



Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru

Ida Ayu Gede Diah Prasisca Devi^{1*}, I Komang Ngurah Wiyasa² 

^{1,2} Jurusan Pendidikan Guru Sekolah Dasar, Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja, Indonesia

*Corresponding author: diyahprasisca4@gmail.com

Abstrak

Kinerja guru kegiatan yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan proses pembelajaran seperti merencanakan, melaksanakan pembelajaran, dan mengevaluasi/menilai hasil belajar. Hanya saja dalam proses pelaksanaannya masih terdapat beberapa guru yang memiliki kinerja kurang maksimal. Kurang optimalnya kinerja guru dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besaran kontribusi kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Penelitian ini merupakan jenis penelitian eksposfakto. Penarikan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik sampling total, yakni menggunakan seluruh populasi penelitian sebagai sampel. Adapun jumlah populasinya yakni sebanyak 47 orang guru PNS. Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu metode non tes dengan instrument pengumpulan data berupa kuesioner/angket pada variabel bebas yaitu kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja, pencatatan dokumen untuk variabel terikat yaitu kinerja guru. Uji hipotesis penelitian ini menggunakan analisis regresi linear sederhana dan berganda setelah uji prasyarat terpenuhi. Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat kontribusi yang signifikan secara bersama-sama antara kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru dapat yang dibuktikan berdasarkan $t_{hitung} = 43,674 > t_{tabel} = 0,294$ dan kontribusinya sebesar 66%. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja berkontribusi yang signifikan terhadap kinerja guru SD Gugus VII Kecamatan Abiansemal.

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

Abstract

Teacher performance activities carried out by teachers in carrying out the learning process such as planning, implementing learning, and evaluating/assessing learning outcomes. It's just that in the implementation process there are still some teachers who have less than optimal performance. Less than optimal teacher performance can be influenced by several factors such as the leadership of the principal and the work environment. This study aims to determine the magnitude of the contribution of principals' leadership and work environment to teacher performance. This research is a type of expos facto research. Sampling was carried out using total sampling technique, which used the entire research population as a sample. The total population is 47 PNS teachers. The data collection method used is a non-test method with data collection instruments in the form of a questionnaire/questionnaire on the independent variables, namely the leadership of the principal and the work environment, document recording for the dependent variable, namely teacher performance. The hypothesis test of this research uses simple and multiple linear regression analysis after the prerequisite test is met. The results of this study indicate that there is a jointly significant contribution between the principal's leadership and the work environment on teacher performance as evidenced by $t_{count} = 43,674 > t_{table} = 0,294$ and the contribution is 66%. Based on the results of this study, it can be concluded that the principal's leadership and work environment contribute significantly to the performance of the teachers of SD Cluster VII, Abiansemal District

Keywords: Principal Leadership, Work Environment, Teacher Performance

1. INTRODUCTION

Tinggi rendahnya kualitas sumber daya manusia di suatu Negara dapat ditentukan berdasarkan kualitas pendidikannya. Menurut UUD 1945 Pasal 31 ayat 1 setiap warga Negara memiliki hak untuk mendapatkan pendidikan dan pengejaran serta menempuh pendidikan setinggi-tinggi (Habe & Ahiruddin, 2017). Di Indonesia sendiri pelaksanaan pendidikan didasarkan atas budaya nasional, pancasila serta UUD 1945 yang diarahkan untuk meningkatkan kecerdasan intelektual, sosial dan emosional guna memenuhi kebutuhan pembangunan nasional dan bertanggung jawab atas pembangunan bangsa (Pratiwi et al., 2021). Melalui pendidikan seseorang akan dapat meningkatkan taraf hidupnya, serta akan dapat diterima dengan baik di masyarakat.

History:

Received : March 02, 2021

Revised : March 06, 2021

Accepted : July 20, 2021

Published : August 25, 2021

Publisher: Undiksha Press

Licensed: This work is licensed under a Creative Commons Attribution 3.0 License



Salah satu komponen penting dari pendidikan yakni guru. Guru merupakan kunci utama dari keberhasilan suatu pendidikan, hal ini dikarenakan guru memiliki peran untuk mentransformasikan input pendidikan. Untuk dapat mentransformasikan input pendidikan guru tidak dapat hanya mengandalkan keprofesionalan saja tetapi harus disertai dengan peningkatan kualitas kinerja guru (Jaliah et al., 2020; Ratmini et al., 2019). Kinerja guru dapat diartikan sebagai suatu kegiatan yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan proses pembelajaran seperti merencanakan, melaksanakan pembelajaran, dan mengevaluasi/menilai hasil belajar (Akbar, 2019; Kaiman et al., 2020; Rosaliawati, 2020). Kinerja seorang guru dikatakan baik jika guru mampu menguasai dan mengembangkan materi pembelajaran, kreatif, menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap tugas mengajar, memiliki disiplin kerja yang tinggi, serta mampu bekerjasama dengan seluruh warga sekolah. Kualitas kinerja guru akan semakin terlihat pada kepatuhan dan loyalitas dalam menjalankan tugas keguruan di dalam kelas dan tugas pendidikan di luar kelas (Handayani et al., 2020; Indajang et al., 2020).

Namun pada kenyataannya kinerja guru di beberapa sekolah masih belum optimal, seperti belum membuat persiapan pembelajaran sebelum mengajar, belum dapat mengkondusifkan keadaan kelas menjadi tenang ketika ada siswa yang melakukan keributan di kelas, guru belum menggunakan strategi pembelajaran yang bervariasi sehingga yang terjadi pembelajaran terasa membosankan bagi siswa, serta adanya kesenjangan antar guru yang berpengaruh terhadap proses belajar mengajar (Lubis, 2020; Salihin, 2019). Belum optimalnya kinerja guru akan berdampak pada penurunan kualitas pendidikan di sekolah. Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru yakni kontribusi kepemimpinan kepala sekolah. Kepemimpinan merupakan segala hal yang berhubungan dengan pekerjaan memimpin yang didalamnya mencakup ilmu dan seni untuk mempengaruhi dan mengarahkan seseorang dengan membangun kepatuhan, kesetiaan, kepercayaan, hormat dan bekerja sama dengan penuh semangat untuk mencapai tujuan (Sentana & Wiyasa, 2021). Dalam proses kepemimpinan seorang pemimpin harus mampu berperan aktif dan mampu menempatkan diri secara strategis dalam mengarahkan para anggotanya (Kaiman et al., 2020). Kepala sekolah merupakan pemimpin tertinggi di sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah akan sangat menunjang tercapainya pengelolaan sekolah yang efektif dan efisien.

Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif akan mempengaruhi partisipasi bawahan untuk produktif dalam mempertanggungjawabkan tugas dan wewenang dengan perasaan puas (Lusiana, 2019). Tercapai tujuan sekolah, akan tergantung pada bagaimana kepala sekolah mengarahkan bawahannya untuk berkerja dengan optimal. Hal ini membawa konsekuensi bahwa setiap pemimpin berkewajiban untuk memberikan perhatian sungguh-sungguh dalam membina, menggerakkan, dan mengarahkan seluruh potensi guru di lingkungannya agar dapat mewujudkan stabilitas organisasi dan peningkatan kinerja guru yang berorientasi pada tujuan sekolah. Salah satu dinamika yang harus diperhitungkan dalam meningkatkan kinerja guru yaitu kepemimpinan kepala sekolah sebagai pemimpin yang harus mampu memimpin seluruh warga sekolah dan melaksanakan fungsi sebagai pemimpin dan juga manajer agar dapat mencapai sekolah yang berkualitas, untuk itu diperlukan peran kepala sekolah untuk memotivasi para guru untuk meningkatkan kinerjanya (Farhah et al., 2020; Subandi, 2018).

Untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan guru selama melaksanakan tugas, kepala sekolah sebagai seorang pemimpin tentunya harus memberikan penilaian yang disesuaikan dengan standar kinerja sebagai unjuk hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan dan dilakukan oleh guru (Sulfemi, 2020). Kepala sekolah dapat memberikan dukungan secara internal maupun eksternal kepada bawahannya dengan cara memberikan fasilitas, contoh maupun arahan kepada bawahannya dengan optimal (Sukayana, 2019). Untuk dapat memenuhi perannya yang sedemikian kompleks kepala sekolah hendaknya memiliki kompetensi yang muncul dalam dirinya yang terdiri dari kompetensi kepribadian, kompetensi manajerial, kompetensi kewirausahaan, kompetensi supervise, kompetensi sosial (Pianda,

2018:76). Selain dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah kinerja guru juga dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan faktor yang berasal dari luar guru yang dapat mempengaruhi kinerjanya seperti gaji, sarana, prasarana, dan situasi kondisi disekitar tempat bekerja (Adha et al., 2019; Sari, 2018). Seorang tenaga pendidik untuk melaksanakan kegiatan pembelajaran secara efektif dan efisien diperlukan adanya lingkungan kerja yang baik dengan memiliki sikap terbuka dari guru agar terciptanya suasana menyenangkan dan mampu mendukung pelaksanaan pembelajaran dengan optimal (Pujianto et al., 2020).

Beberapa penelitian yang sudah dilakukan berkaitan dengan kinerja guru menunjukkan bahwa bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara budaya organisasi dan gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dimana semakin baik budaya organisasi dan gaya kepemimpinan kepada sekolah maka akan semakin baik pula kinerja dari para guru (Handayani et al., 2020). Penelitian lainnya juga menyebutkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan profesional guru memberikan pengaruh yang dominan terhadap kinerja guru sekolah dasar (Russamsi et al., 2020). Serta penelitian ketiga yang menyebutkan bahwa menunjukkan bahwa selain kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja juga dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru (Kustinayanti & Wiyasa, 2021). Berdasarkan jabaran tersebut dapat dikatakan bahwa kinerja guru dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti faktor kepemimpinan kepala sekolah, faktor lingkungan kerja, budaya organisasi, serta faktor kemampuan professional. Hanya saja pada penelitian ini analisis difokuskan pada kontribusi kepemimpinan kepada sekolah dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru dengan tujuan untuk mengetahui besaran kontribusi yang signifikan kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SD Gugus VII Kecamatan Abiansemal Tahun Ajaran 2020/2021.

2. MATERIALS AND METHODS

Penelitian ini merupakan penelitian *ex post facto* jenis studi korelasi yang bertujuan untuk mengetahui besaran kontribusi antar variabel penelitian. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari kepemimpinan kepala sekolah (X1) dan lingkungan kerja (X2) sebagai variabel bebas serta kinerja guru (Y) sebagai variabel terikat. Konstalasi diatas digunakan untuk menentukan pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dan menentukan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru dengan menggunakan teknik regresi sederhana, serta untuk menentukan pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan budaya sekolah terhadap kinerja guru menggunakan teknik regresi ganda. Penelitian ini menggunakan teknik sampling total, yakni dimana seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel penelitian. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 47 orang guru PNS yang berasal dari delapan sekolah di gugus Gugus VII Kecamatan Abiansemal tahun ajaran 2020/2021 yang terdiri dari SDN 1 Sedang, SDN 2 Sedang, SDN 3 Sedang, SDN 1 Angantaka, SDN 2 Angantaka, SDN 3 Angantaka, SDN 1 Jagapati, SDN 2 Jagapati.

Metode yang digunakan untuk pengumpulan data pada penelitian ini yaitu metode non tes dan pencatatan dokumen. Data kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja di kumpulkan dengan cara non tes sedangkan kinerja guru dikumpulkan dengan pencatatan dokumen. Dalam menguji instrumen dalam penelitian ini menggunakan uji coba terpakai yang merupakan teknik uji validitas dan reliabilitas dengan pengambilan data hanya sekali dan hasil dari uji coba terpakai langsung digunakan untuk menguji hipotesis. Instrumen kepemimpinan kepala sekolah melalui uji validitas dan reliabilitas karena instrumen tersebut merupakan instrumen yang dikembangkan langsung oleh peneliti. Begitu juga dengan instrumen lingkungan kerja melalui uji validitas dan reliabilitas guna mengetahui keadaan masing-masing guru SD. Sedangkan kinerja guru menggunakan pencatatan dokumen, tidak

melalui uji validitas dan reliabilitas hanya dilakukan pada kuesioner/angket kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan teknik analisis regresi linier sederhana dan teknik analisis berganda. Sebelum melakukan analisis data, dilakukan analisis uji prasyarat terlebih dahulu. Uji prasyarat dilakukan untuk teknik analisis regresi linear sederhana dan berganda yang terdiri dari uji normalitas, uji linearitas, uji multikoloniaritas dan uji heteroskedastisitas.

3. RESULTS AND DISCUSSION

Results

Data kinerja guru yang dijadikan sebagai variabel terikat diperoleh melalui pencatatan dokumen berupa PKG (Penilaian Kinerja Guru) guru PNS tahun ajaran 2019/2020 yang di berikan oleh kepala sekolah. Dengan jumlah responden 47 responden. Adapun hasil deskripsi data kinerja guru secara rinci disajikan pada Tabel 1. Selanjutnya data penelitian dikategorikan ke dalam skala PAP (Penilaian Acuan Patokan), yang disajikan pada Tabel 2. Menunjukkan rata-rata nilai kinerja guru yang diperoleh adalah 88,423 pada rentang 80 – 90 dengan kategori tinggi, jumlah persentase kinerja guru dalam kategori tersebut yaitu 8,55%

Tabel 1. Deskripsi Data Kinerja Guru SD Gugus VII Kecamatan Abiansemal

Analisis Statistik	Kinerja Guru
Jumlah Sampel	47
Skor Maksimum	93
Skor Minimum	83,25
Mean	88,423
Median	88,85
Standar Deviasi	3,0903

Data kepemimpinan kepala sekolah pada SD Gugus VII Kecamatan Abiansemal diperoleh melalui penyebarann angket kepemimpinan kepala sekolah. Jumlah sampel yang dibagikan angket sebanyak 47 responden dan diberikan pernyataan yang berjumlah 25 pernyataan namun jumlah pernyataan valid 22 pernyataan dan pada setiap pernyataan terdapat 4 pilihan jawaban. Hasil deskripsi data kepemimpinan kepala sekolah yang dinyatakan valid dapat dilihat pada Tabel 2. Berdasarkan data tersebut, maka deskripsi data kepemimpinan kepala sekolah dapat menentukan kategori dalam skala lima teoretik skor kepemimpinan kepala sekolah. Skala lima teoretik digunakan untuk mengetahui hasil kepemimpinan kepala sekolah SD Gugus VII Kecamatan Abiansemal. Kategori dalam skala teoritik disajikan pada Tabel 4. Hasil penelitian menunjukkan rerata (mean) dari kepemimpinan kepala sekolah yaitu 83,340 dan nilai tersebut berada pada rentang 71,5 - 88 maka dapat disimpulkan bahwa data kepemimpinan kepala sekolah di SD Gugus VII Kecamatan Abiansemal termasuk kategori sangat baik.

Tabel 2. Deskripsi Data Kepemimpinan Kepala Sekolah SD Gugus VII Kecamatan Abiansemal

Analisis Statistik	Kepemimpinan Kepala Sekolah
Jumlah Sampel	47
Skor Maksimum	98
Skor Minimum	65
Mean	83,340
Median	85
Standar Deviasi	9,774

Tabel 4. Kategori Skor Skala Lima Teoretik Kepemimpinan Kepala Sekolah SD Gugus VII Kecamatan Abiansemal

Rentang	Hasil	Kategori
$M_i + 1,5 SD_i \rightarrow M_i + 3,0 Sd_i$	71,5 - 88	Sangat baik
$M_i + 0,5 SD_i \rightarrow M_i + 1,5 Sd_i$	60,5 - 71,5	Baik
$M_i - 0,5 SD_i \rightarrow M_i + 0,5 Sd_i$	49,5 - 60,5	Cukup
$M_i - 1,5 SD_i \rightarrow M_i - 0,5 Sd_i$	38,5 - 49,5	Tidak Baik
$M_i - 3,0 SD_i \rightarrow M_i - 1,5 Sd_i$	22 - 38,5	Sangat Tidak Baik

Data tentang lingkungan kerja di SD Gugus VII Kecamatan Abiansemal diperoleh melalui penyebaran angket lingkungan kerja. Sampel yang dibagikan angket sebanyak 47 responden dan diberikan dengan pernyataan yang berjumlah 30 pernyataan, namun jumlah yang valid 27 pernyataan dan pada setiap pernyataan terdapat 4 pilihan jawaban. Adapun hasil deskripsi data lingkungan kerja yang dinyatakan valid dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5. Deskripsi Data Lingkungan Kerja di SD Gugus VII Kecamatan Abiansemal

Analisis Statistik	Lingkungan Kerja
Jumlah Sampel	47
Skor Maksimum	114
Skor Minimum	84
Mean	99,808
Median	101
Standar Deviasi	9,2163

Berdasarkan uraian data di atas, maka deskripsi data lingkungan kerja dapat menentukan kategori dalam skala lima teoretik skor lingkungan kerja. Skala lima teoretik yang digunakan untuk mengetahui hasil lingkungan kerja di SD Gugus VII Kecamatan Abiansemal. Kategori dalam skala teoritik lingkungan kerja disajikan pada Tabel 6. Tabel diatas menunjukkan rerata (mean) dari kepemimpinan kepala sekolah adalah 81.234 dan nilai tersebut berada pada rentang 74,25 – 87,75. Maka dapat disimpulkan bahwa data lingkungan kerja di SD Gugus VII Kecamatan Abiansemal termasuk kategori baik.

Tabel 6. Kategori Skor Skala Lima Teoretik Lingkungan Kerja di SD Gugus VII Kecamatan Abiansemal

Rentang	Hasil	Kategori
$M_i + 1,5 SD_i \rightarrow M_i + 3,0 Sd_i$	87,75 - 108	Sangat baik
$M_i + 0,5 SD_i \rightarrow M_i + 1,5 Sd_i$	74,25 - 87,75	Baik
$M_i - 0,5 SD_i \rightarrow M_i + 0,5 Sd_i$	60,75 - 74,25	Cukup
$M_i - 1,5 SD_i \rightarrow M_i - 0,5 Sd_i$	47,25 - 60,75	Tidak Baik
$M_i - 3,0 SD_i \rightarrow M_i - 1,5 Sd_i$	27 - 47,25	Sangat Tidak Baik

Penelitian dilanjutkan pada pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis pertama menggunakan analisis uji regresi linier sederhana dengan persamaan garis regresi. $\hat{Y} = 69,09 + 0,23X_1$ hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dengan kinerja guru (Y) ditunjukkan oleh koefisien kolerasi $r_{xy} = 0,733$. Berdasarkan uji koefisien korelasi pada taraf signifikan 5% dengan dk 45 diperoleh $r_{tabel} = 0,294$ dengan demikian $r_{hitung} = 0,733 > r_{tabel} = 0,294$ ini menunjukkan nilai koefisien korelasi kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja

guru berhubungan positif. Koefisien determinasi yakni $R^2 = 0,538$ dan kontribusinya sebesar 25% variasi kinerja guru ditentukan oleh kepemimpinan kepala sekolah. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja berhubungan dengan kinerja guru.

Pengujian hipotesis kedua menggunakan analisis uji regresi linier sederhana dengan persamaan garis regresi. $\hat{Y} = 61,64 + 0,107X_1 + 0,26 X_2$ hubungan antara lingkungan kerja (X_2) dengan kinerja guru (Y) ditunjukkan oleh koefisien korelasi $r_{xy} = 0,784$. Berdasarkan uji koefisien korelasi pada taraf signifikan 5% dengan dk 45 diperoleh $r_{tabel} = 0,294$ dengan demikian $r_{hitung} = 0,784 > r_{tabel} = 0,294$ ini menunjukkan nilai koefisien korelasi lingkungan kerja dengan kinerja guru berhubungan positif. Koefisien determinasi yakni $R^2 = 0,614$ dan kontribusinya sebesar 61% variasi kinerja guru ditentukan oleh lingkungan kerja. Memperhitungkan kenyamanan guru dalam melaksanakan tugas dan kewajiban tentunya dapat berpengaruh positif terhadap hasil kinerja guru. Memfasilitasi guru merupakan tanggung jawab dari kepemimpinan kepala sekolah yang memiliki hubungan erat. Apabila hubungan kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja negatif terhadap lingkungan kerja tentunya akan berdampak negatif juga pada kinerja guru. Maka dari itu lingkungan kerja haruslah diperhatikan dengan baik.

Pengujian hipotesis ketiga menggunakan analisis uji regresi linier sederhana dengan persamaan garis regresi. $\hat{Y} = 61,64 + 0,107X_1 + 0,179X_2$ hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja guru (Y) ditunjukkan oleh koefisien korelasi $r_{xy} = 43,674$. Berdasarkan uji koefisien korelasi pada taraf signifikan 5% dengan dk 45 diperoleh $r_{tabel} = 0,294$ dengan demikian $r_{hitung} = 43,674 > r_{tabel} = 0,294$ ini menunjukkan nilai koefisien korelasi kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru berhubungan positif. Koefisien determinasi yakni $R^2 = 0,665$ dan kontribusinya sebesar 66% variasi kinerja guru ditentukan oleh kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja.

Discussion

Hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa keberhasilan guru dalam meningkatkan kinerjanya dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan kepemimpinan kepala sekolah. Kinerja guru merupakan bentuk jawaban dari hasil penilaian kinerja guru dalam menanggungjawabkan tugas yang diemban dengan kepatuhan dan komitmen yang berpatokan dengan standar kinerja yang telah ditetapkan. Komitmen seorang guru sangat penting karena dengan suatu komitmen seorang guru dapat menjadi lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dibanding dengan guru yang tidak memiliki komitmen (Sudaryana et al., 2019). Kinerja guru akan berdampak pada keberhasilan suatu organisasi, apabila kinerja guru rendah maka kualitas pembelajaran juga rendah (Naim & Asma, 2019). Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru, salah satunya yaitu kepemimpinan kepala sekolah. Selain guru, keberhasilan pendidikan khususnya disekolah juga ditentukan oleh keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola tenaga pendidikan yang tersedia di sekolah (Muliartini et al., 2019). Kepemimpinan kepala sekolah merupakan seorang guru yang memiliki jabatan tinggi yang diberikan tugas lebih untuk mengelola sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah yang baik harus dapat mengupayakan peningkatan kinerja guru dan berperan aktif dengan cara mengadakan pembinaan tenaga pendidikan, maka dari itu kepala sekolah harus memiliki sifat-sifat dan kemampuan serta keterampilan untuk memimpin sebuah lembaga pendidikan (Jaliah et al., 2020).

Kepemimpinan kepala sekolah berkenaan pada standar kompetensi kepemimpinan kepala sekolah yaitu kompetensi kepribadian, manajeral, kewirausahaan, supervise dan sosial. Hal tersebut memiliki keterkaitan dengan harapan dapat membangun dan membentuk suatu situasi yang harmonis sehingga menimbulkan kerjasama yang baik dalam mencapai

tujuan sekolah (Oktavia Fairy et al., 2019). Menyangkut hal tersebut faktor lain yakni lingkungan kerja memiliki pengaruh dalam kinerja guru. Lingkungan kerja merupakan keadaan nyata yang terdapat disekitar lingkungan tempat bekerja. Keadaan tersebut dapat mempengaruhi produktivitas guru untuk menjalankan tugasnya. Pentingnya lingkungan kerja yang kondusif selayaknya mendapatkan perhatian yang serius dari kepala sekolah, tugas akan terselesaikan dengan baik apabila suatu lingkungan kerja mampu menumbuhkan semangat kerja yang (Firman & Asri, 2021; Santika & Antar, 2020). Dengan memperhatikan kepemimpinan kepala sekolah dan memperhitungkan lingkungan kerja yang baik diharapkan dapat merubah kualitas guru yang mengabaikan kualitas kerja dalam melaksanakan tugasnya. Apabila dari guru sendiri tidak menyadari pentingnya kualitas kinerja maka memungkinkan kinerja guru menjadi menurun dan berdampak negatif pada kegiatan pembelajaran. Lingkungan kerja berkenaan pada penerangan, kebisingan, kebersihan, pertukaran udara, musik, keamanan, perwarnaan, hubungan guru antar atasan serta hubungan guru sesama rekan kerja (Susanti et al., 2021). Maka dari itu lingkungan kerja akan berpengaruh positif untuk guru seperti bersemangat kerja dan memotivasi diri apabila diperhitungkan dengan baik (Sofyan et al., 2020).

Berdasarkan uraian diatas, penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. Semakin baik kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja maka pengaruhnya akan semakin baik dalam meningkatkan kinerja guru. Temuan pada penelitian ini sejalan dengan temuan pada penelitian sebelumnya yang juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara budaya organisasi dan gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dimana semakin baik budaya organisasi dan gaya kepemimpinan kepala sekolah maka akan semakin baik pula kinerja dari para guru (Handayani et al., 2020). Selanjutnya adalah temuan yang juga mengungkapkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan profesional guru memberikan pengaruh yang dominan terhadap kinerja guru sekolah dasar (Russamsi et al., 2020). Serta penelitian lain yang menunjukkan bahwa selain kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja juga dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru (Kustinayanti & Wiyasa, 2021).

4. CONCLUSION

Kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Tinggi rendahnya kinerja guru tercermin dari tanggungjawabnya dalam menyelesaikan tugas yang diemban dengan produktivitasnya masing-masing yang dapat berdampak pada kualitas pembelajaran. Apabila kinerja guru rendah maka akan berdampak negatif pada kualitas pembelajaran. Upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru yaitu memfasilitasi sebagaiman mestinya, meberikan bimbingan dan penilaian kinerja guru dari kepala sekolah disetiap kegiatan pembelajaran untuk dijadikan tolak ukur dalam bekerja. Ketika Hal tersebut sudah tercapai maka dapat meningkatkan produktivitas diri setiap guru untuk meningkatkan kinerjanya. Sehingga tujuan yang diharapkan sekolah dalam meningkatkan kualitas pendidikan bisa tercapai.

5. REFERENCES

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>.
- Akbar, L. (2019). Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja

- Guru. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 4(2), 176. <https://doi.org/10.17509/jpm.v4i2.18012>.
- Farhah, A., Ahiri, J., & Ilham, M. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Online Program Studi Pendidikan Ekonomi*, 5(1), 1. <https://doi.org/10.36709/jopspe.v5i1.13326>.
- Firman, A., & Asri. (2021). Pengaruh Iklim Organisasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di MAN 2 Polewali Mandar. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(2). <https://ejournal.nobel.ac.id/index.php/JMMNI/article/view/1191>.
- Habe, H., & Ahiruddin. (2017). Sistem pendidikan nasional. *Jurnal Ekonomi, Keuangan, Dan Sains*, 2(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.24967/ekombis.v2i1.48>.
- Handayani, E., Lian, B., & Rohana, R. (2020). Kinerja Guru Ditinjau Dari Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 6(1), 77–87. <https://doi.org/10.31851/jmksp.v6i1.3981>.
- Indajang, K., Jufrizen, J., & Juliandi, A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kompetensi Dan Kinerja Guru Pada Yayasan Perguruan Sultan Agung Pematangsiantar. *Jupiis: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, 12(2), 393. <https://doi.org/10.24114/jupiis.v12i2.17881>.
- Jaliah, J., Fitria, H., & Martha, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Manajemen Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education Research*, 1(2), 146–153. <https://doi.org/10.37985/joe.v1i2.14>.
- Kaiman, Arafat, Y., & Mulyadi. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Manajemen Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education Research*, 1(2), 283–289. <https://doi.org/10.37985/joe.v1i2.14>.
- Kustinayanti, N. L. N., & Wiyasa, I. K. N. (2021). Korelasi Tipe Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pedagogi Dan Pembelajaran*, 4(1), 179–191. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.23887/jp2.v4i2.32296>.
- Lubis, S. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan. *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 6(1), 18–26. <https://doi.org/10.30596/edutech.v6i1.4391>.
- Lusiana, N. P. M. (2019). Pengaruh Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di Sma Laboratorium Undiksha Singaraja Tahun Pelajaran 2017. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(2), 440. <https://doi.org/10.23887/jjpe.v10i2.20076>.
- Muliartini, N. M., Natajaya, I. N., & Arya Sunu, I. G. K. (2019). Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah, Etos Kerja, Kepuasan Kerja, dan Budaya Organisasi Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMKN 2 Singaraja. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 10(1), 13–23. <https://doi.org/10.23887/japi.v10i1.2786>.
- Naim, R., & Asma, A. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Negeri 35 Panggalo Kelurahan Pangali-Ali Kecamatan Banggae. *MALA'BI: Jurnal Manajemen Ekonomi STIE Yapman Majene*, 1(2), 80–96. <https://doi.org/10.47824/jme.v1i2.11>.
- Oktavia Fairy, S. N. P., Yudana, M., & Hendra Divayana, D. G. (2019). Kontribusi Gaya Kepemimpinan Transformasional, Etos Kerja Guru, Kepuasan Kerja, dan Budaya Organisasi Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMPK 1 Harapan Denpasar. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 10(2), 125–131. <https://doi.org/10.23887/japi.v10i2.2799>.
- Pratiwi, N. L. A. M., Negara, I. G. A. O., & Putra, M. (2021). Kontribusi Kepemimpinan

- Kepala Sekolah dan Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru di SD. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Pendidikan*, 5(1), 84–90. <http://dx.doi.org/10.23887/jppp.v5i1.32884>.
- Pujianto, P., Arafat, Y., & Setiawan, A. A. (2020). Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Air Salek. *Jurnal of Education Reserch*, 1(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.37985/joe.v1i2.8>.
- Putrayana, G. K., Agung, A., Agung, G., & Sunu, I. G. K. A. (2018). *Manajemen Mutu , Lingkungan Kerja , Dan Komitmen Kerja*. 9(1), 77–87. <https://doi.org/10.23887/japi.v9i1.2747>.
- Ratmini, N. A., Natajaya, I. N., & Arya Sunu, I. G. K. (2019). Kontribusi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Komitmen Organisasi, Iklim Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 2 Singaraja. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 10(2), 91–100. <https://doi.org/10.23887/japi.v10i2.2795>.
- Rosalawati, B. N. (2020). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Kinerja Guru. *Jurnal Adminitrasi Dan Manajemen Pendidikan*, 3(1), 61–71. <http://dx.doi.org/10.17977/um027v3i12020p61>.
- Russamsi, Y., Hadian, H., & Nurlaeli, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Peningkatan Profesional Guru Terhadap Kinerja Guru Di Masa Pandemi Covid-19. *Managere : Indonesian Journal of Educational Management*, 2(3), 244–255. <https://doi.org/10.52627/ijeam.v2i3.41>.
- Salihin. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru Pada Sman Model Lombok Timur. *Distribusi - Journal of Management and Business*, 8(1), 39–52. <https://doi.org/10.29303/distribusi.v8i1.101>.
- Santika, I. P., & Antar, N. L. S. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Rumah Sakit Bhayangkara Denpasar. *Emba*, 15(1), 1978–6069. <https://jurnal.undhirabali.ac.id/index.php/pariwisata/article/view/1069>.
- Sari, P. I. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMK NEGERI 10 Kecamatan Sungai Gelam Kabupaten Muaro Jambi. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 1(1). <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.24014/ekl.v1i1.4681>.
- Sentana, I. K. J., & Wiyasa, I. K. N. (2021). Kontribusi Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah dan Resiliensi Diri Guru Terhadap Kinerja Guru. *Mimbar PGSD Undiksha*, 9(1), 104–115. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.23887/jppgsd.v9i1.32082>.
- Sofyan, S., Prasada, D., & Akbar, I. R. (2020). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP/MTs Muhammadiyah Cabang Sawangan. *Jurnal Ilmu Komputer Dan Bisnis*, 11(2a), 33–44. <https://doi.org/10.47927/jikb.v11i2a.256>.
- Subandi, S. (2018). Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Iklim Sekolah terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Sains Dan Humaniora*, 1(2), 57–63. <https://doi.org/10.23887/jppsh.v1i2.12934>.
- Sudaryana, I. G. S., Yudana, M., & Sudirman, S. (2019). Kontribusi Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Iklim Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Pegawai Laboratorium di Undiksha. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 10(1), 56–65. <https://doi.org/10.23887/japi.v10i1.2790>.
- Sukayana, I. W., Yudana, M., & Hendra Divayana, D. G. (2019). Kontribusi Kepemimpinan Transformasional, Supervisi Akademik Kepala Sekolah, Kompetensi Pedagogik dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMK Kertha Wisata Denpasar. *Jurnal*

- Administrasi Pendidikan Indonesia*, 10(2), 157–162.
<https://doi.org/10.23887/japi.v10i2.2804>.
- Sulfemi, W. B. (2020). Pengaruh Rasa Percaya Diri Dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Nidhomul Haq : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(2), 157–179. <https://doi.org/10.31538/ndh.v5i2.557>.
- Susanti, E., Ahyani, N., & Missriani, M. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(1).
<https://www.jptam.org/index.php/jptam/article/view/1117>.