

Analisis Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Tingkat SMK

Dewi Wahyuni¹ Rani Rahim² dan Nur Hayati¹

¹Fakultas Akuntansi/Universitas Dharmawangsa

²Fakultas Manajemen/Universitas Dharmawangsa

³Fakultas Akuntansi/Universitas Dharmawangsa

Email Correspondent : dewi.wahyuni@dharmawangsa.ac.id

Abstract: *The purpose of this study is to analyze: (1) find out how the influence of the principal's leadership on the performance of vocational level teachers. (2) knowing how the influence of the work environment on the performance of teachers at the SMK level. (3) To find out how the influence of school principal leadership and work environment on the performance of vocational school teachers. This research is a quantitative study according to Sujawerni. Randomly, five schools were selected as research subjects, namely Medan Darussalam Vocational School, Setiabudi Vocational School, Galang Insan Mandiri Vocational School, Medan 3 Vocational School and Medan 5 Vocational School. The analysis test results show that: (1) the performance of SMK Darussalam teachers is influenced by the leadership of the school principal and work environment by 0.157 (15.7%) while 84.3% is influenced by other variables. (2) The performance of SMK Setiabudi teachers is influenced by the leadership of the school principal and work environment by 0.536 (53.6%) while 46.4% is influenced by other variables. (3) The performance of Galang Insan Mandiri SMKS teachers was influenced by the leadership of the school principal and work environment by 0.376 (37.6%) while 62.4% was influenced by other variables. (4) The performance of SMK Negeri 3 Medan teachers is influenced by the leadership of the school principal and work environment by 0.555 (55.5%) while 44.5% is influenced by other variables. (5) The performance of SMK Negeri 5 Medan teachers is influenced by the leadership of the school principal and work environment by 0.138 (13.8%) while 86.2% is influenced by other variables.*

Keywords : Leadership; Work environment; Teacher performance;

Abstrak: *Tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis: (1) mengetahui bagaimana pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru tingkat SMK. (2) mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru tingkat SMK. (3) Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru tingkat SMK. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif menurut Sujawerni. Secara acak, dipilih lima sekolah sebagai subyek penelitian, yaitu SMK Darussalam Medan, SMK Setiabudi, SMK Galang Insan Mandiri, SMKN 3 Medan dan SMKN 5 Medan. Hasil pengujian analisis menunjukkan bahwa: (1) kinerja guru SMK Darussalam dipengaruhi kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja sebesar 0,157 (15,7%) sedangkan 84,3% dipengaruhi oleh variabel yang lain. (2) Kinerja guru SMK Setiabudi dipengaruhi kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja sebesar 0,536 (53,6%) sedangkan 46,4% dipengaruhi oleh variabel yang lain. (3) Kinerja guru SMKS Galang Insan Mandiri dipengaruhi kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja sebesar 0,376 (37,6%) sedangkan 62,4% dipengaruhi oleh variabel yang lain. (4) Kinerja guru SMK Negeri 3 Medan dipengaruhi kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja sebesar 0,555 (55,5%) sedangkan 44,5% dipengaruhi oleh variabel yang lain. (5) Kinerja guru SMK Negeri 5 Medan dipengaruhi kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja sebesar 0,138 (13,8%) sedangkan 86,2% dipengaruhi oleh variabel yang lain.*

Keywords : Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kinerja Guru

PENDAHULUAN

Sekolah merupakan tempat siswa-siswi, guru-guru, staf, orang tua, masyarakat dan kepala sekolah bekerjasama membangun pendidikan yang baik untuk kepentingan kita bersama dimasa sekarang dan dimasa yang akan datang. Dalam hal ini guru dan kepala sekolah memiliki peranan yang paling utama dalam mendidik untuk memajukan siswa-siswi untuk membangun suatu negara. Guru merupakan salah satu komponen dalam kegiatan belajar mengajar dan memiliki posisi yang sangat menentukan keberhasilan pembelajaran, karena fungsi utama guru adalah merancang, mengelola, melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran. Disamping itu kedudukan guru dalam proses belajar mengajar juga sangat strategis dan menentukan pembelajaran. Strategis karena guru yang akan menentukan kedalaman dan keluasan materi pelajaran, sedangkan bersifat menentukan karena guru yang memilih dan memilih bahan pelajaran yang akan disajikan.

Begitu pentingnya peranan guru dan kepala sekolah dalam dunia pendidikan, maka kinerja seorang guru dan kepala sekolah haruslah diperhatikan keamanan dan kesejahteraannya. Sesuai dengan pendapat Siagian (2002), kinerja karyawan (guru) dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya. Selain kinerja guru kemampuan kepala sekolah sebagai seorang pemimpin yang mengambil keputusan bagi guru-guru dan siswa juga berpengaruh terhadap kinerja guru. Kepemimpinan seorang atasan (kepala sekolah) dalam suatu organisasi ataupun lembaga sangatlah penting untuk mempengaruhi anggotanya, dengan kepemimpinan seorang atasan dapat menentukan lembaga maupun organisasi yang dijalankan berhasil atau tidak.

Selain kepemimpinan kepala sekolah yang mempengaruhi kinerja guru adalah lingkungan kerja. Untuk meningkatkan kinerja karyawan salah satunya adalah dengan memperhatikan faktor lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah suatu lingkungan dimana karyawan bekerja, sedangkan kondisi kerja merupakan kondisi dimana karyawan tersebut bekerja. Penyediaan lingkungan kerja secara nyaman akan mampu memberikan kepuasan kepada karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan memberikan kesan yang mendalam bagi karyawan yang pada akhirnya karyawan akan mempunyai kinerja yang baik.

Menurut (Ginanjar, 2013: 3) Kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat

dapat menyebabkan para karyawan mudah stres, tidak semangat untuk bekerja, datang terlambat, demikian juga sebaliknya apabila lingkungan kerja itu sehat maka para karyawan tentunya akan semangat dalam bekerja, tidak mudah sakit, mudah untuk konsentrasi sehingga pekerjaan menjadi cepat selesai sesuai dengan target.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepemimpinan

Kepemimpinan, mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu. Pengertian kepemimpinan yang demikian ini sesuai dengan pendapat yang disampaikan oleh Davis dan Newstrom (1995).

Voegtlin et al (2012) mengatakan bahwa pemimpin yang sukses adalah pemimpin yang lebih efektif dalam membangun hubungan baik dan kuat dengan para relasi dan dapat membuat perubahan organisasi yang diperlukan terutama dalam struktur dan budaya dengan resistensi minimum, pemimpin yang sukses mampu memotivasi, bercita-cita, mendorong pengikutnya dengan cara yang menghasilkan kepuasan kerja, komitmen, loyalitas dan perilaku organisasi.

Menurut Rivai dan Mulyadi (2012), kepemimpinan pada dasarnya adalah melibatkan orang lain, melibatkan distribusi kekuasaan yang tidak merata antara pemimpin dan anggota kelompok, menggerakkan kemampuan dengan menggunakan berbagai bentuk kekuasaan untuk mempengaruhi tingkah laku bawahan, dan menyangkut nilai. Empat sifat umum yang mempunyai pengaruh terhadap keberhasilan kepemimpinan organisasi, yaitu: (1) kecerdasan, (2) kedewasaan, (3) motivasi diri dan dorongan berprestasi, dan (4) sikap hubungan kemanusiaan.

Pengertian kepemimpinan menurut Wahjosumidjo (1987) adalah suatu yang melekat pada diri seorang pemimpin yang berupa sifat-sifat tertentu seperti: kepribadian (*personality*), kemampuan (*ability*), dan kesanggupan (*capability*), kepemimpinan sebagai rangkaian kegiatan (*activity*) pemimpin yang tidak dapat dipisahkan dengan kedudukan (posisi) serta atau perilaku pemimpin itu sendiri. Kepemimpinan adalah proses antarhubungan atau interaksi antara pemimpin, pengikut dan situasi.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat kami simpulkan kepemimpinan adalah seseorang yang memiliki kewenangan dan kekuasaan dalam mengambil keputusan kepada orang lain dengan cara arif, bijaksana, cerdas, dewasa dan mampu membangkitkan motivasi berupa dorongan kepada karyawan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan organisasi dan membangun hubungan kekeluargaan yang baik antara atasan dan bawahan.

Lingkungan Kerja

Pengertian lingkungan kerja menurut Armstrong (Bagus Kisworo, 2012:75), *the work environment consist of the system of work, the design of jobs, working conditions, and the ways in which people are treated at work by their managers and co-workers*. Lingkungan kerja terdiri dari sistem kerja, desain pekerjaan, kondisi kerja, dan cara-cara di mana orang diperlakukan di tempat kerja dengan manajer mereka dan rekan kerja.

Sedangkan Sedarmayati (2009) memberikan pendapat bahwa lingkungan kerja adalah sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Sementara itu menurut Saydam (2000:226), yang mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

Menurut (Sukmasari, 2011:51) Lingkungan kerja adalah suatu lingkungan dimana karyawan bekerja, sedangkan kondisi kerja merupakan kondisi dimana karyawan tersebut bekerja. Dengan demikian, sebenarnya kondisi kerja termasuk salah satu unsur lingkungan kerja. Karena ruang kerja dapat mempengaruhi pekerja, terutama lingkungan kerja yang bersifat psikologis sedangkan pengaruh itu sendiri dapat bersifat positif dan dapat pula bersifat negatif.

Berdasarkan berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah suatu kondisi dimana para guru bekerja dalam suatu tempat yang dapat mempengaruhi kondisi fisik dan psikologi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila karyawan dapat bekerja dengan optimal, tenang, nyaman dan produktivitasnya tinggi.

Faktor-faktor lingkungan kerja terdapat beberapa faktor yang memengaruhi lingkungan menurut (Khoiriayah: 2009, 27) kerja antara lain.

1. Penerangan
Penerangan adalah cukupnya sinar yang masuk kedalam ruang kerja, masing masing karyawan perusahaan. Penerangan yang ada harus sesuai dengan kebutuhan, tidak terlalu terang tetapi juga tidak terlalu gelap, dengan sistem penerangan yang baik diharapkan karyawan akan menjalankan tugasnya dengan lebih teliti, sehingga kesalahan karyawan dalam bekerja dapat diperkecil.
2. Suhu udara
Temperatur udara atau suhu udara terlalu panas bagi karyawan akan dapat menjadi penyebab penurunnya kepuasan kerja para karyawan sehingga akan menimbulkan kesalahan-kesalahan pelaksanaan proses produksi.
3. Suara bising
Karyawan memerlukan suasana yang dapat mendukung konsentrasi dalam bekerja suasana bising yang bersumber dari mesin-mesin pabrik maupun dari kendaraan umum akan dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja.
4. Ruang gerak
Manajemen perusahaan perlu untuk memperhatikan ruang gerak yang memadai dalam perusahaan, agar karyawan dapat leluasa bergerak dengan baik, terlalu sempitnya ruang gerak yang tersedia akan mengakibatkan karyawan tidak dapat bekerja dengan baik. Oleh karena itu, manajemen perusahaan tentunya harus dapat menyusun perencanaan yang tepat untuk ruang gerak yang dari masing-masing karyawan.
5. Keamanan kerja
Keamanan kerja merupakan faktor yang sangat penting yang diperhatikan oleh perusahaan. Kondisi kerja yang aman akan membuat karyawan tenang dalam bekerja sehingga meningkatkan produktivitas karyawan.

Menurut Nitisemito (1996:110), beberapa hal yang dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja antara lain sebagai berikut: (1) Pewarnaan; (2) Kebersihan; (3) Pertukaran Udara; (4) Penerangan; (5) Musik; (6) Keamanan; (7) Kebisingan.

Berdasarkan uraian beberapa ahli mengenai indikator-indikator lingkungan kerja fisik di atas, maka dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator lingkungan kerja fisik itu meliputi (1) Pewarnaan ruangan, (2) Kebersihan, (3) Pertukaran udara, (4) Penerangan, (5) Ruang Gerak.

Kinerja Guru

Kinerja guru yang efektif dan efisien akan menghasilkan sumber daya manusia yang tangguh, yaitu lulusan yang berdaya guna dan berhasil guna sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, kinerja guru dalam proses pembelajaran perlu ditingkatkan sebagai upaya mengembangkan kegiatan yang ada menjadi lebih baik, yang berdasarkan kemampuan bukan kepada asal-usul keturunan atau warisan, juga menjunjung tinggi kualitas, inisiatif dan kreativitas, kerja keras dan produktivitas.

Kinerja seorang guru tidak dapat terlepas dari kompetensi yang melekat dan harus dikuasai. Kompetensi guru merupakan bagian penting yang dapat menentukan tingkat kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang pengajar yang merupakan hasil kerja dan dapat diperlihatkan melalui suatu kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kecepatan dan komunikasi yang baik.

Seorang guru yang profesional harus memiliki standar kompetensi yang dapat menjadikan tolok ukur keberhasilan guru dalam mengajar. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 10 ayat 1 menjelaskan bahwa kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.

Aspek yang dinilai dalam menentukan kinerja seorang guru menurut Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No 16 tahun 2009, seorang guru mata pelajaran harus memiliki kemampuan : (1) menyusun kurikulum pembelajaran pada satuan pendidikan; (2) menyusun silabus pembelajaran; (3) menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran; (4) melaksanakan kegiatan pembelajaran; (5) menyusun alat ukur/soal sesuai mata pelajaran; (6) menilai dan mengevaluasi proses dan hasil belajar pada mata pelajaran yang diampunya; (7) menganalisis hasil penilaian pembelajaran; (8) melaksanakan pembelajaran/perbaikan dan pengayaan dengan memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi; (9) menjadi pengawas penilaian dan evaluasi terhadap proses dan hasil belajar tingkat sekolah dan nasional; (10) membimbing guru pemula dalam program induksi; (11) membimbing siswa dalam kegiatan ekstrakurikuler proses pembelajaran; (11) melaksanakan pengembangan diri; (12) melaksanakan publikasi ilmiah; dan (13) membuat karya inovatif.

Indikator kinerja guru dapat mengacu pada pendapat Nana Sudjana dkk, (2004:107) tentang kompetensi kinerja guru, yaitu:

- a. Menguasai bahan yang akan diajarkan.
- b. Mengelola program belajar mengajar.
- c. Mengelola kelas.
- d. Menggunakan media/sumber pelajaran.
- e. Menguasai landasan-landasan kependidikan.
- f. Mengelola interaksi belajar mengajar.
- g. Menilai prestasi siswa.
- h. Mengenal fungsi dan program bimbingan dan penyuluhan.
- i. Mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah.
- j. Memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil-hasil penelitian.

Indikator Kinerja Guru Alat Penilaian Kemampuan Guru (APKG), meliputi: (1) rencana pembelajaran (*teaching plans and materials*) atau disebut dengan RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran), (2) prosedur pembelajaran (*classroom procedure*), dan (3) hubungan antar pribadi (*interpersonal skill*) (Depdiknas, 2008: 22).

Dari beberapa pendapat diatas dapat kami simpulkan indikator kinerja guru yaitu kemampuan membuat perencanaan mengajar, penguasaan materi yang akan diajarkan kepada siswa, mengelola kelas, menggunakan media/sumber pelajaran dan menilai prestasi siswa.

METODE PENELITIAN

Data

Adapun metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Wawancara, yaitu pengumpulan data dengan cara melakukan wawancara langsung kepada guru tingkat SMK.
2. Daftar pertanyaan (*questioner*), yaitu daftar pertanyaan yang berisi pertanyaan-pertanyaan untuk diisi oleh para responden.
3. Studi dokumentasi, yaitu dilakukan dengan mengumpulkan data dan mempelajari data-data yang diperoleh dari buku literatur, jurnal, majalah dan sebagainya yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

Sampel dalam penelitian ini yaitu SMK Negeri 3 Medan, SMK Negeri 5 Medan, SMKS Galang Insan Mandiri, SMK Darussalam Medan dan SMK Setia Budi.

Operasionalisasi Variabel

Pada penelitian ini yang menjadi objek penelitian ini adalah Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Kinerja Guru sebagai variabel terikat (Y). Kedua variabel tersebut dapat didefinisikan sebagai berikut:

1. Variabel Bebas (X)

- a. Kepemimpinan Kepala Sekolah(X1)
Kepemimpinan Kepala Sekolah adalah pandangan guru terhadap perilaku/cara Kepala Sekolah dalam mempengaruhi bawahannya.
 - b. Lingkungan Kerja (X2)
Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar lokasi guru dalam melaksanakan beban tugasnya.
2. Variabel Terikat (Y)
Kinerja Guru (Y)
Kinerja guru adalah hasil akhir seorang guru dari pelaksanaan kerja berdasarkan kemampuan.

a. Uji Validitas

Data yang valid akan didapat dari instrumen yang valid. Untuk menguji validitas instrumen, peneliti menggunakan korelasi *Bivariate Pearson* (Produk Momen Pearson) dengan bantuan program SPSS 23.00. Koefisien korelasi item-total dengan *Bivariate Pearson* dapat dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut: (Sugiyono, 2013:134)

$$r_{xy} = \frac{N \cdot \sum xy - (\sum x) (\sum y)}{\sqrt{[N \cdot \sum x^2 - (\sum x)^2][N \cdot \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan:

- r_{xy} = Koefisien Korelasi (*Bivariate Person*)
- x = Variabel Independen
- y = Variabel Dependen
- n = Banyaknya Subjek

Dari hasilnya analisis akan didapat nilai korelasi (r hitung). Jika r hitung lebih besar dari r tabel, maka instrument (pertanyaan) tersebut valid dan bisa diteruskan kepenelitian. Jika r hitung lebih kecil dari r tabel, berarti pertanyaan tersebut tidak valid. Pertanyaan tersebut harus diganti atau diperbaiki.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan akurasi, ketepatan, dan konsistensi kuesioner dalam mengukur variabel. Penelitian menguji reabilitas instrumen menggunakan Koefisien korelasi keandalan Alpha (Cronbach's Alpha).

$$CA = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_{12}} \right]$$

(Sugiyono, 2013:136)

Keterangan:

- CA = Reliabilitas instrumen (nilai alpha)
- K = banyaknya butir pertanyaan
- $\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varian butir
- σ_1^2 = Varian total

Uji reabilitas dapat dilihat pada nilai Cronbach Alpha, jika nilai Alpha > 0,70 maka kontruk pertanyaan yang merupakan dimensi variabel adalah reliabel.

Metode Analisis

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan alat uji hipotesis yang digunakan untuk mengukur pengaruh yang terdiri dari satu variabel predictor (variabel bebas) dan terhadap variabel terikat.

Rumus:

Metode regresi linear berganda

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e \text{ (Juliandi, dkk, 2014:157)}$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Guru
- α = Konstanta
- β = Koefisien Regresi
- X1 = Kepemimpinan Kepala Sekolah
- X2 = Lingkungan Kerja
- e = Error

Sebelum masalah regresi linier berganda terlebih dahulu harus dilakukan uji asumsi klasik untuk mengetahui model penelitian layak atau tidak, maka harus memenuhi syarat asumsi klasik. Untuk melakukan uji asumsi klasik atas data primer ini, maka peneliti melakukan uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.

Uji asumsi klasik dilakukan agar memperoleh hasil regresi yang bisa dipertanggungjawabkan dan mempunyai hasil yang tidak bias. Dari pengujian tersebut asumsi-asumsi yang harus dipenuhi adalah tidak terdapat korelasi yang erat antara variabel independen (multikolinieritas), tidak terdapat korelasi residual T dengan T-1 (autokorelasi), dan tidak terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (heterokedastisitas), data yang dihasilkan terdistribusi normal. Adapun pengujian asumsi klasik terdiri dari:

2. Uji Normalitas

Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan kolmogorov-smirnov. Dasar pengambilan keputusan adalah berdasarkan pada probabilitas (*asymptotic significance*), yaitu:

Jika probabilitas > 0.05 maka disribusi adalah normal

Jika probabilitas < 0.05 maka distribusi tidak normal

3. Uji Multikolinieritas

Uji ini bertujuan apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas.

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen multikolinearitas dapat dilihat dari nilai toleransi dan lawannya *variance inflation factor* (VIF). Pengujian ini dapat dilihat dari nilai VIF menggunakan persamaan $VIF = 1$ atau *Tolerance* mengukur variabel bebas yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi, nilai *Tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena $VIF: 1$ atau *Tolerance*).

Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *Tolerance* $> 0,10$ atau sama dengan nilai VIF < 10 .

4. Uji Heteroskedastisitas

. Dengan menggunakan standar pengujian uji *glejser* 5% maka jika taraf signifikansi (Sig) yang dihasilkan dari pengujian lebih dari 5% atau $\text{sig} > 0,05$ maka H_0 diterima. artinya data yang di uji dinyatakan tidak ada gejala heteroskedastisitas. Sebaliknya jika taraf signifikansi (Sig) yang dihasilkan dari pengujian kurang dari 5% atau $\text{sig} < 0,05$ maka H_0 di tolak. artinya data yang di uji dinyatakan mempunyai gejala heteroskedastisitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sampel dalam penelitian ini sebanyak 150 orang guru yang terdiri dari 5 sekolah yaitu SMK Darussalam, SMK Setiabudi, SMKS Galang Insan Mandiri, SMK Negeri 3 Medan dan SMK Negeri 5 Medan. Hasil pengujian statistik dengan uji t untuk $\text{sig} < 0,05$ diperoleh data dari sekolah SMK Darussalam pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru diperoleh nilai $0,008 < 0,05$ yang artinya H_0 ditolak H_a diterima yaitu kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Sedangkan pengaruh lingkungan terhadap kinerja guru diperoleh $0,857 > 0,05$ yang artinya H_0 diterima dan H_a ditolak yaitu lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Hasil pengujian statistik dari sekolah SMK Setiabudi pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru diperoleh nilai $0,854 > 0,05$ yang artinya H_0 diterima H_a ditolak yaitu kepemimpinan kepala sekolah tidak berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Sedangkan pengaruh lingkungan terhadap kinerja guru diperoleh $0,002 < 0,05$ yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Hasil pengujian statistik dari sekolah SMKS Galang Insan Mandiri pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru diperoleh nilai $0,032 < 0,05$ yang artinya H_0 ditolak H_a diterima

yaitu kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Sedangkan pengaruh lingkungan terhadap kinerja guru diperoleh $0,042 < 0,05$ yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Hasil pengujian statistik dari sekolah SMK Negeri 3 Medan pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru diperoleh nilai $0,997 > 0,05$ yang artinya H_0 diterima H_a ditolak yaitu kepemimpinan kepala sekolah tidak berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Sedangkan pengaruh lingkungan terhadap kinerja guru diperoleh $0,001 < 0,05$ yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Hasil pengujian statistik dari sekolah SMK Negeri 5 Medan pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru diperoleh nilai $0,297 > 0,05$ yang artinya H_0 diterima H_a ditolak yaitu kepemimpinan kepala sekolah tidak berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Sedangkan pengaruh lingkungan terhadap kinerja guru diperoleh $0,346 > 0,05$ yang artinya H_0 diterima dan H_a ditolak yaitu lingkungan kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

Selanjutnya nilai dari *R Square* sekolah SMK Darussalam bernilai 0,157 dapat disimpulkan 15,7% kinerja guru dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja, dan sisanya 84,3% kinerja guru dipengaruhi oleh faktor lain. Nilai dari *R Square* sekolah SMK Setiabudi bernilai 0,536 dapat disimpulkan 53,6% kinerja guru dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja, dan sisanya 46,4% kinerja guru dipengaruhi oleh faktor lain. Nilai dari *R Square* sekolah SMKS Galang Insan Mandiri bernilai 0,376 dapat disimpulkan 37,6% kinerja guru dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja, dan sisanya 64,4% kinerja guru dipengaruhi oleh faktor lain. Nilai dari *R Square* sekolah SMK Negeri 3 Medan bernilai 0,555 dapat disimpulkan 55,5% kinerja guru dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja, dan sisanya 44,5% kinerja guru dipengaruhi oleh faktor lain. Nilai dari *R Square* sekolah SMK Negeri 5 Medan bernilai 0,138 dapat disimpulkan 13,8% kinerja guru dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja, dan sisanya 86,2% kinerja guru dipengaruhi oleh faktor lain.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK Darussalam. Tidak terdapat pengaruh kepemimpinan lingkungan kerja terhadap kinerja guru dan terdapat pengaruh terhadap lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMK Setiabudi. Terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dan terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMK Negeri 3 Medan. Tidak terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dan tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMK Negeri 5 Medan.
2. Berdasarkan perhitungan Uji Determinasi dimana kinerja guru SMK Darussalam dipengaruhi kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja sebesar 0,157 (15,7%) sedangkan 84,3% dipengaruhi oleh variabel yang lain, yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Kinerja guru SMK Setiabudi dipengaruhi kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja sebesar 0,536 (53,6%) sedangkan 46,4% dipengaruhi oleh variabel yang lain, yang tidak

diteliti dalam penelitian ini. Kinerja guru SMKS Galang Insan Mandiri dipengaruhi kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja sebesar 0,376 (37,6%) sedangkan 62,4% dipengaruhi oleh variabel yang lain, yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Kinerja guru SMK Negeri 3 Medan dipengaruhi kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja sebesar 0,555 (55,5%) sedangkan 44,5% dipengaruhi oleh variabel yang lain, yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Kinerja guru SMK Negeri 5 Medan dipengaruhi kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja sebesar 0,138 (13,8%) sedangkan 86,2% dipengaruhi oleh variabel yang lain, yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Saran

1. Kepemimpinan kepala sekolah diharapkan lebih baik lagi dengan cara bekerjasama, ramah, perhatian, memberikan informasi, memberikan ide-ide dan mengkomunikasikan semua tugas, permasalahan dan tanggung jawab dengan para guru, sehingga guru-guru dapat melaksanakan kerjanya dengan baik.
2. Hendaknya semua yang berwenang di dalam sekolah dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik, nyaman dengan memperhatikan pewarnaan ruangan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan dan ruang gerak.

REFERENSI

- Djarmiko, Yayat Hayati. 2005. *Perilaku Organisasi*. Bandung : Alfabeta.
- Ginanjar, R. Ahmad. 2013. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan, Pemuda, Dan Olahraga Kabupaten Sleman*. Universitas Negeri Yogyakarta: Skripsi.
- Khoiriyah, Lilik. 2009. *Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Aji Bali Jayawijaya Surakarta*. Skripsi. Surakarta.
- Juliandi, Azuar. dkk. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Medan: UMSU Press.
- Mathis, Robert L. and John H. Jackson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nitisemito, A. S. 1992. *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No 16 tahun 2009, Tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya
- Saydam Gouzali. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu pendekatan Mikro (dalam Tanya Jawab)*. Jakarta: Djambatan.
- Sedarmayanti, M. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian D. Sondang. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudjana, Nana. 2004. *Dasar-dasar Proses Belajar Mengajar*. Bandung :Sinar Baru Algensido Offset.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sujarweni, Wiratna. 2015. *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Paper Plane.
- Sukmasari Hentry. 2011. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Insentif, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Semarang*. Tesis: Universitas Dian Nuswantoro.
- Wahjosumidjo. 1987. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Raya Grafindo Persada.
- Yukl, G. 2012. *Kepemimpinan dalam Organisasi Edisi Indonesia*. Jakarta: PT Indeks.