

## PENGARUH PERSEPSI GURU ATAS KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU

Maman Achdiyati

Program Studi Pendidikan Bahasa Indonesia  
Fakultas Pascasarjana Universitas Indraprasta PGRI  
mamanachdiyati9@gmail.com

### ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengungkap pengaruh persepsi guru atas kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMP Swasta di Tangerang Selatan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei dengan menggunakan teknik analisis Korelasi dengan Regresi. Sampel berjumlah 60 guru yang dipilih secara random dari seluruh guru SMP Swasta di Tangerang Selatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Terdapat pengaruh yang signifikan persepsi guru atas kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Terdapat pengaruh yang signifikan persepsi guru atas kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru Terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja guru.

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

### ABSTRACT

*The purpose of this study was to describe the effect of teacher perceptions on school leadership and work environment on the performance of private junior high school teachers in South Tangerang. The research method used was a survey method using path analysis techniques. The sample consisted of 60 teachers who were randomly selected from all Private Middle School teachers in South Tangerang. The results of the study showed that there was a significant effect of teacher perceptions on the leadership of school principals and the work environment together on teacher performance. There was a significant influence on teacher perceptions of leadership school principals on teacher performance There is a significant influence of the work environment on teacher performance.*

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

### PENDAHULUAN

Berdasarkan penelitian observasi yang dilakukan di sekolah menengah pertama swasta di Tangerang Selatan diperoleh informasi dan gambaran adanya permasalahan-permasalahan sebagai berikut: (1) kinerja guru rendah, (2) lingkungan sekolah yang tidak kondusif (3) persepsi guru atas kepemimpinan kepala sekolah masih rendah. Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Murwati, 2013)

Adapun indikator-indikator untuk mengukur kinerja guru terdiri dari (1) kemampuan merencanakan belajar mengajar, meliputi: menguasai garis-garis besar penyelenggaraan pendidikan, mengadakan analisis materi pelajaran, menyusun program semester, menyusun program atau pembelajaran, (2) kemampuan melaksanakan kegiatan belajar mengajar, meliputi: tahap pra intruksional, tahap intruksional, tahap evaluasi dan tidak lanjut, dan (3) kemampuan mengevaluasi, meliputi: evaluasi normatif, evaluasi formatif, laporan hasil evaluasi, pelaksanaan program perbaikan dan pengayaan (Arianto, 2013).

Keberhasilan kegiatan belajar mengajar di sekolah ditentukan oleh kinerja guru yang ditunjukkan dengan : (1) kemampuan guru mengembangkan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP), (2) kemampuan dalam pengelolaan kelas untuk terciptanya suasana kelas yang kondusif, (3) pemilihan dan memanfaatkan media yang tepat sehingga dapat meyalurkan pesan (materi pelajaran) kepada siswa secara efektif, (4) penetapan dan pemberian variasi metode pembelajaran. Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Murwati, 2013).

Pada dasarnya kinerja guru yang profesional dapat dibagi menjadi dua, yaitu kinerja guru dalam mendesain program pengajaran dan kinerja guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar. Kinerja guru dalam mendesain program pengajaran yaitu kinerja guru dalam membuat rencana pembelajaran. Mengenai tahap-tahap dan cara-cara membuat rencana pembelajaran akan dijelaskan lebih rinci dibawah. Sedangkan kinerja guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar meliputi hal-hal sebagaimana ditetapkan oleh Depdikbud antara lain : menggunakan metode, media dan bahan pengajaran. mendorong dan menggalakkan keterlibatan siswa dalam pengajaran dan melaksanakan evaluasi pengajaran siswa dalam proses belajar mengajar. Guru sebagai tenaga pendidikan secara substantif memegang peranan tidak hanya melakukan pengajaran atau transfer ilmu pengetahuan (kognitif), tetapi dituntut untuk mampu memberikan bimbingan dan pelatihan. Di dalam Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 ditegaskan pada pasal 29 bahwa: tenaga pendidikan selain bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pelayanan dalam satuan pendidikan juga sebagai tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses serta menilai hasil pembelajaran, bimbingan dan pelatihan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru yang perlu dipertimbangkan dan diperhatikan ialah: (1) human performance yang menggambarkan kemampuan (ability) yang didukung oleh motivasi yang kuat; (2) kemampuan yang menggambarkan pengetahuan yang didukung oleh keterampilan (skill); (3) motivasi (motivation) yang menggambarkan sikap didukung oleh situasi yang kondusif untuk itu (Sagala, 2009: 185). Sedangkan kinerja guru yang perlu dipertimbangkan dan diperhatikan dalam penelitian ini antara lain : (1) human performance yang menggambarkan kemampuan (ability) yang didukung oleh motivasi yang kuat; (2) kemampuan yang menggambarkan pengetahuan yang didukung oleh keterampilan (skill); (3) motivasi (motivation) yang menggambarkan sikap didukung oleh situasi yang kondusif untuk itu (4) efisiensi; (5) efektivitas (Surya Dewi, 2018).

Rendahnya kinerja guru dipengaruhi oleh persepsi guru atas kepemimpinan kepala sekolah. Persepsi pada hakikatnya adalah merupakan proses penilaian seseorang terhadap obyek tertentu. Persepsi merupakan aktivitas mengindra, mengintegrasikan dan memberikan penilaian pada obyek-obyek fisik maupun obyek sosial, dan penginderaan tersebut tergantung pada stimulus fisik dan stimulus sosial yang ada di lingkungannya. Sensasi-sensasi dari

lingkungan akan diolah bersama-sama dengan hal-hal yang telah dipelajari sebelumnya baik hal itu berupa harapan-harapan, nilai-nilai, sikap, ingatan dan lain-lain (Abdul Muiz, 2019).

Persepsi guru atas kepemimpinan kepala sekolah adalah penilaian yang diberikan oleh guru pada kemampuan kepala sekolah yang memimpin tempat guru tersebut mengajar dalam melaksanakan tugas dan fungsinya untuk mewujudkan visi, misi dan tujuan sekolah. Penilaian tersebut didasarkan pada indikator kepemimpinan kepala sekolah yaitu yang sesuai dengan tugas dan fungsi kepala sekolah, yaitu kemampuannya sebagai ; 1) edukator, 2) manager, 3) Administrator, 4) Supervisor, 5) leader, 6) Inovator, dan 7) motivator (Muiz, 2019).

Kepemimpinan adalah bagian penting manajemen, tetapi tidak sama dengan manajemen. Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Manajemen mencakup kepemimpinan, tetapi juga mencakup fungsi-fungsi lainnya seperti perencanaan, pengorganisasian, pengawasan dan evaluasi (Triyanto, Anitah, & Nunuk Suryani, 2013)

Rendahnya kinerja guru, juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang tidak kondusif. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Indikator-indikator lingkungan kerja meliputi: pewarnaan, kebersihan, penerangan, pertukaran udara, musik, keamanan dan kebisingan. Unsur-unsur lingkungan kerja menyangkut tutur kata di antara tenaga kerja, sikap tolong menolong, sikap saling menegur dan mengoreksi kesalahan dan sikap kekeluargaan di antara tenaga kerja. Hal lain yang mendukung lingkungan kerja adalah suasana kerja yang menyenangkan, tingkat otoriter atasan karyawan dalam bekerja, tingkat sumber saran dalam kelompok, kesempatan untuk mengembangkan bakatnya, ketentraman, dan ruangan atau tempat di mana ia bekerja. Lingkungan kerja akan menentukan kenyamanan seseorang dalam bekerja. Semakin baik lingkungan kerja akan berpengaruh terhadap pencapaian kinerja organisasi secara maksimal (Sitinjak, 2018).

Lingkungan sekolah sebagai tempat bekerja antara lain tata ruang kelas, suhu, kebersihan, sarana dan prasarana, halaman sekolah sebagai area bermain, olahraga, upacara adalah komponen yang berkontribusi terhadap pencapaian kinerja Guru. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Satu hal yang penting yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktivitas didalam perusahaan dalam mencapai tujuan salah satunya adalah nyaman lingkungan kerja. Kenyamanan lingkungan kerja karyawan dapat memacu karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga produktivitas kerja dapat dicapai secara maksimal. Menurut Sedarmayanti (2011:27) bahwa manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila pegawai yang ada di lingkungan tersebut dapat melaksanakan tugasnya atau kegiatannya secara optimal (Mukrodi & Saputra, 2018).

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Indikator-indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut: pewarnaan, kebersihan, penerangan, pertukaran udara, musik, keamanan dan kebisingan. Unsur-unsur lingkungan kerja adalah tutur kata di antara tenaga kerja, sikap tolong menolong, sikap saling menegur

dan mengoreksi kesalahan dan sikap kekeluargaan di antara tenaga kerja. Sedangkan keadaan yang mendukung lingkungan kerja adalah suasana kerja yang menyenangkan, tingkat otoriter atasan karyawan dalam bekerja, tingkat sumber saran dalam kelompok, kesempatan untuk mengembangkan bakatnya, ketentraman, dan ruangan atau tempat di mana ia bekerja. Lingkungan kerja akan menentukan kenyamanan seseorang dalam bekerja. Semakin baiknya lingkungan kerja akan mengakibatkan pencapaian kinerja organisasi secara maksimal. Indikator-indikator budaya kerja tenaga pengajar adalah sebagai berikut: (1) kondisi lingkungan fisik pekerjaan, meliputi: pemberian penghargaan, pemberian kesejahteraan, terpenuhi prasarana dan sarana. (2) kondisi lingkungan pekerjaan, meliputi: dukungan dalam menjalankan tugas, dapat merancang dan mendesain pekerjaan, pengawasan dan disiplin kerja, komunikasi dan interaksi dengan teman sejawat, orang tua siswa, kepala sekolah dan lingkungan masyarakat, fungsi kepemimpinan kepala sekolah, menetapkan kebijakan secara personal, program sekolah sesuai dengan sifat dan tujuan, menetapkan kebijakan kompensasi dan pengelolaan sekolah. Menurut pendapat para ahli budaya kerja berdampak terhadap kepuasan kerja berdasarkan sosialisasinya. Kesuksesan sosialisasi budaya kerja selanjutnya akan berdampak positif pada kepuasan kerja pegawai sementara sebaliknya berarti memberi dampak negatif terhadap kepuasan kerja karyawan (Sitinjak, 2018).

Persepsi guru atas kepemimpinan kepala sekolah dipengaruhi oleh: (1) komitmen kepala sekolah terhadap perbaikan mutu pengajaran, (2) ketepatan dalam menetapkan program dan kebijakan sekolah untuk mencapai hasil kerja yang maksimal, (3) penempatan guru yang sesuai dengan potensi dan kemampuan yang dimiliki dalam KBM, (4) upaya kepala sekolah dalam memotivasi guru dalam melaksanakan tugas dan program-program sekolah, dan penguatan kepala sekolah terhadap guru untuk mencapai keberhasilan sesuai dengan target yang ditetapkan. Persepsi adalah sebuah proses individu mengorganisasikan dan menginterpretasikan kesan sensoris untuk memberikan pengertian pada lingkungannya. Apa yang kita nilai bisa jadi berbeda secara substansial dengan realitas objektif. Proses persepsi merupakan suatu proses kognitif yang dipengaruhi oleh pengalaman, cakrawala, dan pengetahuan individu. Persepsi mencakup penafsiran objek, tanda dan orang dari sudut pengalaman yang bersangkutan, atau persepsi mencakup penerimaan stimulus, pengorganisasian stimulus dan penerjemahan penafsiran stimulus yang telah diorganisasi dengan cara yang dapat mempengaruhi perilaku dan membentuk sikap. Persepsi pada umumnya terjadi karena dua faktor, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal berasal dari dalam diri individu, misalnya sikap, kebiasaan, dan kemauan. Sedangkan faktor eksternal adalah faktor-faktor yang berasal dari luar individu yang meliputi stimulus itu sendiri, baik sosial maupun fisik. Meskipun individu-individu memandang pada satu benda yang sama, mereka dapat mempersepsikannya berbeda-beda. Ada sejumlah faktor yang bekerja untuk membentuk dan terkadang memutar-balikkan persepsi, yaitu pelaku persepsi (perceiver), objek atau yang dipersepsikan serta konteks dari situasi dimana persepsi itu dilakukan. Persepsi dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain faktor belajar, motivasi, dan pemerhati perseptor atau pemersepsi ketika proses persepsi terjadi. Adanya beberapa faktor bersifat subyektif yang mempengaruhinya, maka kesan yang diperoleh masing-masing individu akan berbeda satu sama lain. Persepsi individu dipengaruhi oleh faktor fungsional dan struktural.

Faktor fungsional ialah faktor-faktor yang bersifat personal, misalnya kebutuhan individu, usia, pengalaman masa lalu, kepribadian, jenis kelamin, dan hal-hal lain yang bersifat subjektif. Faktor struktural adalah faktor di luar individu, misalnya lingkungan, budaya, dan norma sosial sangat berpengaruh terhadap seseorang dalam mempersepsikan sesuatu. (Nurranto & Hapsari, 2017).

Kepala sekolah memiliki peranan besar dalam mengembangkan mutu pendidikan di sekolahnya. Tumbuh dan berkembangnya semangat kerja, terciptanya kerjasama yang harmonis, perkembangan mutu guru, serta kinerja bawahannya ditentukan oleh kualitas kepemimpinan kepala sekolah. Oleh karena itu kepala sekolah hendaknya senantiasa mengembangkan diri agar menjadi pemimpin pendidikan (education leader) yang profesional. Kepala sekolah hendaknya profesional dalam kepemimpinan, hubungan manusiawi, proses kelompok, administrasi personalia dan menilai staf. Seorang kepala sekolah yang berhasil dalam melaksanakan tugasnya adalah kepala sekolah yang memperlihatkan kemampuan profesionalnya sebagai pemimpin. Ia menjadi berhasil karena mendapat dukungan dan penghargaan dari stafnya. Ia akan berhasil jika guru-gurunya mampu menunjukkan sikap terbuka (open mindedness) kreatif, dan memiliki semangat kerja yang tinggi. Seorang kepala sekolah perlu menunjukkan sikap yang bersahabat, tenang, bersemangat, penuh pengertian, member tantangan, menciptakan rasa aman, memiliki wawasan yang luas dan memahami visi dan misi sekolah sehingga dapat mendorong tumbuhnya semangat dan motivasi kerja serta sikap loyal serta dukungan dari para guru dan karyawan yang ada di sekolah tersebut. Persepsi pada hakikatnya adalah merupakan proses penilaian seseorang terhadap obyek tertentu. Persepsi merupakan aktivitas mengindra, mengintegrasikan dan memberikan penilaian pada obyek-obyek fisik maupun obyek sosial, dan penginderaan tersebut tergantung pada stimulus fisik dan stimulus sosial yang ada di lingkungannya. Sensasi-sensasi dari lingkungan akan diolah bersama-sama dengan hal-hal yang telah dipelajari sebelumnya baik hal itu berupa harapan-harapan, nilai-nilai, sikap, ingatan dan lain-lain. Persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah adalah penilaian yang diberikan oleh guru pada kemampuan kepala sekolah yang memimpin tempat guru tersebut mengajar dalam melaksanakan tugas dan fungsinya untuk mewujudkan visi, misi dan tujuan sekolah. Dengan demikian persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah merupakan hal yang penting. Jika kepala sekolah mampu menunjukkan kepemimpinan yang dapat memotivasi kerja kepada bawahannya, hal ini akan berdampak baik terhadap persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah sehingga akan meningkatkan kinerja guru di sekolah. (Muiz, 2019). Merujuk pada latar belakang yang sudah dipaparkan, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh persepsi Guru atas pemimpin Kepala Sekolah dan lingkungan kerja terhadap Kinerja Guru.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan metode survey dengan teknik analisis Korelasi dengan Regresi untuk mengungkap pengaruh antara variabel persepsi guru atas kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja dan kinerja guru SMP Swasta di Tangerang Selatan. Populasi

dalam penelitian ini adalah seluruh Guru SMP Swasta di Tangerang selatan berjumlah 585 orang guru dari 10 sekolah. Kemudian diambil sebagai sampel berjumlah 60 orang guru yang diambil secara acak. Instrumen atau alat yang digunakan dalam pengumpulan data terbagi dalam tiga model. Model pertama berbentuk kuesioner yang disusun menurut model skala Likert, untuk mewakili variabel kreativitas. Model kedua berbentuk kuesioner yang disusun menurut skala Likert, kuesioner ini untuk mewakili variabel konsep diri. Sedangkan model yang ketiga, untuk mewakili variabel kinerja guru. Dalam penelitian ini juga digunakan teknik pengumpulan data melalui pengamatan awal, angket dan tes akhir dengan menggunakan metode deskriptif analisis. Adapun tehnik pengumpulan data yang digunakan melauai survei, yakni dengan menggunakan angket kuesioner ditujukan untuk mendapatkan data primer dari responden yang ditetapkan sebagai sampel dalam penelitian ini. Penelitian ini dilakukan dengan mengumpulkan data-data kualitatif yang selanjtnya akan disajikan dalam bentuk angka (dikuantifikasikan) untuk diuji secara verikatif sesuai dengan rancangan analisis data..Penelitian ini menggunakan desain penelitian konstelasi seperti pada gambar sebagai berikut :

## HASIL

Sebelum melakukan pengujian hipotesis terlebih dahulu dilakukan uji persyaratan analisis data, yakni uji normalitas data dan uji homogenitas variansi populasi. Pengujian hasil penelitian ini dilakukan dengan teknik analisis Anova dua jalur dengan bantuan program SPSS. Adapun hasilnya dipaparkan pada tabel 1, table 2, dan table 3 sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil Perhitungan Pengujian Koefisien Korelasi Ganda Variabel  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap Y  
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,463 <sup>a</sup>	.215	.187	9.89366

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Persepsi Guru atas Kepemimpinan Kepala Sekolah

Tabel 2. Hasil Perhitungan Pengujian Signifikansi Koefisien Regresi Variabel  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap Y

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1525.166	2	762.583	7.791	.001 <sup>b</sup>
	Residual	5579.417	57	97.885		
	Total	7104.583	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Persepsi Guru atas Kepemimpinan Kepala Sekolah

Tabel 3. Hasil Perhitungan Persamaan Regresi Ganda Variabel  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$  Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	77.926	29.093		2.678	.010
	Persepsi Guru atas Kepemimpinan Kepala Sekolah	.353	.108	.388	3.255	.002
	Lingkungan Kerja	.354	.127	.332	2.780	.007

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Dari table 1. di atas terlihat bahwa koefisien korelasi ganda pengaruh variabel bebas persepsi guru atas kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap kinerja guru ( $Y$ ) adalah sebesar 0,463. Perhitungan pengujian signifikansi koefisien korelasi ganda ini bisa dilihat pada tanda signifikan ( $\alpha$ ) pada kolom R. Dari perhitungan tersebut di peroleh bahwa koefisien korelasi tersebut signifikan, dengan kata lain bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel bebas persepsi guru atas kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap kinerja guru ( $Y$ ). Sedangkan koefisien determinasinya sebesar 21,5% menunjukkan bahwa besarnya kontribusi persepsi guru atas kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap kinerja guru ( $Y$ ) adalah sebesar 21,5%, sisanya (78,5%) karena pengaruh faktor lain. Sedangkan untuk pengujian hipotesis melalui analisis regresi diperoleh hasil perhitungan terlihat pada Tabel 1 dan Tabel 2. Dari Tabel 3 diperoleh persamaan garis regresi yang merepresentasikan pengaruh variabel  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap variabel  $Y$ , yaitu  $Y = .77,926 + 0,353X_1 + 0,354X_2$ . Sedangkan pengujian signifikansi garis regresi tersebut adalah dengan memperhatikan hasil perhitungan yang ada pada Tabel 2. Menurut ketentuan yang ada, kriteria signifikansi regresi tersebut adalah "jika  $Sig < 0.05$  maka  $H_0$  ditolak" atau "jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak", yang berarti bahwa koefisien regresi tersebut signifikan, dengan kata lain terdapat pengaruh yang signifikan variabel bebas  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap variabel terikat  $Y$ . Nilai Sig adalah bilangan yang tertera pada kolom Sig dalam Tabel 2. Nilai  $F_{hitung}$  adalah bilangan yang tertera pada kolom F dalam Tabel 2. Sedangkan nilai  $F_{tabel}$  adalah nilai tabel distribusi F untuk taraf nyata 5% dengan derajat pembilang ( $k$ ) = 2 dan derajat penyebut ( $n - k - 1$ ) = 57 dimana  $n$  adalah banyaknya responden, dan  $k$  adalah banyaknya variabel bebas. Dari Tabel 3 terlihat bahwa nilai  $Sig = 0.001 < 0,05$  dan  $F_{hitung} = 7,791$ , maka  $H_0$  ditolak yang berarti bahwa koefisien regresi tersebut signifikan. Dengan kata lain bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel bebas persepsi guru atas kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap kinerja guru ( $Y$ ). Dari hasil pengujian korelasi maupun regresi tersebut maka bisa disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel bebas lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap kinerja guru ( $Y$ ). Berdasarkan Tabel 3 di atas dan persamaan regresi ganda menunjukkan bahwa hipotesis statistik  $H_0$ : Tidak ada pengaruh variabel bebas persepsi guru atas kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ) terhadap kinerja guru

(Y) ditolak karena nilai  $\text{sig.} = 0.002 < 0.05$  dan  $t_{hitung} = 3,255$ . Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh persepsi guru atas kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dapat diterima. Berdasarkan persamaan regresi ganda tersebut dapat diuraikan bahwa setiap kenaikan satu unit persepsi guru atas kepemimpinan kepala sekolah akan diikuti dengan kinerja guru sebesar 0,353. Berdasarkan Tabel 3 di atas dan persamaan regresi ganda menunjukkan bahwa hipotesis statistik  $H_0$ : Tidak ada pengaruh variabel lingkungan kerja (X2) terhadap variabel (Y) ditolak karena nilai  $\text{sig.} = 0.007 < 0.05$  dan  $t_{hitung} = 2,780$ . Hal ini berarti  $H_1$  diterima. Artinya hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru dapat diterima. Lebih lanjut berdasarkan persamaan regresi ganda tersebut dapat diuraikan bahwa setiap kenaikan satu unit lingkungan kerja akan diikuti dengan kenaikan kinerja guru sebesar 0,354 unit.

Dari hasil analisis data di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

Pertama : Dari deskripsi data setelah dilakukan analisis korelasi diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,463 dan koefisien determinasi sebesar 21,5%, setelah dilakukan pengujian dengan program SPSS terbukti bahwa koefisien korelasi tersebut signifikan. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh variabel bebas persepsi guru atas kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap variabel terikat kinerja guru. Sedangkan dari analisis regresi diperoleh persamaan garis regresi ganda  $Y = 77,936 + 0,353X_1 + 0,354X_2$ . Nilai konstanta = 77,936 menunjukkan bahwa guru dengan persepsi guru atas kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja paling rendah sulit bagi guru tersebut untuk bisa meraih kinerja guru yang baik. Sedangkan nilai koefisien regresi sebesar 0,353 dan 0,354 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif variabel bebas  $X_1$  (persepsi guru atas kepemimpinan kepala sekolah) dan  $X_2$  (lingkungan kerja) secara bersama-sama terhadap variabel terikat Y (kinerja guru), dan setiap kenaikan satu unit persepsi guru atas kepemimpinan kepala sekolah dan sekaligus dengan kenaikan satu unit variabel lingkungan kerja akan diikuti dengan kenaikan kinerja guru sebesar 0,707 unit = (0,353 + 0,354). Dari pengujian signifikansi koefisien regresi yang juga dilakukan dengan program SPSS diperoleh bahwa koefisien regresi tersebut signifikan, yaitu ditunjukkan oleh nilai  $\text{Sig} = 0.001 < 0,05$  dan  $F_{hitung} 7,791$ , sedangkan  $F_{tabel} = 3,16$  sehingga nilai  $\text{Sig} < 0,05$  dan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau regresi tersebut signifikan, yang berarti benar bahwa terdapat pengaruh yang positif variabel bebas  $X_1$  (persepsi guru atas kepemimpinan kepala sekolah) dan  $X_2$  (lingkungan kerja) secara bersama-sama terhadap variabel terikat Y (kinerja guru). Selanjutnya survey yang dilakukan Atik Novitasari dkk (2012) terhadap guru ekonomi/Akuntansi SMA se Kabupaten Kendal diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja, pendidikan, dan pelatihan terhadap kinerja guru.

Kedua : Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh persepsi guru atas kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Setiap kenaikan satu unit persepsi guru atas kepemimpinan kepala sekolah akan diikuti dengan kenaikan kinerja guru sebesar 0,353 unit, ceteris paribus atau variabel persepsi guru atas kepemimpinan kepala sekolah tidak berubah. Dari informasi kuantitatif dan teori tersebut maka peneliti menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan persepsi guru atas kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Abdul Muiz (2019)



bahwa terdapat pengaruh yang signifikan persepsi guru atas kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.

Ketiga : Berdasarkan hasil pengujian dinyatakan terdapat pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap variabel. Kinerja guru. Setiap kenaikan satu unit lingkungan kerja akan diikuti dengan kinerja guru sebesar 0,354 unit, ceteris paribus atau variabel lingkungan kerja tidak berubah. Dari informasi kuantitatif dan teori tersebut maka peneliti berasumsi bahwa terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja guru.. Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Indra Agus Yudistiro (2015) yang menunjukkan bahwa lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil dan pembahasan hasil penelitian di SMP Swasta Tangerang Selatan, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan persepsi guru atas kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMP Swasta di Tangerang Selatan. Berikutnya adalah terdapat pengaruh yang signifikan persepsi guru atas kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMP Swasta di Tangerang Selatan. Selanjutnya adalah terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMP Swasta di Tangerang Selatan.

Beberapa saran dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut. Pertama bagi kepala sekolah, supaya selalu mempertahankan kinerja guru Dengan memperhatikan lingkungan dan persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah sehingga memberikan kenyamanan bagi guru untuk melaksanakan tugasnya. Kedua bagi guru, supaya meningkatkan kinerjanya dengan cara meningkatkan persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah lebih baik dan memanfaatkan lingkungan kerja sebaik baiknya. Ketiga Sekolah hendaknya mengadakan upaya-upaya dalam meningkatkan kinerja guru. Upaya yang dapat ditempuh adalah memotivasi dan memfasilitasi guru dalam kegiatan-kegiatan ilmiah untuk meningkatkan kualitas guru, terutama kinerjanya. Keempat Kepala sekolah harus mampu menjalankan tugas pokok dan fungsinya dengan penuh kejujuran serta berkomitmen dengan baik sehingga bias menjadi teladan bagi para guru di sekolah.

## **DAFTAR RUJUKAN**

- Abdul Muiz. (2019). *Pengaruh Persepsi Guru atas Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru* (pp. 113–130). pp. 113–130.
- Arianto, D. A. N. (2013). Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Economia*, 9(2), 191–200.
- Muiz, A. (2019). Pengaruh Persepsi Guru atas Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru. *Research and Development Journal Of Education*, 5(2), 113–130.
- Mukrodi, & Saputra, H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas. *Disrupsi Bisnis*, 1(1), 63–79.
- Murwati, H. (2013). Pengaruh Sertifikasi Profesi Guru Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Guru di SMK Negeri. *Pendidikan Bisnis Dan Ekonomi*, 1(1), 12–21.

- Nurranto, H., & Hapsari, F. (2017). Persepsi Guru atas Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kesejahteraan sebagai prediktor Kinerja Guru. *Journal of Applied Business and Economics*, 4(3), 220–235.
- Sitinjak, L. N. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Administrasi Bisnis*, 60(2), 162–168.
- Surya Dewi, N. N. (2018). Analisis Pengaruh Tingkat Persepsi urikulum 2013 Terhadap Kinerja Guru PKn pada tingkat Satuan Pendidikan SD-SMA di UPT Dinas Pendidikan Wilayah Denpasar Timur. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(1), 53–72.
- Triyanto, E., Anitah, S., & Nunuk Suryani. (2013). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Pemanfaatan Media Pembelajaran sebagai upaya peningkatan kualitas proses Pembelajaran. *Teknologi Pendidikan*, 1(2), 226–238.