	.207	.175	4.771	1.955

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan analisis di atas diperoleh angka *Adjusted R Square* (R^2) sebesar 0,175 atau 17,5 % yang menunjukkan bahwa presentase sumbangan pengaruh variabel independen (kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja guru) sebesar 17,5 %. Variasi variabel independen yang digunakan mampu menjelaskan sebesar 17,5 % variasi variabel dependen. Sedangkan sisanya sebesar 82,5 % dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

Pembahasan pada penelitian ini adalah mengenai pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di sekolah se-Kota Besi. Hasil penelitian ini menunjukkan secara parsial bahwa ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil analisis tersebut, diperoleh nilai untuk variabel kepemimpinan kepala sekolah $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $2,618 > 2,009$ berarti H_a1 diterima dan H_0 ditolak artinya ada pengaruh yang signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di sekolah se-Kota Besi tahun pelajar 2018/2019. Kepemimpinan kepala sekolah akan memberikan dorongan untuk

meningkatkan kinerja guru secara maksimal, sedangkan kepemimpinan kepala sekolah yang rendah menyebabkan kinerja guru yang dicapai kurang memuaskan.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Vela Miarri Nurma Arimbi yang berjudul pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri di Temanggung tahun ajaran 2011/2012. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri di Temanggung Tahun Ajaran 2011/2012).

Kemudian pada hasil penelitian ini menunjukkan secara parsial bahwa ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di sekolah se-Kota Besi, Berdasarkan hasil analisis tersebut, diperoleh nilai untuk variabel lingkungan kerja $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $2,765 > 2,009$ berarti H_a2 diterima dan H_0 ditolak artinya ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di sekolah se-Kota Besi tahun pelajaran 2018/2019. Jika kondisi lingkungan kerja kurang baik tentu dapat menimbulkan ketidaknyamanan dalam bekerja dan dapat berdampak pada penurunan kinerja guru

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Eliyanto yang berjudul pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen.

Sedangkan secara simultan, pada hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di sekolah se-kota besi tahun pelajaran 2018/2019. Hasil analisis simultan yang dihasilkan dari penelitian ini diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, yaitu $6,400 > 3,18$ berarti H_a3 diterima dan H_0 ditolak artinya ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di sekolah se-Kota besi. Seperti yang di ungkapkan Sabrinafauza (2010) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru diantaranya yaitu tingkat kinerja guru,

supervise pengajaran, program penataran, iklim yang kondusif, sarana dan prasarana, kondisifisik dan mental guru, gaya kepemimpinan kepala sekolah, jaminan kesejahteraan, dan kemampuan manajerial kepala sekolah.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa; (1) Ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di sekolah se- Kota Besi tahun pelajaran 2018/2019. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru di sekolah se-Kota Besi tahun pelajaran 2018/2019. (2) Ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di sekolah se-Kota Besi tahun pelajaran 2018/2019. (3) Besarnya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di sekolah se-Kota Besi adalah sebesar 17,5 % yang ditunjukkan pada nilai *Adjusted R Square* (R^2). Sedangkan sisanya sebesar 82,5 % dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

REFERENSI

- Abu Ahmadi. 2009. *Psikologi Sosial*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Adlan Adam. 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Gondokusuman daerah Istimewa Yogyakarta (skripsi)*. Tidak Diterbitkan. Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta
- Aditya Nur Pratama. 2016. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Razer Brothers (skripsi)*. Tidak Diterbitakn. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta
- Ahmad Susanto. 2016. *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*. Jakarta: Prenadamedia Group
- Budi Suhardiman. 2012. *Studi Pengembangan Kepala Sekolah*. Jakarta: Rineka Cipta
- Fajriani Nurdin. 2017. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Honorer di SD Negeri 33/5 Mattoangin Kabupaten Pangkep (skripsi)*. Tidak Diterbitkan. Fakultas Tarbiyah dan

- Keguruan Universitas Negeri Alauddin Makassar
- Irham Fahmi. 2012. *Manajemen Kepemimpinan*. Bandung: Alfabeta,cv
- Juita Alfia. 2017. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Sampit Tahun Pelajaran 2016/2017 (skripsi)*. Tidak Diterbitkan. Sekolah Tinggi Keguruan dan Ilmu Pendidikan (STKIP) Muhammadiyah Sampit
- Kasmawati. 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sermani Steel Makassar (skripsi)*. Tidak Diterbitkan. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar
- Lisa Nurfalesa. 2014. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja terhadap Profesionalisme Guru dan Kepuasan Kerja Guru SMA Negeri di Sleman Yogyakarta (skripsi)*. Tidak Diterbitkan. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta
- Nita Anggreni Sinaga. 2017. *Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Galva Technologies Kantor Perwakilan Medan (skripsi)*. Tidak Diterbitkan. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatra Utara Medan
- Novitaningsih. 2014. *Hubungan antara Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja dengan Prestasi Guru di SMK Piri 3 Yogyakarta (skripsi)*. Tidak Diterbitkan. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta
- PDSPK, Setjen Kemendikbud (2016), Dalam <http://sekolah.data.kemdikbud.go.id/report> s.27 Juli 2018
- Rika Anggraini. 2017. *Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Lengayang di Kabupaten Pesisir Selatan (skripsi)*. Tidak Diterbitkan. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UN) Imam Bonjol Padang
- Sugiyono. 2015. *Metode Ppenelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto. 2010. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta
- Sukardi. 2010. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. PT Bumi Aksara

- Sumarno. 2009. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Profesionalisme Guru terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Paguyuban Kabupaten Brebes (skripsi)*. Tidak Diterbitkan. Universitas Negeri Semarang
- Supardi. 2014. *Kinerja Guru*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Vella Miari Nurma Arimbi. 2011. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Menengah Kejuruan (SMK) Negeri di temanggung (skripsi)*. Tidak Diterbitkan. Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta