

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru di SD Negeri se-Kabupaten Bintan

Asep Mukti

Universitas Terbuka

muktibintans2ut@gmail.com

Amalia Sapriati

Universitas Terbuka

lia@ecampus.ut.ac.id

Bambang Aryan Soekisno

Universitas Terbuka

bambang_aryan@yahoo.com

Abstrak

Sekolah merupakan salah satu lembaga alternatif pelayanan pendidikan. Sekolah sebagai suatu lembaga yang memiliki visi, misi, tujuan dan fungsi memerlukan tenaga profesional, tata kerja organisasi dan sumber-sumber yang mendukung baik finansial maupun non finansial salah satunya adalah guru. Peningkatan kualitas pembelajaran dipengaruhi oleh kinerja guru. Kinerja guru akan optimal jika diintegrasikan dengan komponen-komponen yang ada di sekolah, diantaranya kepala sekolah dan lingkungan sekolah. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru, dan pengaruh kepemimpinan kepala sekolah bersama-sama dengan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SD Negeri Se-Kabupaten Bintan. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan angket, wawancara, dan observasi. Item angket yang diberikan telah dianalisis validitas dan reliabilitas. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (2) lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (3) kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja sama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

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

Abstract

School is one of the alternative institutions for educational services. School as an institution that has a vision, mission, goals and functions it requires professional staffs, organizational work procedures and sources that support both financial and non-financial, one of which is teachers. Improving the quality of learning is influenced by teacher performance. Teacher performance is said optimal if it is integrated with existing components in the school, including the principal and the school environment. The purpose of the present study was to determine the effect of the principal's leadership on teacher performance, the effect work environment on teacher performance, and the influence of the principal's leadership together toward work environment on teacher performance in SD Negeri in Bintan Regency. The data were collected using questionnaires, interviews, and observations. The given questionnaire items have been analyzed for validity and reliability. This study presented the findings of research that (1) the principal's leadership has a significant effect on teacher performance (2) the work environment has a significant effect on teacher performance (3) the principal's leadership and work environment both have a significant effect on teacher performance.

Keywords: *Principal's Leadership, Work Environment, Teacher Performance*

PENDAHULUAN

Guru sebagai pendidik sangat berperan dalam dunia pendidikan. Keberhasilan suatu pendidikan demi

tercapainya tujuan pembelajaran dibutuhkan seorang guru profesional yang dinilai melalui kinerjanya pada tingkat institusional dan instruksional. Guru merupakan

pendidik yang professional yang memiliki tugas utamanya sebagai pendidik, pengajar, pembimbing, pengarah, pelatih dan penilai atau mengevaluasi siswa pada tigtakan usia dini, dasar, dan menengah (UU RI No. 14 Tahun 2005). Untuk menjadi guru professional, guru harus memenuhi komptensi-kompetensi sebagai guru professional, memiliki sertifikat sebagai pendidik dan memiliki tanggung jawab atas profesinya secara professional.

Menjadi guru professional perlu dilakukan penilaian terhadap kinerja guru. Kinerja seorang guru sangat erat kaitannya terhadap tugas-tugas yang diemban, diantaranya perencanaan, pelaksanaan pembelajaran dan mengevaluasi hasil belajar siswa (Sanjaya, 2005). Tercapainya tujuan pendidikan, perlu dilakukan pengelolaan dan peningkatan kinerja guru (Wukir, 2013). Kinerja guru sebagai pendidik baik atau kurang baiknya kompetensi yang dimiliki dipengaruhi oleh faktor internal seperti minat, bakat, watak, sifat, usia, jenis kelamin dan lain sebagainya, dan faktor eksternal seperti lingkungan kerja, kebijakan, system administrasi, sarana dan prasarana dan lain sebagainya (Indrafachrudi, 2000). Hasil penelitian Kamijan (2021) diperoleh bahwa Hasil penelitian menunjukkan bahwa factor internal dan eksternal memiliki pengaruh terhadap kinerja guru, factor eksternal yang berpengaruh adalah dukungan teman sejawat dalam kelompok pembelajaran daring dan dukungan keluarga, sedangkan factor internal adalah motivasi.

Kinerja guru akan optimal jika diintegrasikan dengan komponen-komponen yang ada di sekolah, diantaranya kepala sekolah maupun lingkungan sekolah. Kepala sekolah sebagai pemimpin harus memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap tercapainya tujuan-tujuan sekolah demi terciptanya mutu dan kualitas sekolah yang baik (Sulistya, 2013). Kepala Sekolah mempunyai pengaruh yang sangat besar dalam menentukan arah jalannya suatu

system demi tercapainya mutu pendidikan yang maksimal (Djunaidi. 2017).

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja juga merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2002). Lingkungan mempengaruhi kinerja guru ditunjukkan dengan adanya hubungan antara proses belajar mengajar dengan kurang memadai dan kurang mendukungnya lingkungan mengajar dan fasilitas ruang serta ketidaknyamanan guru (Sampurno dan Wibowo, 2015). Hasil penelitian oleh Yumaroh & Lili Andriani (2017) juga diperoleh bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. Hasan, Syamsul Bachri dan Bakri Hasanuddin (2019) mengatakan bahwa hasil penelitian yang diperoleh memberikan makna bahwa semakin baik atau maksimalnya lingkungan kerja maka kinerja guru juga akan semakin meningkat.

Untuk memperoleh kualitas pendidikan yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, guru dituntut untuk selalu memiliki kinerja yang tinggi. Kinerja yang tinggi sesuai dengan tujuan yang telah di tetapkan mempunyai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi hasil perolehan kinerja seseorang. Apabila factor yang diberikan bagus, maka dapat meningkatkan kinerja guru, tetapi jika factor-faktor yang berpengaruh rendah, maka kinerja guru juga rendah.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, lingkungan kerja terhadap kinerja guru, dan pengaruh kepemimpinan bersama lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SD Negeri Se-Kabupaten Bintan.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian pendekatan kuantitatif inferensial. Populasi dalam penelitian ini adalah guru-guru SD

Negeri yang berada di Kabupaten Bintan daratan yang berjumlah 2318 orang. Sampel dalam penelitian ini melibatkan 341 orang guru SD Negeri se-Kabupaten Bintan, pengambilan sampel dilakukan dengan cara acak (*cluster random sampling*). Instrument yang digunakan dalam penelitian ini merupakan instrument yang mengukur variable kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja dengan menggunakan angket kepemimpinan, angket lingkungan kerja dan angket kinerja guru. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan angket, wawancara, dan observasi. Data yang ada dalam penelitian ini diuji menggunakan teknik SPSS 17.0 (uji validitas, reliabilitas, normalitas, multikolinieritas, heterokedastisitas, regresi linier, dan regresi berganda).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Normalitas

Hasil Uji Normalitas Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja dan Kinerja Guru

Hasil analisis *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* diperoleh Asymp. Sig. (*2-tailed*) secara berturut-turut untuk kepemimpinan, lingkungan kerja dan kinerja guru adalah 0,170, 0,163 dan 0,133, $p > 0,05$. Maka H_0 diterima, artinya data kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja dan kinerja guru berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Hasil uji multikolinieritas diperoleh nilai VIF variable kepemimpinan dan lingkungan kerja adalah 2,044, nilai *Tolerance*-nya 0,489. Jika nilai dari variable kepemimpinan dan lingkungan kerja tidak lebih besar dari 10, maka tidak terjadi multikolinieritas untuk kedua variabel.

Uji Heterokedastisitas

Hasil analisis heterokedastisitas berdasarkan sebaran titik tidak membentuk suatu pola/alur tertentu, artinya tidak terjadi

heterokedastisitas atau dengan kata lain terjadi homoskedastisitas. Hasil analisis heterokedastisitas untuk variable lingkungan kerja terhadap kinerja guru, sebaran titik tidak membentuk suatu pola/alur tertentu, artinya tidak terjadi heterokedastisitas atau dengan kata lain terjadi homoskedastisitas.

Uji Linearitas

Hasil Analisis Kepemimpinan Kepala Sekolah (X₁)

Tabel 1. Hasil Uji Linearitas X₁ terhadap Y

Correlations		Kinerja	Kepemimpinan
Pearson Correlation	Kinerja	1.000	.709
	Kepemimpinan	.709	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja	.	.000
	Kepemimpinan	.000	.
N	Kinerja	341	341
	Kepemimpinan	341	341

Sumber: Hasil analisis SPSS (2021)

Berdasarkan Tabel 1 nilai *Pearson Correlation* kepemimpinan kepala sekolah adalah 0,709 dengan taraf signifikansi 0,000. Artinya, ada hubungan yang linier antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.

Tabel 2. Hasil Model Summary Uji Linieritas X₁ Terhadap Y

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics			
				F	df1	Sig.	
1	.709a	.503	.501	3.207	.503	342.1339	.000

Sumber: Hasil analisis SPSS (2021)

Berdasarkan Tabel 2 nilai *R Square* adalah 0,503, artinya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja adalah 50,3%.

Tabel 3. Hasil ANOVA Uji Linieritas X terhadap Y

ANOVA ^b				
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	Sig.
Regression	3527.640	1	3527.640	.000a
Residual	3487.075	339	10.286	
Total	7014.716	340		

Sumber: Hasil analisis SPSS (2021)

Berdasarkan Tabel 3 nilai $F = 342,944$ dengan tingkat signifikan = 0,000. Artinya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru.

Tabel 4. Coefficients Hasil Uji Linieritas X1 terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		Std. Error	Beta	
(Constant)	16.169	1.552		10.417
Kepemimpinan	.685	.037	.709	18.519

Sumber: Hasil analisis SPSS (2021)

Berdasarkan Tabel 4 nilai thitung 10,417, dengan nilai $t_{table} = 341 - 2 = 339$, sehingga $t_{hitung} = 1,960$. Maka $t_{hitung} > t_{table}$ 1,960. Artinya, kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Hasil Analisis Linieritas Lingkungan Kerja (X_2)

Tabel.7 Hasil Uji Linearitas X2 Terhadap Y

Correlations		Kinerja	Lingkungan Kerja
Pearson Correlation	Kinerja	1.000	.700
	Lingkungan Kerja	.700	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja	.	.000
	Lingkungan Kerja	.000	.
N	Kinerja	341	341
	Lingkungan Kerja	341	341

Sumber: Hasil analisis SPSS (2021)

Berdasarkan Table 5 Nilai Pearson Correlation pada lingkungan kerja adalah 0,700 dengan taraf signifikansi 0,000. Artinya, adanya hubungan yang linier antara lingkungan kerja terhadap kinerja guru.

Tabel 6. Hasil Model Summary Uji Linieritas X2

Model	Model Summary ^b				
	R	R Square	Adjusted R Square	Change Statistics	Sig. F
1	.700	.490	.489	.248	25.880

Sumber: Hasil analisis SPSS (2021)

Berdasarkan Tabel 6 nilai *R Square* 0,490, artinya persentase pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru adalah 49,0 %.

Tabel 7. Hasil ANOVA Uji Linieritas X2 terhadap Y

ANOVA ^b					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3438.149	1	3438.149	325.880	.000
Residual	3576.566	339	10.550		
Total	7014.716	340			

Sumber: Hasil analisis SPSS (2021)

Berdasarkan Tabel 7 nilai F = 325,880 dengan tingkat signifikan = 0,000. Artinya, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru.

Tabel 8. Coefficients Hasil Uji Linieritas X2 terhadap Y

Coefficients ^a					
Model	B	Std. Error	Standardized Coefficient	t	Sig.
1 (Constant)	17.301	1.530		11.309	.000
Lingkungan Kerja	.668	.037	.700	18.052	.000

Sumber: Hasil analisis SPSS (2021)

Berdasarkan Tabel 8 nilai thitung 11,309, dengan nilai ttabel dk= 341- 2 = 339, sehingga ttabel = 1, 960. Maka thitung 11,309 > dari ttabel 1,960. Artinya, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Uji Regresi Berganda

Hasil Analisis Regresi Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru

Tabel 9. Analisis Regresi

Model Summary ^b							
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Change Statistics	F	df	Sig.
1	.761 ^a	.579	.577	.955	579.326	32.669	.000

Sumber: Hasil analisis SPSS (2021)

Berdasarkan Table 9 nilai R Square = 0,579, artinya persentase pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru adalah sebesar 57,9 %.

Tabel 10. Analisis ANOVA

ANOVA ^b					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	4063.315	2	2031.658	232.669	.000
Residual	2951.400	338	8.732		
Total	7014.716	340			

Sumber: Hasil analisis SPSS (2021)

Berdasarkan Table 10 nilai F = 232,669 dengan tingkat signifikan= 0,000. Artinya kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja sama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru.

Tabel 11. Analisis Correlations

Correlations		Kinerja	Kepemimpinan	Lingkungan Kerja
Pearson Correlation	Kinerja	1.000	.709	.700
	Kepemimpinan	.709	1.000	.715
	Lingkungan Kerja	.700	.715	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja	.	.000	.000
	Kepemimpinan	.000	.	.000
	Lingkungan Kerja	.000	.000	.
N	Kinerja	341	341	341
	Kepemimpinan	341	341	341
	Lingkungan Kerja	341	341	341

Sumber: Hasil analisis SPSS (2021)

Berdasarkan Table 11 nilai sig. 0,000, artinya sig. $0,000 < 0,05$ berarti kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja ada hubungan yang signifikan terhadap kinerja guru.

Tabel 12. Analisis Coefficients

Coefficients ^a		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics		
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	12.061	1.523	7.918	.000		
	Kepemimpinan	.412	.049	.427	8.461	.000	.489 2.044
	Lingkungan Kerja	.377	.048	.395	7.832	.000	.489 2.044

Sumber: Hasil analisis SPSS (2021)

Berdasarkan Tabel 12 hasil coefficients pada kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja nilai konstanta (a) = 12,061 dan beta X1= 0,412 , beta X2 = 0,377 dan tingkat signifikasi = 0,000,

sehingga diperoleh persamaan perhitungan sebagai berikut:

$$Y = 12,061 + 0,412 X1 + 0,377 X2$$

Keterangan:

Konstanta sebesar 12,061 menyatakan bahwa jika tidak ada kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja, maka kinerja guru adalah sebesar 12,061 %. Koefisien regresi untuk kepemimpinan kepala sekolah (X1) adalah sebesar 0,412 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda +) persentase 0,412 kepemimpinan kepala sekolah akan meningkat sebesar 0,412. Koefisien regresi untuk lingkungan kerja (X2) adalah sebesar 0,377 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda +) persentase 0,377 lingkungan kerja akan meningkat sebesar 0,377 persen. Jadi, tanda positif (+) menyatakan arah hubungan yang searah, dimana kenaikan atau penurunan variabel independen (X) akan mengakibatkan kenaikan atau penurunan variabel dependen (Y).

Uji Koefisien Determinasi

Hasil Uji Koefisien Determinasi Kepemimpinan Kepala Sekolah

Berdasarkan hasil perhitungan Koefisien Diterminasi, pengaruh variabel kepemimpinan kepala sekolah adalah 50,3%. Artinya, pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 50,3%, sisanya 49,7 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak ada dalam model regresi linier.

Hasil Uji Koefisien Determinasi Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan Koefisien Diterminasi, pengaruh variabel lingkungan kerja adalah 49,0%. Artinya, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru sebesar 49,0 %, sisanya 51,0 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak ada dalam model regresi linier.

Hasil Koefisien Determinasi Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil perhitungan Koefisien Diterminasi, pengaruh variabel kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja adalah 57,9%. Artinya, pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru sebesar 57,9%, sisanya 42,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak ada dalam model regresi linier

Uji Hipotesis

Hipotesis Pertama

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai Sig. 0,000 < 0,05, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Hipotesis diterima.

Hipotesis Kedua

Berdasarkan hasil analisis nilai Sig. 0,000 < 0,05, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Hipotesis diterima.

Hipotesis Ketiga

Berdasarkan hasil analisis nilai Sig. 0,000 < 0,05, artinya terdapat pengaruh yang signifikan variable kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Hipotesis diterima.

Pembahasan

Kepemimpinan Kepala Sekolah

Deskripsi Angket Kepemimpinan Kepala Sekolah

Persentase indikator angket kepemimpinan kepala sekolah diantaranya; (1) pemrakarsa pembaharuan KBM 52,65 % kategori cukup, (2) pembaharuan pembinaan guru 49,75 5 kategori kurang, (3)pembaharuan kegiatan ekstrakurikuler 44,95 % kategori kurang (4) menggali sumberdaya 45,23 % kategori kurang, (5) kerjasama kemitraan 52,61 % kategori cukup, (6) keteladanan 43,46 % kategori kurang, (7) demokratis dan

transparansi 45,44 % kategori kurang, (8) penataan lingkungan kerja 54,42 % kategori cukup, (9) suasana kerja kondusif 51,63 % kategori cukup, (10) pemberian penghargaan 37,67 % kategori kurang, (11) penerapan dan pemberian sanksi 47,14 % kategori kurang, (12) menyusun program supervise 50,57 % kategori cukup, (13) melaksanakan program supervise 46,36 % kategori kurang.

Berdasarkan persentase angket pemimpin kepala sekolah terhadap kinerja guru dapat diketahui bahwasanya kepala sekolah dalam memberikan pembaharuan pembinaan terhadap guru, pembaharuan kegiatan ekstrakurikuler, penggalan SDM, keteladanan, demokratis dan transparansi, pemberian penghargaan, penerapan dan pemberian sanksi, melaksanakan supervise dan memanfaatkan hasil program supervise termasuk kategori kurang, sehingga fungsi kepala sekolah tidak berjalan dengan baik.

Kepala sekolah selain berfungsi sebagai pemimpin juga berfungsi sebagai edukator (pendidik), manajer, administrator, supervisor, leader, inovator dan motivator (Mulyasa, 2013). Juga sejalan dengan pendapat Zamroni (2000) mengatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah kepala merupakan innovator, motivator dan supervisor.

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan analisis data, nilai F = 342,944 dengan tingkat signifikan= 0,000. Artinya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru. Nilai R Square 0,503, artinya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja sebesar 50,3%, sisanya 49,7 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak ada dalam model regresi linier.

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru. Kepala sekolah tidak hanya sebagai pemimpin, tetapi dalam kinerjanya fungsi kepala

sekolah juga berperan sebagai pendidik, manajer, administrator, motivator, supervisor, dan inovator (Mulyasa, 2013). Kesuksesan suatu pendidikan serta pembelajaran suatu sekolah, dipengaruhi oleh kemampuan seorang kepala sekolah dalam mengelola setiap komponen sekolah baik berupa pengetahuan maupun pemahaman tentang manajemen dan kepemimpinan, dan tugas-tugas yang telah diberikan (Mulyasa, 2013). Berdasarkan hasil dari beberapa penelitian yang telah dilakukan ditemukan bahwa gaya kepemimpinan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja ((Shahosseini et al. (2013), Prasertwattanukul (2007), Volman (2007), Hayward et al. (2008), Duquesnoy (2011), Bodewes (2011) dan Shafie et al. (2013)).

Tujuan pendidikan dan pembelajaran di suatu sekolah akan tercapai jika kepala sekolah sebagai pemimpin mampu menggerakkan, mengarahkan, mempengaruhi pola pikir guru, dan bekerja dengan mandiri (Wahyudi, 2009). Keberhasilan seseorang dalam kepemimpinan jika kepala sekolah mampu meningkatkan kualitas pembelajaran yang dilakukan oleh guru, sehingga perlu adanya kerjasama antara kepala sekolah dan guru, tersedianya sumber daya manusia dan sarana atau prasarana yang memadai untuk mengembangkan profesionalisme guru, memantau perkembangan program pengajaran yang dilakukan guru dan keberhasilan siswa dalam pembelajaran, memberikan fasilitas kepada guru untuk peningkatan kualitas pendidikan, dan menyelenggarakan kegiatan-kegiatan ilmiah lainnya (Darling-Hammond, LaPointe, Meyerson, Orr & Cohen, 2007).

Keberhasilan siswa dalam pelaksanaan pembelajaran juga dipengaruhi oleh kepemimpinan dari kepala sekolah (Darling-Hammond, LaPointe, Meyerson, Orr & Cohen, 2007), diantaranya: 1) melalui proses seleksi yang disertai dengan memberikan dukungan, motivasi dan mengembangkan kinerja guru dalam

pengajaran; dan 2) melalui proses kegiatan dengan melakukan prosedur dan pengembangan bahan-bahan pembelajaran baik berupa kurikulum, pembelajaran, penilaian maupun perencanaan sekolah dan kelas.

Lingkungan Kerja

Deskripsi Angket Lingkungan Kerja

Persentase indikator angket lingkungan kerja diperoleh masing-masing persentase untuk setiap indikator yaitu; (1) keamanan 59,15% kategori cukup, (2) ketertiban 59,01% kategori cukup, (3) kebersihan 61,87% kategori baik, (4) kesehatan 60,85% kategori baik, (5) kerindangan 61,41% baik, (6) keindahan 61,13% baik, (7) kesejukan 60,28 baik, (8) tidak ada saling curiga 58,02 cukup, (9) keterbukaan 31,17 kurang, (10) keakraban 32,41% kurang, (11) kekeluargaan 37,63 kurang, dan (12) suasana ceria 40,03 kategori kurang.

Berdasarkan perolehan persentase setiap indikator angket lingkungan kerja, bahwa persentase tertinggi adalah indikator angket kebersihan sebesar 61,87%. Indikator angket lingkungan kerja terendah yang termasuk kedalam kategori kurang adalah indikator keterbukaan sebesar 31,17 %. Lingkungan kerja merupakan tempat untuk sejumlah kelompok seperti sekolah yang memiliki fasilitas-fasilitas yang mendukung demi tercapainya tujuan yang diinginkan dan terlaksananya visi misi sekolah (Sedarmayanti, 2018).

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil analisis data, Nilai $F = 325,880$ dengan tingkat signifikan = 0,000. Artinya lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Nilai R Square 0,490, artinya persentase pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru adalah 49,0 %, sedangkan 51,0 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hasan, Syamsul Bachri dan Bakri Hasanuddin (2019), hasil analisis uji regresi

maka lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada SMA 1 Ampana. Hasil ini memberikan makna bahwa semakin baik atau maksimalnya lingkungan kerja maka kinerja guru juga akan semakin meningkat. Hasil penelitian oleh Yumaroh & Lili Andriani (2017) juga diperoleh bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja guru.

Kinerja guru dipengaruhi oleh factor-faktor yang mempengaruhinya, baik factor eksternal maupun factor internal. Salah satu factor eksternal yang mempengaruhi kinerja guru adalah factor lingkungan kerja. Terciptanya lingkungan kerja yang baik, secara langsung atau tidak, dapat meningkatkan kinerja guru (Sofyan, 2013).

Kinerja

Deskripsi Angket Kinerja Guru

Persentase indikator angket kinerja guru diperoleh; (1) mengenal karakteristik siswa 57,88 % dengan kategori cukup, (2) menguasai teori dan prinsip pelaksanaan pembelajaran 53,52 % kategori cukup, (3) mampu berkomunikasi dengan siswa 59,89 % kategori cukup, (4) mengembangkan kurikulum 56,89 % kategori cukup, (5) mengembangkan potensi siswa 59,22 % kategori cukup, (6) bertindak sesuai norma agama, hukum, sosial, dan budaya 60 % kategori baik, (7) memiliki kepribadian yang dewasa dan meneladani 59,65 % kategori cukup, (8) memiliki tanggung jawab dan etos kerja yang tinggi 31,09 % kategori kurang, (9) bertindak objektif, inklusif dan tidak diskriminatif 58,59 % kategori cukup, (10) berkomunikasi dengan sejawat, pemimpin, tenaga kependidikan, siswa, walimurid dan masyarakat 53,64 % kategori cukup, (11) penguasaan materi 52,08 % kategori cukup, (12) pengembangan profesionalan 50,53 % kategori cukup. Berikut bentuk grafik dan disajikan berikut:

Persentase tertinggi adalah indikator angket bertindak sesuai norma agama, hukum, sosial, dan budaya yaitu 60%. Indikator angket lingkungan kerja terendah

yang termasuk kedalam kategori kurang adalah memiliki tanggung jawab dan etos kerja yang tinggi dengan persentase sebesar 31,09%. Rendahnya tanggung jawab dan etos kerja sangat mempengaruhi kinerja guru, karena hal ini sangat penting bagi sebuah organisasi. Ketika seorang guru tidak memiliki tanggung jawab dan etos kerja yang baik, maka mampu menurunkan kinerjanya sebagai pendidik yang berdampak buruk bagi kinerja guru. Kuatnya pengaruh tanggungjawab dan etos kerja terhadap kinerja seorang guru juga disampaikan pada hasil penelitian yang dilakukan oleh Titisari, Warso, & Haryono (2016) bahwa apabila etos kerja mengalami peningkatan, maka kinerja juga akan mengalami peningkatan. Saputro & Fathoni (2017) juga mengatakan bahwa dengan penerapan etos kerja yang tepat akan membantu guru untuk memahami bagaimana cara menjalankan tugasnya dan dapat menciptakan serta meningkatkan kinerja dengan optimal.

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, nilai $F = 232,669$ dengan tingkat signifikan = 0,000. Artinya kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja sama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru. Nilai $R\text{ Square} = 0,579$, artinya persentase pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru adalah sebesar 57,9 %, sedangkan 42,1 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Untuk memperoleh kualitas pendidikan yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, guru dituntut untuk selalu memiliki kinerja yang tinggi. Kinerja yang tinggi sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan mempunyai factor-faktor yang dapat mempengaruhi hasil perolehan kinerja seseorang. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru sebagai pendidik antara lain menurut Mulyasa (2013): (1) Adanya dorongan untuk bekerja,

(2) adanya tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan, (3) adanya minat terhadap tugas, (4) adanya penghargaan yang diberikan kepada guru atas tugas-tugasnya, (5) adanya peluang bagi guru untuk berkembang, (6) adanya perhatian dari kepala sekolah, (7) adanya hubungan yang positif antara anggota sekolah yaitu kepala sekolah, guru, dan antar teman sejawat, (8) adanya MGMP dan KKG, (9) ada kelompok diskusi, (10) ada layanan perpustakaan. Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru menurut Sutrisno (2017) terbagi dua yaitu; (1) faktor Individu, berupa usaha-usaha yang dilakukan, abilities dan role/task perception, dan (2) faktor lingkungan, berupa kondisi fisik, peralatan dan bahan, waktu, material pendidikan, supervisi, desain dalam organisasi, pelatihan yang diberikan kepada guru-guru, dan keberuntungan.

PENUTUP

Berdasarkan analisis data dari hasil penelitian, maka simpulan hasil penelitian sebagai berikut: 1) Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SD Negeri Se-Kabupaten Bintan; 2) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SD Negeri Se-Kabupaten Bintan; dan 3) Kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja sama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SD Negeri Se-Kabupaten Bintan.

DAFTAR PUSTAKA

Bodewes, T. (2011). *Leadership & Employee Behaviour in Organizations: the mediating effect of regulatory focus on the relation between leadership style and employees creativity and in-role*

performance (Master's thesis, University of Twente).

Darling-Hammond, L., LaPointe, M., Meyerson, D., Orr, M. T., & Cohen, C. (2007). Preparing school leaders for a changing world: Lessons from exemplary leadership development programs. School Leadership Study. Final Report. *Stanford Educational Leadership Institute..*

Departemen Pendidikan Nasional. 2005. Undang-Undang Republik Indonesia, Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen. Jakarta: Depdiknas RI.

Djunaidi. (2017). Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Tarbiyatuna: Jurnal Pendidikan Ilmiah*, 2(1), 89-118.

Duquesnoy, P. (2011). *Generations, leadership style and employee performance*. Human Resource Studies, Tilburg University.

Hasan, D. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri 1 Ampana. *Katalogis*, 5(10), 75-81.

Hayward, B. A., Amos, T. L., & Baxter, J. (2008). Employee performance, leadership style and emotional intelligence: An exploratory study in a South African parastatal. *Acta Commercii*, 8(1), 15-26..

Indrafachrudi. (2000). *Kepemimpinan Pendidikan*. Malang: P3T IKIP Malang

Kamijian, Y. (2021). Faktor Internal Dan Faktor Eksternal terhadap Kinerja Guru Di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 2(5), 630-638.

Mulyasa, E. (2013). *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara.

Nitisemito. (2002). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia

- Prasertwattanakul, S., & Chan, P. (2007). Impact of leadership style on performance: A study of six sigma professionals in Thailand. *Asia and Pacific DSI*, 1-11.
- Sampurno, D., & Wibowo, A. (2015). Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja dan Kinerja Guru di SMK Negeri 4 Pandeglang. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 3(2), 165-180.
- Sanjaya, W. (2005). *Pembelajaran dalam Implementasi Kurikulum Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Kencana Media Group
- Saputro, G. A., & Fathoni, A. (2017). Analisis Pengaruh (Human Relation/ Hubungan Antar Manusia) dan Kondisi Fisik Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja dan Kinerja Karyawan PT Karunia Adijaya Mandiri Semarang. *Jurnal Universitas Pandanaran*, 1-9.
- Sedarmayanti. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT. Refika Aditama.
- Shahhosseini, M., Silong, A. D., & Ismail, I. A. (2013). Relationship between transactional, transformational leadership styles, emotional intelligence and job performance. *Researchers World*, 4(1), 15.
- Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja kerja pegawai bappeda. *Industrial Engineering Journal*, 2(1).
- Sulistiya, M. (2013). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. *Ekonomi IKIP Veteran Semarang*, 1(2), 37067.
- Titisari, T., Warso, M. M., & Haryono, A. T. (2016). Analisis pengaruh Karakteristik Organisasi, Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Performa Perusahaan dengan efektifitas Kinerja Karyawan sebagai variabel Intervening (Studi kasus pada PT Indofood Semarang). *Journal of Management*, 2(2).
- Volman, I. (2007). *The Impact of Leadership on Performance: A South African Case Study*. South Africa: Tshwane University of Technology.
- Wahyudi. (2009). *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Organisasi Pembelajaran*, Jakarta: Prestasi Pustaka Karya.
- Yumaroh, M., & Andriani, L. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMK Negeri 10 Kecamatan Sungai Gelam Kabupaten Muaro Jambi. *SJEE: Scientific Journals of Economic Education*, 1(1), 76-84.
- Zamroni. (2000). *Paradigma Pendidikan Masa Depan*. Yogyakarta: Bigraf Publish.