

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA GURU PADA SMP XYZ PEKANBARU

Febriyanti

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lancang Kuning

Jln. Yos Sudarso KM 8 Rumbai Pekanbaru

E-mail : febriyantii2302@gmail.com

diterima: 16/3/2024; direvisi: 12/4/2024; diterbitkan: 30/6/2024

Abstract *The study aims to determine the impact of the work environment at SMP Dharma Loka Pekanbaru on teacher performance, as well as the influence of leadership on teacher performance, and the combined effects of leadership and work environment on teacher performance. With a sample size of 37 teachers. Saturated sampling was used for this investigation. A questionnaire was used during the data collection process. Quantitative data are utilized in analysis. Multiple linear regression was used for processing and analyzing data with SPSS version 26 software. The study's findings suggest that: first, the work environment significantly affects teachers' performance. Second, leadership significantly influences the performance of teachers. Third, the performance of teachers is significantly influenced by leadership and the work environment. The R^2 test results indicate that 21.3% of leadership and work environment variables affect teacher performance. However, 78.7% of the variables were not examined in this study.*

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

PENDAHULUAN

Pendidikan dapat membentuk fondasi untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkompeten. Taraf pendidikan dapat dinaikkan apabila mempunyai wadah yang tepat yaitu sekolah, melalui pembelajaran guna menghasilkan sumber daya manusia yang unggul bagi kemajuan suatu negara. Di sekolah, guru menjadi unsur penting dalam lembaga Pendidikan. Sependapat pada Priansa (2014:6) yang meneliti bahwa salah satu permasalahan utama yang menyebabkan rendahnya kualitas pendidikan adalah rendahnya kualitas guru.

Menurut Kustinayanti & Wiyasa (2021) Kualitas guru dinilai melalui kinerja guru. Agar kinerja guru memberikan *output* yang baik maka dibutuhkan faktor pendukung diantaranya lingkungan kerja dan kepemimpinan.

Sesuai dengan Sedarmayanti dalam Nurmansyah (2018:204) lingkungan kerja yaitu seluruh instrumen yang ditangani, lingkungan disekelilingnya dimana

individu bertugas, sistem kerja, dan juga cara kerjanya baik secara individu atau sebagai kelompok-kelompok.

Menurut Nimran Umar dalam Muhammad Busro (2018:217) menjelaskan tentang kepemimpinan merupakan suatu tahap memengaruhi perilaku pihak lain supaya berperilaku layaknya yang dikehendakinya. Melalui upaya menaikkan kinerja guru, pemimpin dalam hal ini kepala sekolah memiliki peranan yang penting, kesuksesan mencapai tujuan sekolah bergantung pada kepemimpinan kepala sekolah. Dibutuhkan kepala sekolah yang memiliki kompetensi yang baik sehingga terbentuklah suatu pendidikan yang berkualitas.

SMP Dharma Loka adalah sekolah swasta yang beroperasi dalam Kota Pekanbaru. Agar dapat mengetahui kapasitas kemampuan guru pada SMP Dharma Loka maka data yang dijadikan sebagai data pendukung yaitu data rata-rata nilai ujian SMP Dharma Loka Pekanbaru dari tahun 2019 hingga 2023. Rata-rata nilai

ujian terdiri dari beberapa pelajaran diantaranya pendidikan agama,

pendidikan kewarganegaraan, MTK, Bahasa Indonesia, IPA, seni budaya, ilmu pengetahuan sosial, bahasa inggris, penjas, prakarya, TIK, melayu riau serta bahasa tionghoa. Pada tahun 2019 rata-rata nilai ujian berjumlah 89,66 dan mengalami kenaikan di tahun 2020 dengan rata-rata nilai ujian 90,00. Namun pada tahun 2021 rata-rata nilai ujian mengalami penurunan secara berkala yaitu 88,03 dan pada tahun 2022 rata-rata nilai 86,97 serta pada tahun 2023 berada pada rata-rata nilai ujian terendah yaitu 86,63 (Sumber: TU SMP Dharma Loka Pekanbaru, 2024).

Penurunan rata-rata nilai ujian ini menunjukkan bahwa belum optimalnya hasil kinerja yang diberikan dari Guru. Serasi pada pendalaman hasil teliti yang telah dilaksanakan Elfina dan Henry (2023) bahwa “kinerja guru berpengaruh positif serta signifikan terhadap hasil belajar siswa. Kinerja guru yang maksimal dapat meningkatkan hasil belajar siswa, dan begitu sebaliknya.”

Faktor yang memberi pengaruh terhadap kinerja guru banyak, salah satunya lingkungan kerja. Oleh sebab itu, diciptakannya suatu lingkungan kerja yang nyaman untuk guru dengan demikian dapat menghasilkan kemampuan yang bagus demi perbaikan pendidikan. Hal ini searah dengan penelitian Padmi dkk (2023) yang mengatakan bahwasanya lingkungan kerja yang layak dan sepadan dengan standar mendukung guru dalam menjalankan kewajibannya sehingga memberikan dampak positif pada kinerja yang dihasilkan.

Pada data prasarana SMP Dharma Loka tahun 2024, kondisi beberapa prasarana mengalami kerusakan. Adanya kerusakan pada prasarana tersebut, tentunya menghambat proses kegiatan pembelajaran oleh guru.

Tabel 1. Data Prasarana SMP DL Pekanbaru 2024

NO	JENIS PRASARANA	JU ML AH	KONDISI	
			BAIK	R US A K
1	Meja Guru	18 Pc	18 Pc	-
2	Kursi Guru (Busa)	18 Pc	18 Pc	-
3	Papan Tulis / White Board	36 Pcs	36 Pcs	-
4	Papan Mading	18 Pc	10 Pc	8 Pcs
5	Kamera CCTV	18 Pc	17 Pc	1 Pcs
6	Proyektor / Infocus	18 Pc	12 Pc	6 Pcs
7	Kipas Angin	36 Pcs	36 Pcs	-
8	Lemari Kaca	18 Pc	18 Pc	-
9	Cok Sambung Listrik	18 Pc	18 Pc	-
10	Gorden	36 Pasa ng	30 Pasa ng	6 Pa san g
11	Bola Lampu	72 Pcs	72 Pcs	-
12	Kemoceng	18 Pc	18 Pc	-
13	Punkie	18 Pc	18 Pc	-
14	Sapu Lantai	54 Pc	54 Pc	-
15	Kain / Sapu Pel	36 Pc	36 Pc	-
16	Tong Sampah Kecil	18 Pc	18 Pc	-
17	Ember	18 Pc	18 Pc	-

Sumber : Sapras SMP DL Pekanbaru (2024)

Selain lingkungan kerja, kepemimpinan merupakan elemen yang membentuk satu antara sekian hal yang mempengaruhi kinerja. Pada Ringkasan kondisi satuan pendidikan SMP Dharma Loka tahun 2023 kualitas pembelajarannya mendapatkan indikator dengan pencapaian terendah. Tahap kepemimpinan saat ini berpihak pada peningkatan standar pendidikan yang ditunjukkan dengan penciptaan program pembelajaran, pengembangan kurikulum sekolah, dan pernyataan visi dan misi. Skor capaian kepemimpinan instruksional SMP Dharma Loka Pekanbaru pada tahun 2023 adalah 48, 27 yang dimana turun 3,59% dari tahun 2022 dengan skor 50,07 (*Sumber data: AN Kemendikbudristek, 2024*).

Sesuai dengan dasar pada latar belakang tersebut, sehingga peneliti berminat untuk mendalami seberapa berpengaruh Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan bagi Guru SMP Dharma Loka Pekanbaru, mempertimbangkan pentingnya mengetahui pendapat guru terhadap fenomena ini, oleh karena itu peneliti mengangkat judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru Pada SMP Dharma Loka Pekanbaru”.

TINJAUAN PUSTAKA

Nefrida (2016) menegaskan bahwa lingkungan kerja meliputi seluruh tindakan yang terjadi di tempat kerja dan berpotensi mempengaruhi kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan baik secara fisik atau non fisik.

Berlandaskan pendalaman yang telah dilakukan Purnami (2019) indikator lingkungan kerja terdiri dari:

a. Penerangan atau cahaya di tempat kerja

Sangatlah penting penerangan yang baik dalam bekerja hal tersebut dinilai melalui pandangan guru tentang penerangan di tempat kerjanya.

b. keadaan udara di tempat kerja

Haruslah berada pada tingkat yang optimal hal ini diukur dengan suhu udara pada tempat guru bekerja,

c. Fasilitas kerja

Pengukuran kelancaran kerja guru dapat ditentukan melalui ketersediaan fasilitas yang digunakan untuk mendukung pekerjaannya

d. Hubungan dengan rekan kerja

Bagaimana relasi guru dan teman kerjanya, apakah terjalin hubungan yang baik atau tidak.

e. Keamanan

Lingkungan kerja yang baik adalah yang memiliki keamanan yang baik diukur melalui kenyamanan dan keamanan dalam bekerja.

Hamdan (2018) mendefinisikan kepemimpinan sebagai upaya individu untuk membujuk, memotivasi, menuntun, mengelola, membina koneksi dan meminta bantuan bawahan dan pemangku kepentingan terkait lainnya dalam menggapai sasaran yang telah diatur sebelumnya.

Sejumlah indikator kepemimpinan menurut Mulyasa (2013) yaitu:

a. Kepribadian

Meliputi kejujuran, percaya diri, tanggung jawab, berani mengambil resiko dan keputusan, berjiwa besar, emosi stabil dan teladan.

b. Pengetahuan

Mengerti berbagai situasi dan keadaan baik tenaga kependidikan, siswa dan siswi, peningkatan tenaga kependidikan, juga dapat menerima kritik serta masukan,

c. Pemahaman visi dan misi sekolah

Bagaimana cara meningkatkan visi dan misi dalam melaksanakan program sekolah.

d. Kemampuan mengambil keputusan

Baik secara bersama tenaga kependidikan ataupun demi kepentingan internal sekolah dan eksternal.

e. Kemampuan berkomunikasi

Kemampuan secara lisan dan tulisan dalam menyampaikan pesan.

Kasmir (2016:182) berpendapat tentang kinerja yakni mengacu pada hasil

kerja yang dicapai oleh individu dalam memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu.

Beberapa indikator kinerja menurut Uno dan Lamatenggo (2016:62) diantaranya:

a. Kualitas kerja

Berkaitan dengan penguasaan dalam segala persiapan perencanaan program pembelajaran dan penerapan hasilnya.

b. Kecepatan atau ketepatan kerja

ketepatan kerja guru yaitu didalam penyesuaian materi ajar melalui karakteristik yang ada dalam peserta didik dan pencapaian program pengajaran selaras dengan kalender akademik.

c. Inisiatif dalam kerja

Dalam pemakaian pola pembelajaran yang bervariasi sesuai dengan materi pembelajaran dan pemakaian beberapa inventaris sekolah dengan tepat.

d. Kemampuan kerja

Dalam mengelola keadaan kelas agar tetap tenang, mengelola kegiatan belajar mengajar serta memberikan nilai pada hasil belajar peserta didik.

e. Komunikasi

Proses memberikan pelayanan selalu berhubungan dengan komunikasi seperti memberi kelas tambahan untuk peserta didik yang belum mampu mengimbangi pembelajaran dan dapat menerima masukan untuk memperbaiki cara belajarnya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan kuesioner guna pengumpulan data kuantitatif. Adapun tempat penelitian yang dituju berada di SMP Dharma Loka dengan alamat Jalan Soekarno Hatta Permata I Nomor 99, kelurahan Bandar Raya, kecamatan Payung Sekaki, Pekanbaru. Sampel penelitian ini berjumlah 37 guru. Sampling jenuh digunakan untuk menentukan sampel, artinya setiap anggota populasi dilibatkan.

Adapun jenis datanya yakni data-data primer dan data-data sekunder. Respon kuesioner sampel penelitian memberikan data primer. Data dari SMP Dharma Loka dipakai untuk menghimpun data sekunder. Teknik analisis data dilakukan dengan SPSS versi 26.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden terdiri dari atas:

a. Jenis Kelamin

Terdiri dari atas dua kelompok yaitu perempuan dan laki-laki.

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
1	Perempuan	12	32
2	Laki-Laki	25	68
	Jumlah	37	100

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian (2024)

Lebih banyak respon laki-laki dibanding responden perempuan. Responden laki-laki berjumlah sebanyak 25 orang atau sebanyak (68%), sedangkan jumlah responden perempuan berjumlah 12 orang atau sebanyak (32%).

b. Tingkat Usia

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Usia

No	Umur Responden	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
1	21-30 tahun	9	24
2	31-40 tahun	18	49
3	>40 tahun	10	27
	Jumlah	37	100

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian (2024)

Jumlah responden menurut usia yaitu tidak ada guru yang bekerja dibawah 20 tahun. Yang berusia 21-30 tahun terdiri dari 9 orang, persentasenya 24%. Dengan usia 31-40 tahun terdiri dari 18 orang dengan persentase sebesar 49% serta berusia 40 tahun keatas 10 orang dengan

persentasenya 27%.

c. Tingkat Pendidikan

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
1	SMA/Sederajat	2	5
2	Strata Satu (S1)	31	84
3	Strata Dua (S2)	4	11
	Jumlah	37	100

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian (2024)

Tingkat pendidikan terakhir responden pada SMP Dharma Loka Pekanbaru terbagi menjadi 3 kategori. Tingkat pendidikan SMA/Sederajat sebanyak 2 orang persentasenya 5%. Tingkat pendidikan Strata Satu (S1) sebanyak 31 orang persentasenya 84% serta responden yang tingkat pendidikan Strata Dua (S2) sebanyak 4 orang atau 11%.

d. Lama Bekerja

Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
1	<1 tahun	3	8
2	1-5 tahun	12	32
3	6-10 tahun	7	19
4	>10 tahun	15	41
		37	100

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian (2024)

Diketahui bahwa responden berdasarkan lama bekerja pada SMP Dharma Loka yaitu kurang dari satu tahun sebanyak 3 orang persentasenya 8%. Yang lama bekerjanya 1-5 tahun terdiri dari 12 orang persentasenya 32%. Responden dengan lama kerjanya 6-10 tahun sebanyak 7 orang dengan persentase 19% dan responden dengan masa kerja lebih dari 10 tahun 15 orang dengan persentase 41%.

e. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

a. Deskriptif variabel lingkungan kerja

Tabel 6. Total Skor dari Lingkungan Kerja

No	Item Pernyataan	Klasifikasi Jawaban					Responden	Total Skor
		SS	S	CS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
1	X1.1	26	4	7	0	0	37	167
2	X1.2	12	20	5	0	0	37	155
3	X1.3	14	17	6	0	0	37	156
4	X1.4	15	19	3	0	0	37	160
5	X1.5	12	20	5	0	0	37	155
	Total Skor	79	80	26	0	0	37	793

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian (2024)

Total skor dari lingkungan kerja sebesar 793. Indikator dengan skor tertinggi adalah penerangan atau cahaya di tempat kerja sebaliknya indikator dengan skor terendah adalah keadaan udara di tempat kerja dan keamanan.

b. Deskriptif variabel kepemimpinan

Tabel 7. Total Skor dari Kepemimpinan

No	Item Pernyataan	Klasifikasi Jawaban					Responden	Total Skor
		SS	S	CS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
1	X2.1	7	22	7	1	0	37	146
2	X2.2	17	17	3	0	0	37	162
3	X2.3	20	16	1	0	0	37	167
4	X2.4	17	18	2	0	0	37	163
5	X2.5	18	16	3	0	0	37	163
	Total Skor	79	89	16	1	0	37	801

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian (2024)

Total skor dari kepemimpinan sebesar 801. Indikator dengan skor tertinggi adalah pemahaman visi dan misi sekolah sebaliknya indikator dengan skor terendah adalah kepribadian.

c. Deskriptif variabel kinerja guru

Tabel 8. Total Skor dari Kinerja

No	Item Pernyataan	Klasifikasi Jawaban					Responden	Total Skor
		SS	S	CS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
1	Y1.1	20	16	1	0	0	37	167
2	Y1.2	25	12	0	0	0	37	173
3	Y1.3	19	18	0	0	0	37	167
4	Y1.4	19	17	1	0	0	37	166
5	Y1.5	23	12	2	0	0	37	169
	Total Skor	106	75	4	0	0	37	842

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian (2024)

Total skor dari kinerja sebesar 842. Indikator dengan skor tertinggi adalah kecepatan atau ketepatan kerja sebaliknya indikator dengan skor terendah adalah kemampuan kerja.

Pengujian Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Pada uji validitas yang telah dilakukan memperlihatkan masing-masing variabel kepemimpinan, lingkungan kerja, serta kinerja guru memiliki nilai korelasi yang berkisar antara 0,547 hingga 0,846 lebih tinggi dari nilai rtabel sebesar 0,325. Hasilnya, setiap pernyataan dalam kuesioner yakni benar.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas

VARIABEL	Cronbach' Alpha	Alpha
LINGKUNGAN KERJA	0,820	0,60
KEPEMIMPINAN	0,712	0,60
KINERJA GURU	0,711	0,60

Sumber: Hasil Olahan Data (2024)

Tabel tersebut menyatakan seluruh variabel memiliki nilai ukuran konsistensi internal (α) lebih tinggi dari 0,60 artinya variabel yang terkait dengan lingkungan kerja, kepemimpinan, serta kinerja guru

reliabel ataupun bisa diakui untuk digunakan sebagai alat takar variabel.

c. Uji Normalitas

Tabel 10. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		37
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.63865639
Most Extreme Differences	Absolute	.104
	Positive	.082
	Negative	-.104
Test Statistic		.104
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian (2024)

Hasil diatas menyatakan temuan pengujian menunjukkan tingkat signifikan sebesar 0,200 yaitu $> 0,05$ yang menyatakan bahwa

Tabel 11. Hasil Uji Normalitas

VARIABEL	ITEM	R HITUNG	R TABEL
LINGKUNGAN KERJA	X _{1.1}	0.819	0.325
	X _{1.2}	0.666	
	X _{1.3}	0.846	
	X _{1.4}	0.716	
	X _{1.5}	0.762	
KEPEMIMPINAN	X _{2.1}	0.720	
	X _{2.2}	0.665	
	X _{2.3}	0.778	
	X _{2.4}	0.718	
	X _{2.5}	0.547	
KINERJA GURU	Y _{1.1}	0.743	
	Y _{1.2}	0.668	
	Y _{1.3}	0.731	
	Y _{1.4}	0.629	
	Y _{1.5}	0.651	

Sumber: Hasil Olahan Data (2024)

data tersebut berdistribusi normal.

d. Uji Multikolinearitas

Tabel 12. Hasil Uji Multikolinearitas

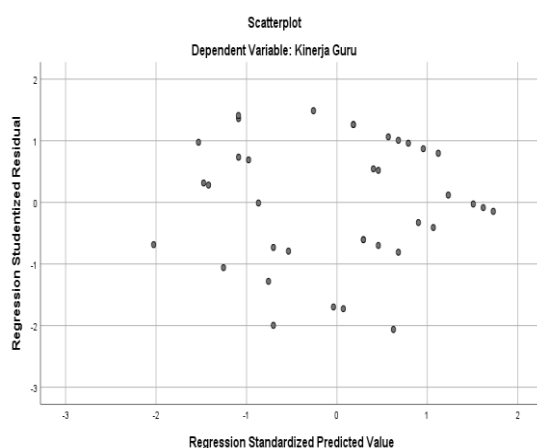
Coefficients ^a		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	Lingkungan Kerja	.965	1.036
	Kepemimpinan	.965	1.036

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 26 (2024)

Berdasarkan output yang telah ada dapat disimpulkan bahwa nilai toleransi kepemimpinan (X2) dan lingkungan kerja (X1) sama-sama sebesar 0,965 dan diatas 0,10. Sedangkan nilai pengukuran antara variabel kepemimpinan (X2) serta lingkungan kerja (X1) yakni 1,036 lebih kecil dari 10,00 (<10,00). Dengan kesimpulan yaitu tidak adanya multikolinearitas.

e. Uji Heterokedastisitas

Tabel 13. Hasil Uji Heterokedastisitas



Sumber: Olahan Data SPSS Versi 26 (2024)

Pada grafik scatter plot di atas menggambarkan titik-titik datanya tersebar, pola yang ada tidak menciptakan pola tertentu, dan tersebar dengan posisi

di atas atau di bawah 0 pada sumbu yaitu Y. Berarti heteroskedastisitas tidak terjadi sehingga patut dipakai dalam menganalisis kinerja guru berdasarkan variabel independennya.

a. Regresi Linear Berganda

Berdasarkan pengolahan data yang dilakukan melalui SPSS Versi 26 (2024) hasil regresi linear berganda yakni:

Tabel 14. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	10.577	4.026		2.627	.013
	Lingkungan Kerja	.235	.108	.338	2.181	.036
	Kepemimpinan	.330	.133	.384	2.478	.018

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 26 (2024)

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 10,577 + 0,235 X_1 + 0,330 X_2 + e$$

b. Uji Parsial (uji t)

Tabel 15. Hasil Uji Parsial (uji t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	10.577	4.026		2.627	.013
	Lingkungan Kerja	.235	.108	.338	2.181	.036
	Kepemimpinan	.330	.133	.384	2.478	.018

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 26 (2024)

Sig X1 sebanyak $0,036 < 0,05$ dan $t_{hitung} 2,181 > 2,03224$. Artinya lingkungan kerja yang ada memberi pengaruh terhadap kinerja guru.

Sig X2 sebanyak $0,018 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 2,478 > 2,03224$. Artinya terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru.

c. Uji Simultan (uji f)

Tabel 16. Hasil Uji Simultan (uji f)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	26.144	2	13.072	4.598	.017 ^b
	Residual	96.667	34	2.843		
	Total	122.811	36			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Lingkungan Kerja

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 26 (2024)

Hasil f_{hitung} 4,598 > f_{tabel} 3,27 serta Sig 0,017 < α 0,05. Yang artinya kedua variabel yang diuji secara bersama memberi pengaruh terhadap kinerja.

d. Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 17. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.461 ^a	.213	.167	1.686

Sumber : Olahan Data SPSS versi 26 (2024)

Melalui hasil uji R^2 , terdapat dua variabel yaitu lingkungan kerja dan kepemimpinan yang memberi pengaruh terhadap kinerja guru sebesar 21,3% atau nilai $Rsquare$ senilai 0,213 atau 21,3% dan yang belum diteliti variabelnya sebanyak 78,7% melalui perhitungan 100% - 21,3%.

Pembahasan

Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru

Melalui output pengujian lingkungan kerja di SMP DL terhadap kinerja guru mempunyai signifikan yang berpengaruh. t-hitung pada nilai variable pertama terhadap kinerja guru 2,181 > t-tabel 2,03224 dan Sig. 0,036 < 0,05. Bisa ditarik kesimpulan lingkungan kerja pada SMP DL Pekanbaru menambah kinerja pada guru menjadi lebih tinggi.

Pada penelitian Asep Mukti dkk (2022) dengan table hitung 11,309 lebih besar dari ttabel 1,960. Lingkungan kerja secara signifikan memberi pengaruh pada kinerja guru. Artinya lingkungan kerja bisa menaikkan kinerja yang ada pada guru di SD Negeri se-Kabupaten Bintan.

Dewi Wahyuni, Rani Rahim, dan Nur Hayati (2020) peneliti yang sebelumnya memperoleh nilai 0,042 < 0,05 yang memiliki maksud H_0 nya ditolak H_a nya diterima yaitu lingkungan kerja memberi pengaruh terhadap kinerja guru di SMKS Galang Insan Mandiri.

Demikian hasilnya juga sama dengan penelitian sebelumnya oleh Sampara Halik dkk (2022) dengan besarnya kontribusi yaitu 40,60% dan bisa ditunjukkan dengan hasil tingkat signifikan yaitu t-hitung 8,472 dengan peluang 0,000 < 0,05. Artinya yaitu lingkungan kerja yang tenang yang selaras dengan kebutuhan kerja bisa meningkatkan kinerja guru Madrasah Aliyah di Provinsi Sulawesi Selatan.

Jelas dari kalimat sebelumnya bahwa lingkungan kerja berlokasi pada SMP Dharma Loka Pekanbaru memberi pengaruh pada hasil kinerja seorang guru. Lingkungan kerja memberi dampak terhadap kinerja guru pada hipotesis dapat dibuktikan.

Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru

Hasil pengujian variable kedua yang ada terhadap kinerja guru pada SMP Dharma Loka terdapat pengaruh yang signifikan. Dimana diketahui t_{hitung} (2,478) > t_{tabel} (2,03224) dan Signifikansi (0,018) < 0,05. Dengan maksud yakni kepemimpinan memberi pengaruh positif terhadap hasil kinerja guru pada SMP Dharma Loka Pekanbaru.

Menurut Asep Mukti dkk (2022) juga menemukan dengan hasil t_{hitung} 10,417 lebih besar dari t_{tabel} 1,960 bahwasanya kepemimpinan pada kepala sekolah terdapat pengaruh lebih terhadap kinerja guru, hal ini menyatakan kepemimpinan kepala sekolah yang ada di SD Negeri se-Kabupaten Bintan memberi pengaruh besar pada kinerja guru.

Temuan tersebut juga didukung oleh Dewi Wahyuni, Rani Rahim, dan Nur Hayati (2020) dengan H_0 ditolak H_a diterima melalui perolehan nilai 0,032 < 0,05 yang memiliki arti kepemimpinan seorang kepala sekolah dengan guru di SMK Swasta Insan Mandiri memberi pengaruh positif.

Sampara Halik dkk (2022) juga menuturkan bahwa dengan besarnya kontribusi yaitu 46,90% dan bisa juga ditunjukkan dengan tingkat signifikan yaitu t_{hitung} 8,609, probabilitas 0,000 < 0,05. Dengan maksud yakni kepemimpinan kepala sekolah yang baik dan dibuat sinkron dengan kebutuhan dapat menaikkan kinerja guru Madrasah Aliyah di Provinsi Sulawesi Selatan.

Dari pernyataan tersebut, sehingga bisa ditetapkan yaitu kepemimpinan memberikan pengaruh terhadap kinerja guru pada SMP DL Pekanbaru. Hipotesis yang menyatakan kepemimpinan memberi pengaruh terhadap kinerja pada guru dapat dibuktikan.

Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru

Dengan secara bersama-sama lingkungan kerja dan kepemimpinan terdapat pengaruh signifikansi pada kinerja setelah dilakukannya uji anova atau ftest. Penelitian sebelumnya juga memiliki hasil yang sama, dengan pembuktian bahwa secara garis besar lingkungan kerja dan kepemimpinan memberi tingkatan pengaruh terhadap kinerja guru. Yang mana nilai f_{hitung} 4,598 sedangkan nilai f_{tabel} 3,27.

Artinya f_{hitung} > f_{tabel} dan nilai signifikansi 0,017 < α 0,05. Hasil ini memiliki arti bahwasanya kinerja guru meningkat seiring pada peningkatan lingkungan kerja dan kepemimpinan. Penelitian yang dilakukan Asep Mukti dkk (2022) juga sejalan dengan penelitian ini dimana diperoleh $F = 232,669$ dan tingkat signifikan = 0,000. Secara simultan kepemimpinan seorang kepala sekolah dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SDN se-Kabupaten Bintan, yang berarti antara kepemimpinan pada kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SDN se-Kabupaten Bintan memiliki pengaruh yang signifikan

Sama halnya dengan penelitian oleh Dewi Wahyuni, Rani Rahim, dan Nur Hayati (2020) dengan diperoleh nilai R_{square} pada sekolah SMK Swaswa Galang Insan Mandiri sebanyak 0,376 dengan simpulan 37,6% variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja yang ada mempengaruhi kinerja guru serta 64,4% kinerja guru berasal dari faktor lain.

Sampara Halik dkk (2022) juga menunjukkan pendapatnya jika lingkungan kerja yang tercipta dengan kondusif yang disesuaikan dengan kebutuhan kerja bisa meningkatkan kinerja guru Madrasah Aliyah di Provinsi Sulawesi Selatan, artinya kepemimpinan dan lingkungan kerja memberi positif pengaruhnya serta signifikansi dalam kinerja guru dengan nilai $f_{hitung}=30,872$ dan probabilitas (sig)=0,000 <=0,05. Sedangkan sumbangsih

pengaruh kedua variabel independen relative besar yaitu 63,70% dan terdapat kinerja guru yang menentukan factor lain selain yang ada dalam penelitian sebesar 36,30%.

Melalui uraian di atas dapat diberi simpulan yakni lingkungan pada kerja serta kepemimpinan yang ada dapat memberi pengaruh terhadap kinerja guru pada SMP Dharma Loka Pekanbaru. Lingkungan kerja dan kepemimpinan dalam hipotesis dapat dibuktikan memberi pengaruh terhadap kinerja guru.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Melalui hasil-hasil yang didapatkan dari olah data yang telah dilaksanakan peneliti pada penelitian ini ditemui beberapa kesimpulan meliputi: yang pertama diperoleh t_{hitung} variabel lingkungan kerja terhadap kinerja $2,181 > t_{tabel} 2,03224$ dan $Sig. 0,036 < 0,05$. Jika t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka hipotesis yang ada ditolak, yang memiliki arti variabel lingkungan kerja memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Kedua, diperoleh t_{hitung} variabel kepemimpinan terhadap kinerja $2,478 > t_{tabel} 2,03224$ dan $Sig. 0,018 < 0,05$. Jika t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} maka hipotesis ditolak, dengan arti kepemimpinan ada pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Ketiga, diperoleh hasil F_{hitung} sebesar 4,598 sedangkan nilai $F_{tabel} 3,27$ dan nilai signifikansi $0,017 < \alpha 0,05$. Jika pada nilai yang ada di $F_{hitung} > F_{tabel}$ sehingga hipotesis ditolak, artinya terdapat pengaruh yang Bersama-sama atau secara simultan variabel lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja guru.

Dari output-output pengujian secara simultan juga menghasilkan koefisien determinan (R^2) sebesar 0,213. Berarti sumbangan pengaruh lingkungan kerja dan kepemimpinan yakni 21,3% namun

ada variabel lain yang tidak diteliti yang ternyata berpengaruh sebanyak 78,7%.

Saran

Adapun peneliti dapat memberi saran sebagai berikut: pertama, diharapkan pihak sekolah mampu menjaga dan membentuk lingkungan kerja yang makmur dengan memperhatikan penerangan atau cahaya, keadaan udara, fasilitas kerja dan keamanan serta dapat menjaga hubungan baik antar sesama.

Kedua, diharapkan kepemimpinan pada kepala sekolah dapat menjadi lebih baik lagi melalui komunikasi yang jelas terhadap semua tugas, masalah-masalah dan kewajiban seluruh guru dengan demikian guru-guru dapat mengerjakan kerjanya dengan efektif.

Ketiga, bagi yang ingin melaksanakan penelitian selanjutnya dengan tema dan objek yang mirip maka disarankan agar lebih baik jika memakai variabel selain ini supaya dapat diketahui faktor apa sebenarnya yang memberi pengaruh lebih besar lingkungan kerja serta kepemimpinan terhadap kinerja guru yang berada di SMP Dharma Loka Pekanbaru.

DAFTAR PUSTAKA

- Andarini, Padmi. Rejokirono., & Rahmat Mulyono. 2023. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Disiplin kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru di Wilayah Gugus I Kapanewon Panjatan*. Jurnal Ilmiah PGSD FKIP Universitas Mandiri, Vol. 09 No. 01.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Devi, I. A. G. D. P., & Wiyasa, I. K. N. 2021. *Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru*. Jurnal Ilmiah Pendidikan Profesi Guru, Vol. 4 No. 2, 278-287. <https://doi.org/10.23887/jippg.v4i2.32814>

- Halik, Sampara dkk. 2022. *The Influence of Madrasah Principal Leadership and Work Environment on Madrasah Teacher Performance*. Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, Vol. 06 No. 04.
- Hamdan, Yusup. 2018. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Kohesivitas Kelompok Guru terhadap Kinerja Guru dalam Mewujudkan Hasil Belajar Peserta Didik*. Jurnal Khazanah Akademia, Vol. 2, No. 1, 39-51.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Rajawali Persada: Depok.
- Kustinayanti, N.L.N., & Wiyasa, L. K. N. 2021. *Korelasi Tipe Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru*. Jurnal Pedagogi dan Pembelajaran, Vol 4, No. 1, 179-191.
<https://doi.org/10.23887/jp2.v4i2.32296>
- Mukti, Asep., Amalia Sapriati, Bambang Aryan Soekisno. 2022. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru di SD Negeri se-Kabupaten Bintan*. Indonesian Journal of Islamic Educational Management, Vol. 5 No.1.
- Nefrida. 2016. *The Effect of Teacher Competence and Work Environment on Performance of Vocational High School I teachers in Jambi*. Pendidikan dan Keguruan, Vol. 1, No. 1, 1-15.
- Nurmansyah SR. 2018. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Unilak Press.
- Priansa, Donni Juni. 2014. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Purnami, N.M. I., & Utama, I. W. M. 2019. *Pengaruh Pemberdayaan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana. Vol. 8, No. 9.
<https://dx.doi.org/10.24843/EJMUNU.2019.v08.i09.p13>
- Uno, Hamzah B. & Nina Lamatenggo. 2016. *Tugas Guru dalam Pembelajaran: Aspek yang Mempengaruhi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wahyuni, Dewi., Rani Rahim dan Nur hayati. 2020. *Analisis Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Tingkat SMK*. E-Mabis: Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis. Vol. 21, No. 1.
- Wardany, Elfina Pramesti Kusuma & Henry Aditia Rigianti. 2023. *Pengaruh Kinerja Guru Terhadap Hasil Belajar Siswa di Sekolah Dasar*. Attadrib: Jurnal Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah 6, No. 2:250-261.
<https://doi.org/10.54069/attadrib.v6i2.541>