

## **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Terhadap Kinerja Guru**

**Eka Susanti<sup>1</sup>, Nur Ahyani<sup>2</sup>, Missriani<sup>3</sup>**

<sup>1</sup>Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Prabumulih, <sup>2</sup>Universitas PGRI Palembang  
Email: ekasusanti362@gmail.com

### **Abstrak**

Sekolah sebagai lembaga formal pendidikan memegang peranan penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan melalui pembelajaran untuk menunjang kelancaran jalannya pembangunan di Indonesia secara keseluruhan. Guru memiliki potensi yang besar pada dirinya masing-masing, namun potensi tersebut belum dinyatakan pada aktivitas kegiatan mengajar secara penuh karena belum memperoleh rangsangan dan motivasi dari pengawas selaku pimpinan sekolah maupun seniorinya. Kepemimpinan pembelajaran merupakan kemampuan dalam mempengaruhi mereka untuk memberi motivasi dan menyadarkan supaya guru-guru bekerja dengan sepenuh kapasitas kemampuan. Kepala Sekolah dituntut untuk dapat bekerja sama dengan bawahannya. Tujuan Penelitian ini untuk menganalisis dan mendeskripsikan ada tidaknya pengaruh lingkungan kerja dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMK Negeri 2 Prabumulih. Pada penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan 109 sampel. Dari penelitian yang dilakukan kepemimpinan lebih mempengaruhi kinerja guru dibandingkan lingkungan kerja.

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

### **Abstract**

Schools as formal educational institutions play an important role in improving the quality of education through learning to support the smooth running of development in Indonesia as a whole. Teachers have great potential in each of them, but this potential has not been expressed in full teaching activities because they have not received stimulation and motivation from supervisors as school leaders or their seniors. Learning leadership is the ability to influence them to motivate and make teachers work to the fullest capacity. Principals are required to be able to cooperate with subordinates, in this case teachers. This research analyzed and described whether there is an influence of the work environment and principal leadership on the performance of teachers in SMK Negeri 2 Prabumulih. In this study using quantitative research methods with 109 samples. It was found that leadership has more influence on teacher performance than work environment.

**Keywords:** *Work Environment, Principal Leadership, Teacher Work Performance.*

### **PENDAHULUAN**

Sekolah sebagai lembaga formal pendidikan memegang peranan penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan melalui pembelajaran untuk menunjang kelancaran jalannya pembangunan di Indonesia secara keseluruhan. Sumber daya manusia unggul merupakan persyaratan utama bagi terwujudnya bangsa dan negara yang maju. Berapapun besar sumber daya alam, modal sarana prasarana yang tersedia, pada akhirnya di tangan SDM yang handal sajalah target pembangunan bangsa dan negara dapat dicapai. Dalam perspektif berpikir seperti ini, suatu bangsa tidak dapat mencapai kemajuan tanpa adanya suatu sistem pendidikan yang baik. Pendidikan adalah modal dasar untuk menciptakan

sumber daya manusia yang unggul. Dunia pendidikan yang utama adalah sekolah. Menurut Depdiknas (2003) bahwa pendidikan merupakan proses pengubahan sikap dan tatalaku seseorang atau kelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan pelatihan, proses, cara, perbuatan mendidik. Dengan demikian pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan pembelajaran, supaya peserta didik aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan oleh dirinya dalam rangka mencapai tujuan pendidikan.

Sekolah merupakan salah satu lembaga alternatif pelayanan pendidikan. Sekolah sebagai suatu lembaga tentunya memiliki visi, misi, tujuan dan fungsi. Untuk mengemban misi, mewujudkan visi, mencapai tujuan, dan menjalankan fungsinya sekolah memerlukan tenaga profesional, tata kerja organisasi dan sumber-sumber yang mendukung baik finansial maupun non finansial. Guru merupakan salah satu sumber daya manusia yang berada di sekolah. Kinerja guru disekolah mempunyai peran penting dalam pencapaian tujuan sekolah. Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pasal 1, ayat (1) menjelaskan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utamanya mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini, jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Sehingga, guru yang semakin bermutu semakin besar sumbangannya bagi perkembangan diri siswanya dan perkembangan masyarakatnya. Tugas utama guru tersebut merupakan indikator yang akan dijadikan untuk mengukur kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Samana (1994), guru yang bermutu mampu berperan sebagai pemimpin di antara kelompok siswanya dan juga di antara sesamanya, ia juga mampu berperan sebagai pendukung serta penyebar nilai-nilai luhur yang diyakininya dan sekaligus sebagai teladan bagi siswa serta lingkungan sosialnya, dan secara lebih mendasar guru yang bermutu tersebut juga giat mencari kemajuan dalam peningkatan kecakapan diri dalam karya dan dalam pengabdian sosialnya. Jelas bahwa guru yang bermutu dalam tugas dan kewajibannya yang terkait langsung dengan proses belajar mengajar maupun tidak terkait langsung, sangatlah berpengaruh terhadap hasil belajar mengajar. Guru dipandang sebagai faktor kunci, karena guru yang berinteraksi secara langsung dengan murid dalam proses belajar mengajar di sekolah (Imron,1995).

Kinerja guru tidak lepas dari pengaruh kepemimpinan kepala sekolah. Pengertian kepemimpinan menurut Sagala (2011) kepemimpinan adalah proses mempengaruhi, memerintah secara persuasif, memberi contoh, dan bimbingan kepada orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. Peran dan fungsi yang harus dilaksanakan oleh kepala sekolah sebagai seorang pemimpin seperti yang dijelaskan oleh Dinas Pendidikan dalam Mulyasa (2004) di antaranya sebagai *educator, manager, administrator, supervisor, leader, inovator dan motivator*. Peran atau indikator tersebut untuk memperbaiki dan meningkatkan situasi belajar mengajar. Prioritas utamanya yaitu memperbaiki dan meningkatkan mutu belajar dengan memperbaiki kinerja guru yang menanganinya. Guru memiliki potensi yang besar pada dirinya masing-masing, namun potensi tersebut belum dinyatakan pada aktivitas kegiatan mengajar secara penuh karena belum memperoleh rangsangan dan motivasi dari pengawas selaku pimpinan sekolah maupun seniornya. Kepemimpinan merupakan kemampuan dalam mempengaruhi mereka untuk memberi motivasi dan menyadarkan supaya guru-guru bekerja dengan sepenuh kapasitas kemampuan.

Kepala Sekolah dituntut untuk dapat bekerja sama dengan bawahannya, dalam hal ini guru. Untuk dapat menjalankan peranannya tersebut dengan baik, selain memerlukan kemampuan profesional yang memadai, guru juga perlu memiliki prestasi yang tinggi dalam menjalankan tugas-tugasnya ditandai dengan kesediaan guru dalam mengorbankan waktu, tenaga dan pikiran terhadapnya tugas dan kepatuhan dalam menerima tugas-tugas tambahan dari kepala sekolah sebagai pimpinan (Sittinur, 2014). Menurut Wardana (2008) motivasi kerja mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kinerja guru. Hal tersebut berarti bahwa motivasi dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja seorang guru. Sebagai tenaga profesional kependidikan guru memiliki motivasi kerja yang berbeda antara guru yang satu dengan lainnya. Hal ini kelak akan berakibat adanya perbedaan kinerja guru dalam meningkatkan mutu pendidikan. Faktor motivator adalah faktor yang menyebabkan terjadinya kepuasan kerja, seperti prestasi kerja, pengakuan, kemajuan, perasaan bahwa yang mereka kerjakan penting dan tanggung jawab. Faktor *hygiene* adalah faktor yang bersifat ekstrinsik, seperti kebijakan administrasi, supervisi, hubungan dengan teman kerja, gaji, rasa aman dalam pekerjaan, kehidupan pribadi, kondisi kerja dan status. Motivasi kerja guru merupakan faktor penting dalam peningkatan kinerja guru karena sebagai pendorong utama setiap guru melaksanakan tugas profesinya sesuai ketentuan yang berlaku.

Pendapat Mulyasa (2004) para pegawai (guru) akan bekerja dengan sungguh-sungguh apabila memiliki motivasi yang tinggi. Apabila memiliki motivasi yang positif, ia akan memperlihatkan minat, mempunyai perhatian, dan ingin ikut serta dalam suatu tugas atau kegiatan. Sesuai dengan pendapat tersebut, guru yang masih kurang berhasil dalam mengajar dikarenakan mereka kurang termotivasi untuk mengajar sehingga berdampak terhadap menurunnya produktivitas/kinerja guru. Untuk itu diperlukan peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja para guru sebagai tantangan yang akan dihadapi oleh para guru yang kian hari kian berat. Beberapa fakta menjadi berita yang viral di berbagai media yang menunjukkan tingkah laku peserta didik menunjukkan seriusnya tantangan yang dihadapi guru sebagai perubahandi tengah-tengah masyarakat dan peradaban. Tidak hanya permasalahan karakter peserta didik yang kian hari kian memprihatinkan tetapi juga mutu lulusan yang masih dirasa kurang kompeten. Sebagai contoh misalnya berita yang dilansir Tribunjatim.com (23 Juli 2019) mengutip pernyataan Komisi Perlindungan Anak (KPA) Kabupaten Tulungagung yang menyatakan bahwa ratusan pelajar SMA di kota tersebut melakukan kegiatan seksual menyimpang. Di bagian lain, lulusan sekolah menengah khususnya sekolah kejuruan diTengarai belum mampu menjawab tantangan dunia usaha saat ini.

Contoh-contoh persoalan di atas merupakan masalah yang sering dikaitkan dengan kinerja guru sebagai ujung tombak bagi keberhasilan dunia pendidikan. Kinerja guru dipercaya sebagai bagian terpenting untuk mencapai tujuan pendidikan di sekolah. Oleh karena itulah persoalan kinerja guru menjadi hal yang sangat penting untuk diperhatikan. Kinerja guru pada gilirannya akan menjadikan semakin baiknya karakter peserta didik yang terbentuk, sehingga kita harapkan akan semakin membuka kesempatan pada mereka untuk menata bangsa Indonesia di masa depan.

Kinerja guru akan berpengaruh terhadap mutu proses pembelajaran. Guru yang memiliki kinerja baik akan menghasilkan proses pembelajaran yang berkualitas. Manik dan Bustomi (2011) mengatakan bahwa salah satu faktor yang berpengaruh terhadap mutu pendidikan adalah mutu guru itu sendiri. Hal ini sejalan dengan pernyataan Federasi Serikat Guru Indonesia (FSGI) di bagian atas tadi. Berbagai hasil penelitian dan beberapa ahli pendapat bahwa kinerja guru, terkait dengan beberapa aspek penting. Kinerja seorang guru

erat kaitannya dengan disiplin kerja guru tersebut. Guru yang disiplin dalam arti menepati jam kerja, melaksanakan tugas sesuai tupoksi serta bersikap sesuai dengan etika seorang guru semestinya akan memiliki kinerja yang lebih baik. Dengan demikian disiplin kerja guru perlu dikondisikan sedemikian rupa secara baik sehingga mampu meningkatkan kinerja guru dan menunjang terhadap kelancaran serta peningkatan mutu pendidikan.

Kinerja pada dasarnya menitikberatkan permasalahan pada proses perencanaan, pelaksanaan, dan juga hasil yang didapatkan setelah melaksanakan pekerjaan. Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009). Seorang pegawai dikatakan memiliki kinerja yang baik apabila pegawai tersebut mampu menghasilkan hasil kerja yang sama atau melebihi dari standar atau kriteria yang telah ditetapkan bersama dalam organisasi. Sebaliknya, pegawai dikatakan tidak memiliki kinerja apabila hasil kerja kurang dari standar atau kriteria yang telah ditetapkan bersama. Jadi, apabila pegawai yang berada di organisasi memiliki kinerja yang baik, maka efektifitas atau keberhasilan organisasi akan tercapai. Kinerja pegawai akan tinggi apabila kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai juga tinggi. Kepuasan pegawai bisa juga berasal dari lingkungan kerja yang nyaman dan dapat memotivasi pegawai dalam rangka meningkatkan kinerjanya. Faktor lain yang harus diperhatikan perusahaan dalam mempertahankan dan meningkatkan kinerja pegawai yaitu dengan memperhatikan kondisi fisik lingkungan kerja. Menurut Sofyan (2013) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah.

Sehingga penelitian lingkungan kerja lebih diarahkan kepada bagaimana pegawai mendapatkan rasa aman, nyaman, tentram, puas, dalam menyelesaikan pekerjaan dalam ruang kerjanya. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen, meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam perusahaan tersebut. Lingkungan kerja yang memberikan rasa nyaman bagi pegawainya dapat meningkatkan kinerja pegawainya, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja pegawainya. Lingkungan kerja adalah keadaan atau tempat dimana seseorang melaksanakan tugas dan kewajibannya serta dapat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja meliputi pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, musik, keamanan, dan kebisingan (Nitisemito, 2000). Lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak serta tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Beberapa studi terdahulu tentang pengaruh lingkungan kerja dan kepemimpinan yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru diantaranya proses pengambilan keputusan kepala sekolah terhadap peningkatan kinerja guru SMP (Murtiningsih dan Lian 2017) dan Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan partisipasi komite sekolah terhadap kinerja guru (Arafat, 2020).

Menurut Sedarmayanti (2001), lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Menurut Appleby, Goeffrey, dan Oliver (1991), menyatakan bahwa lingkungan kerja yang bersih dan rapi tidak hanya menyokong kesehatan dan kesejahteraan umum para pegawai tapi juga kerapian dan keakuratan pekerjaan.

Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja. Indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2001) adalah sebagai berikut a) penerangan; b) suhu udara; c) sirkulasi udara; d) ukuran ruang kerja; e) tata letak ruang kerja; f) privasi ruang kerja; g) kebersihan; h) suara bising; i) penggunaan warna; j) peralatan kantor; k) keamanan kerja; l) musik di tempat kerja; m) hubungan sesama rekan kerja; n) hubungan kerja antara atasan dengan bawahan.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian diartikan sebagai suatu proses pengumpulan dan analisis data yang dilakukan secara sistematis dan logis untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu. Pengumpulan dan analisis data menggunakan metode-metode ilmiah, baik yang bersifat kuantitatif maupun kualitatif, eksperimental maupun noneksperimental, interaktif atau noninteraktif. Istilah lain yang tidak dapat dipisahkan adalah metodologi.

Mulyana (2008) mengatakan bahwa metodologi adalah sebuah proses, prinsip dan prosedur yang digunakan untuk mendekati suatu masalah dan mencari jawaban. Sementara menurut Sugiyono (2013) Secara umum metode penelitian diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.

Jadi metode penelitian adalah suatu rangkaian langkah-langkah yang dilakukan secara berencana dan sistematis dengan tujuan untuk mendapatkan pemecahan terhadap masalah yang diajukan. Agar dapat dikatakan sistematis, maka diperlukan cara-cara yang dapat dipertanggung jawabkan secara alamiah.

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang di gunakan peneliti dalam memperoleh data yang diperlukan dalam penelitiannya yang berkaitan dengan variabel penelitian. Kualitas data ditentukan oleh kualitas alat ukur yang digunakan berbentuk skala *likert*. Jenis dan sumber data dalam penelitian ini ialah menggunakan data sekunder dari kuisisioner dan wawancara dengan nara sumber. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuisisioner dan dokumentasi serta wawancara berisi daftar pernyataan terkait variabel penelitian yang dibagikan kepada seluruh responden.

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan instrumen dalam bentuk kuesioner untuk mengukur kinerja guru. Adapun jawaban dari kuesioner ini berbentuk skala *likert* dengan empat butir pilihan yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), kurang setuju (KD), tidak setuju (KS), sangat tidak setuju (TS), untuk mengukur pernyataan lingkungan kerja, kepemimpinan kepala sekolah, dan kinerja guru.

Dokumentasi adalah pengumpulan data dengan cara mencatat data atau keterangan dari catatan atau laporan yang dimiliki oleh sekolah. Dokumentasi digunakan untuk mendapat data yang dapat dilihat dari lingkungan sekolah, kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru. Selanjutnya untuk mendapatkan hasil yang akurat nantinya penulis akan melakukan wawancara langsung dengan nara sumber.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa sumbangan pengaruh antar variabel diperoleh hasil sebagai berikut.

1. Besaran sumbangan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMK Negeri 2 Prabumulih memberikan sumbangan pengaruh sebesar 48,0 %
2. Besaran sumbangan pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah sebagai supervisor terhadap kinerja guru SMK Negeri 2 Prabumulih memberikan sumbangan pengaruh sebesar 74,0 %.
3. Besaran sumbangan pengaruh lingkungan kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah sebagai supervisor secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMK Negeri 2 Prabumulih memberikan sumbangan pengaruh sebesar 10,2%. Sedangkan sisanya 89,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk didalam penelitian ini.

Kondisi di atas menunjukkan bahwa tinggi rendahnya ketiga kepemimpinan kepala sekolah dan disiplin kerja guru diikuti pula dengan tinggi rendahnya kinerja guru, selain itu dapat juga dikemukakan bahwa untuk memperoleh kinerja guru yang baik, maka diperlukan juga lingkungan kerja serta disiplin kerja guru yang baik.

Dengan demikian untuk mendapatkan kinerja guru yang baik, diperlukan kepala sekolah yang telah menjalankan fungsi kepemimpinannya dengan sangat loyalitas yang tinggi. Berdasarkan persentase lingkungan kerja dan kinerja guru dalam kategori baik memberikan arti bahwa jika lingkungan kerja yang baik maka kita dapat menjalankan tugas pokok dan fungsinya, maka kinerja gurupun cenderung meningkat serta dapat menjalankan tugas utama guru yaitu merencanakan dan melaksanakan proses belajar mengajar dengan baik. Oleh karena itu, kinerja guru dalam melaksanakan tugas utamanya merupakan suatu cerminan dari lingkungan kerja dan kepemimpinan kepala sekolah sebagai supervisor itu sendiri. Berdasarkan tabel di atas, sig  $0,877 < 0,05$  dapat disimpulkan bahwa tidak ada perbedaan rata-rata Kepemimpinan Kepala Sekolah yang signifikan terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 2 Prabumulih. Karena nilai  $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$   $0,155 > 1,971007$  maka  $H_0$  diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada perbedaan rata-rata yang signifikan antara rata-rata Kinerja Guru SMK Negeri 2 Prabumulih dan Kepemimpinan Kepala Sekolah.

Terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara lingkungan kerja dan kepemimpinan kepala sekolah sebagai supervisor terhadap kinerja guru SMK Negeri 2 Prabumulih berdasarkan hasil uji Anova, diperoleh F hitung sebesar 6,034. Dari hasil diatas, maka dapat ditegaskan bahwa Variabel Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah sebagai Supervisor terhadap kinerja guru SMK N 2 Prabumulih dalam penelitian ini dilakukan sangat nyata dijadikan sebagai indikator yang mempengaruhi kinerja guru.

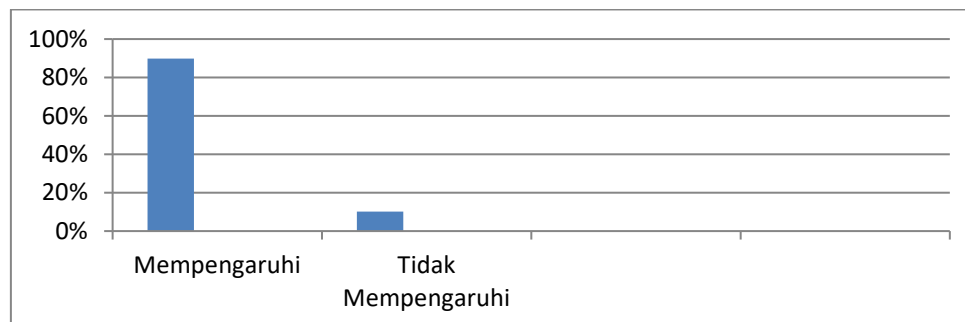
Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Lingkungan kerja dan Kepemimpinan Kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 2 Prabumulih. Dapat disimpulkan berdasarkan Uji Koefisien determinasi Kepemimpinan Kepala sekolah dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja Guru sebesar 10,2%, sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Untuk melihat pengaruh Kinerja Guru SMK Negeri 2 Prabumulih, dari hasil penelitian dapat dilihat dari persentase Responden. Untuk Respondenkategori Kinerja Guru SMK Negeri 2 Prabumulih yang mempengaruhi memiliki persentase lebih tinggi dibandingkan Respondenkategori Kinerja Guru SMK Negeri 2 Prabumulih yang tidak mempengaruhi, dapat dilihat pada tabel 1 dan gambar 1 berikut.

**Tabel 1. Jumlah responden Dilihat dari Kategori Kinerja Guru SMK Negeri 2 Prabumulih**

No	Kategori Kinerja Guru	Interval nilai	Jumlah responden	Persentase
1	Mempengaruhi	120-150	98	89,9%
2	Tidak mempengaruhi	30-119	11	10,1%
	Total		109	100%

Dari tabel di atas menggambarkan presentase jumlah responden yang memiliki kategori Kinerja Guru SMK Negeri 2 Prabumulih berdasarkan tingkatan katagori dari mulai katagori mempengaruhi dan tidak mempengaruhi yang mana persentase penilaian di ambil dari nilai kuisisioner. Untuk lebih jelas dapat divisualisasikan dalam diagram batang berikut ini.



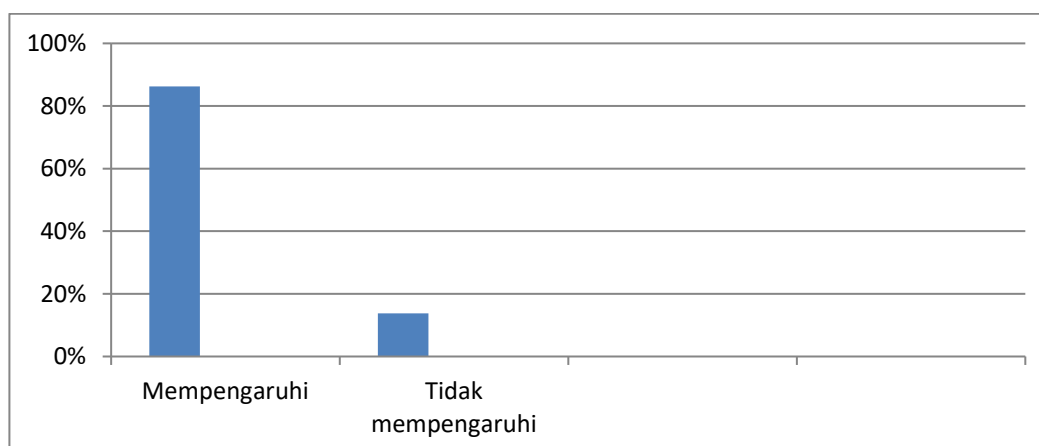
**Gambar 1. Diagram Batang Persentase Kinerja Guru SMK Negeri 2 Prabumulih**

Untuk melihat pengaruh Lingkungan Kerja SMK Negeri 2 Prabumulih, dari hasil perlakuan dalam penelitian dapat dilihat dari persentase Responden. Untuk Responden kategori Lingkungan Kerja yang mempengaruhi memiliki persentase lebih tinggi dibandingkan Responden kategori Lingkungan Kerja yang tidak mempengaruhi.

**Tabel 2. Jumlah responden Dilihat dari Kategori Lingkungan Kerja**

No urut	Kategori Lingkungan Kerja	Interval Nilai	Jumlah responden	Persentase
1	Mempengaruhi	120-150	94	86,2%
2	Tidak mempengaruhi	30-119	15	13,8%
	Total		109	100%

Tabel di atas menggambarkan presentase jumlah responden yang memiliki kategori lingkungan kerja berdasarkan tingkatan katagori dari mulai katagori mempengaruhi dan tidak mempengaruhi yang mana persentase penilaian di ambil dari nilai kuisisioner. Untuk lebih jelas dapat divisualisasikan dalam diagram batang berikut ini.



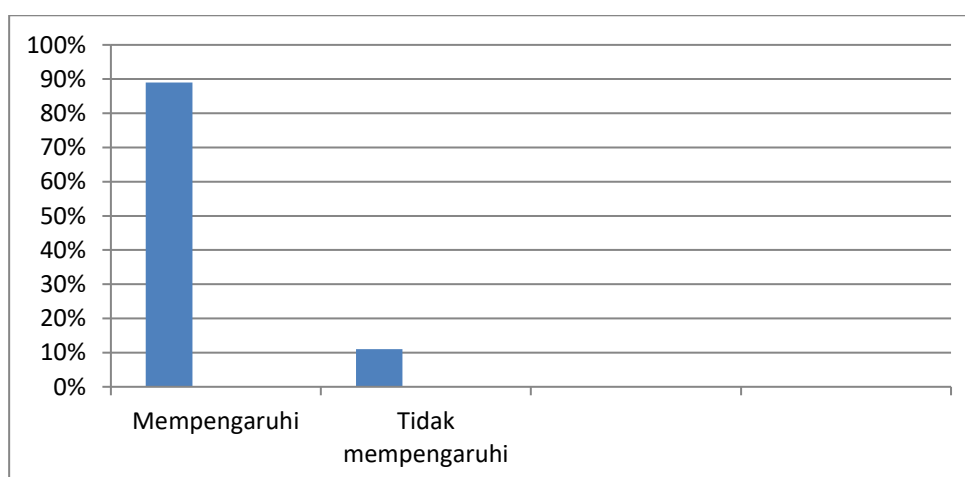
**Gambar 2. Diagram Batang Persentase Lingkungan Kerja**

Untuk melihat pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah SMK Negeri 2 Prabumulih, dari hasil perlakuan dalam penelitian dapat dilihat dari persentase Responden. Untuk Respondenkategori Kepemimpinan Kepala Sekolah yang mempengaruhi memiliki persentase lebih tinggi dibandingkan Responden kategori Kepemimpinan Kepala Sekolah yang tidak mempengaruhi.

**Tabel 3. Jumlah responden Dilihat dari Kategori Kemimpinan**

No urut	Kategori Kepemimpinan	Interval Nilai	Jumlah responden	Persentase
1	Mempengaruhi	120-150	97	89%
2	Tidak mempengaruhi	30-119	12	11%
	Total		109	100%

Tabel di atas menggambarkan presentase jumlah responden yang memiliki kategori Kepemimpinan Kepala Sekolah berdasarkan tingkatan katagori dari mulai katagori mempengaruhi dan tidak mempengaruhi yang mana persentase penilaian di ambil dari nilai kuisisioner. Untuk lebih jelas dapat divisualisasikan dalam diagram batang berikut ini.



**Gambar 3. Diagram Batang Persentase Kepemimpinan Kepala Sekolah**

Dari hasil di atas, maka dapat ditegaskan bahwa Variabel Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah sebagai Supervisor terhadap kinerja guru SMK Negeri 2 Prabumulih dalam penelitian ini dilakukan sangat nyata dijadikan sebagai indikator yang mempengaruhi kinerja guru.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Lingkungan kerja dan Kepemimpinan Kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 2 Prabumulih. Sejalan dengan Penelitian yang dilakukan oleh Atik Novitasari, dan kawan-kawan pada tahun 2012 berjudul "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja, Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Guru". Hasil penelitian Atik Novitasari menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja, pendidikan, dan pelatihan memberikan kontribusi sebesar 76,2% terhadap kinerja guru ekonomi/akuntansi SMA se-Kabupaten Kendal. Kontribusi parsial dari kepemimpinan kepala sekolah sebesar 23,91%, lingkungan kerja sebesar 10,82%, pendidikan sebesar 11,90%, dan pelatihan sebesar 9,18%.



Persamaan penelitian Atik Novitasari dengan penelitian penulis adalah pada variabel terikatnya yaitu kinerja guru. Sementara pada variabel lainnya berbeda.

## SIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian dan setelah dilakukan analisis serta pembahasan dapat disimpulkan sebagai berikut 1) ada pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 2 Prabumulih; 2) ada Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja guru SMK Negeri 2 Prabumulih; 3) ada Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 2 Prabumulih.

## DAFTAR PUSTAKA

- Appleby. (1991). *Lingkungan Kerja*. Jakarta: Remaja Rosdakarya.
- Depdiknas. (2003). *Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional Republik Indonesia.
- Lian, B., & Murtiningsih. (2017). *Proses Pengambilan Keputusan Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Kinerja Guru SMP*. Universitas PGRI Palembang
- Manik, E., & Bustomi, K. (2011). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru pada SMP Negeri 3 Rancaekek*. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship* Vol. 5, No. 2, 97-107.
- Mangkunegara. (2009). *Jurnal. Kinerja Guru dan Upaya Meningkatkan*. Jakarta: [www.emaskuwinggo-mangkunegara.html](http://www.emaskuwinggo-mangkunegara.html).
- Mulyana, D. (2008). *Metodologi Penelitian Kualitatif Paradigma Baru Ilmu Komunikasi dan Ilmu Sosial Lainnya*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa. (2004). *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito. (2000). *Lingkungan Kerja*. Jakarta: Grasindo
- Sagala, S. (2011). *Pendekatan dan Model Kepemimpinan*. Jakarta. Grasindo
- Samana. (1994). *Menjadi Guru Profesional*. Jakarta: Rosdakarya.
- Sedarmayanti. (2001). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sittinur, S. A. B. (2014). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Kerja dan Motivasi Berprestasi terhadap Disiplin Kerja Guru SMP Negeri 18 Padang*. *Jurnal Riset Manajemen Bisnis dan Publik UNP*. Vol. 2, No. 2, 1-9.
- Sofyan. (2013). *Lingkungan Kerja*. Jakarta. Rajawaliperss.
- Sugiyono, (2012). *Metode Penelitian (Kuantitatif Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Tribun Jatim. (2019). *Pernyataan Komisi Perlindungan Anak (KPA) Tulungagung*. Surabaya.
- Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional Republik Indonesia.
- Wardana, W. L. (2008). *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Gayung Kota Surabaya*. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Vol. 11 No. 4