

## **THE INFLUENCE OF THE WORKING ENVIRONMENT AND PRINCIPAL'S LEADERSHIP STYLE ON TEACHER'S PERFORMANCE ON SMAS BAHRUL ULUM MAMBAIYYA NATAR DISTRICT SOUTH LAMPUNG**

Epi Parel

Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai

[Epiparela2018@gmail.com](mailto:Epiparela2018@gmail.com)

**Abstract.** Senior High School Bahtul Ulum Mambaiyyah Natar District South Lampung in carrying out learning activities face some difficulties associated with human resources issue, in this case the performance of the teacher. This is thought to be caused by application of leadership styles that have not been able to position itself. Another cause is not conducive working environment, such the relationship between elements that are less harmonious school, so that the teachers feel uncomfortable in doing the job. The purpose of this study was to determine the effect of the work environment and leadership style on teacher performance. The sample use were as many as 20 teachers. Methods of collecting data through observation, documentation and questionnaires. Data analysis using quantitative analysis approach with the aid of SPSS statistical applications. The results showed that there was positive influence between work environment towards to teacher performance. Leadership style also has a positive effect on teacher performance. Simultaneously, work environment variables and leadership style has a positive effect on teacher performance Senior High School Bahtul Ulum Mambaiyyah Natar District South Lampung.

**Keywords:** Working Environment, Principal's Leadership Style, Teacher's Performance

## **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU SMAS BAHRUL ULUM MAMBAIYYAH NATAR KABUPATEN LAMPUNG SELATAN**

Epi Parel

Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai

[Epiparela2018@gmail.com](mailto:Epiparela2018@gmail.com)

**Abstrak.** Sekolah Menengah Atas Swasta Bahrul Ulum Mambaiyyah Natar Kabupaten Lampung Selatan dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar menghadapi beberapa kendala yang berkaitan dengan masalah sumber daya manusia seperti kinerja guru, hal itu diduga disebabkan oleh penerapan gaya kepemimpinan yang belum mampu memposisikan dirinya dan lingkungan kerja yang tidak kondusif serta hubungan antara elemen sekolah yang kurang harmonis, sehingga guru merasa tidak nyaman dalam melaksanakan pekerjaan. Tujuan pengetahuan ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru. Sampel yang digunakan adalah sebanyak 20 pegawai. Metode pengumpulan data dengan observasi, dokumentasi dan kuesioner. Analisa data menggunakan pendekatan analisis kuantitatif dengan bantuan alat statistik aplikasi SPSS. Hasil penelitian mnunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Gaya kepemimpinan juga berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Secara simultan, variabel lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMAS Bahrul Ulum Mambaiyyah Natar Kabupaten Lampung Selatan.

**Kata Kunci :** Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan Kinerja Guru

## PENDAHULUAN

Prinsip pengembangan dalam kurikulum tingkat satuan pendidikan adalah tanggapan terhadap setiap perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas. Implikasinya menuntut pendidikan pada berbagai jenjang sekolah untuk dapat menyesuaikan dan mengantisipasi setiap perubahan yang terjadi. Perubahan ini merupakan akibat dari kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, dimana hal ini sesuai dengan prinsip kehidupan manusia dalam bermasyarakat yang terus-menerus berusaha untuk memenuhi segala kebutuhannya.

Sebagai lembaga yang dirancang untuk kegiatan pendidikan dan pengajaran siswa, maka dalam keseluruhan proses pendidikan di sekolah pembelajaran merupakan aktivitas yang paling utama. Pembelajaran di sekolah harus bermanfaat untuk bekal kehidupan siswa pada masa kini dan masa yang akan datang. Kehadiran guru dalam proses pembelajaran di sekolah dipandang sangat memegang peranan penting karena guru yang memberikan pendidikan dan pengajaran di kelas, sebagai upaya menciptakan kegiatan belajar mengajar yang berkualitas. Pemahaman konsep pembelajaran oleh guru merupakan suatu keharusan utama sebelum proses pembelajaran itu dilaksanakan.

Kehadiran guru dalam proses pembelajaran di sekolah dipandang sangat memegang peranan penting karena guru yang memberikan pendidikan dan pengajaran di kelas, sebagai upaya menciptakan kegiatan belajar mengajar yang berkualitas. Pemahaman konsep pembelajaran oleh guru merupakan suatu keharusan utama sebelum proses pembelajaran itu dilaksanakan. Guru

merupakan komponen yang paling berpengaruh penting terhadap terciptanya dan hasil pendidikan yang berkualitas.

Figur seorang guru akan senantiasa menjadi sorotan strategis ketika berbicara masalah pendidikan, karena guru selalu terkait dengan komponen manapun dalam sistem pendidikan, guru memegang peran utama dalam pembangunan pendidikan, khususnya yang diselenggarakan secara formal di sekolah. Seorang guru juga menentukan keberhasilan peserta didik terutama dalam kaitannya dengan proses belajar mengajar. Sebagai seorang guru yang memiliki beberapa kompetensi dasar dalam mengajar tentu mengetahui bahwa proses belajar mengajar tidak mungkin dapat tercapai jika kondisi pembelajaran sendiri tidak mendukung.

Kinerja seorang guru akan menjadi optimal jika diintegrasikan dengan kepala sekolah dan lingkungan kerja, guru, maupun peserta didik. Berdasarkan pendapat tersebut maka salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah lingkungan kerja sebagai pendukung segala aktivitas belajar mengajar serta bagaimana gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam mengelola sumber daya manusia yang ada.

Selain faktor lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja guru, faktor lainnya adalah kepemimpinan kepala sekolah. Peranan kepala sekolah sebagai administrator dan supervisor pada dasarnya memberikan layanan profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan melalui peningkatan kinerja kerja. Pelaksanaan pembinaan oleh kepala sekolah merupakan kegiatan yang dilakukan untuk mengawasi pelaksanaan administrasi sekolah, tugas rutin guru, ketertiban, disiplin dan keberhasilan sekolah. Kegiatan tersebut tentunya akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru.

Sekolah Menengah Atas Swasta Bahrul Ulum Mambaiyyah Natar Kabupaten Lampung Selatan dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar menghadapi beberapa kendala yang berkaitan dengan masalah sumber daya manusia. Salah satunya yaitu rendahnya kinerja guru dapat terlihat dari kondisi masih banyaknya guru yang belum melaksanakan tugas secara maksimal, masih banyak kecenderungan guru dalam hal pelaksanaan tugas pembelajaran belum memenuhi kriteria beban mengajar, masalah disiplin kerja guru seperti datang terlambat, menyelesaikan tugas pembelajaran di kelas sebelum waktunya bahkan tidak berada di kelas saat jam pelajaran berlangsung. Hal tersebut diduga disebabkan oleh penerapan gaya kepemimpinan yang belum mampu memposisikan dirinya sebagai contoh keteladanan bagi bawahan, misalnya dalam hal kedisiplinan waktu.

## KAJIAN TEORI

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2002:183). Saydam (2000) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri. Pada dasarnya lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugasnya. B.N Marbun (2003 : 15) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah semua faktor fisik, psikologis sosial dan jaringan yang berlaku dalam organisasi dan berpengaruh terhadap pekerja. Menurut Sedarmayanti (2001 : 21) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah

keseluruhan alat dan bahan perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

Menurut Sedarmayanti (2001:21) menyatakan bahwa secara garis besar lingkungan kerja terdiri dari :

a) Lingkungan Kerja Fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan fisik yang terdapat di lingkungan tempat bekerja yang dapat mempengaruhi guru, baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori, yaitu : Lingkungan yang langsung berhubungan dengan guru, seperti : sarana, prasarana, kursi, meja, dan sebagainya. Dan lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusi, misalnya :temperature, kelembapan, sirkulasi udara, kebersihan, pencahayaan, kebisingan, musik, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

b) Lingkungan Kerja Non-Fisik. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja.

Sekolah adalah lembaga pendidikan formal yang di dalamnya terdapat kegiatan belajar dan mengajar. Menurut Syamsu Yusuf (2001:54) sekolah merupakan lembaga pendidikan formal secara sistematis melaksanakan program bimbingan, pengajaran dan latihan dalam rangka membantu siswa agar mampu mengembangkan potensinya, baik yang menyangkut aspek moral, spiritual, intelektual, emosional maupun sosial.

Kepemimpinan merupakan salah satu kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang

kepala sekolah. Kepala sekolah adalah manajer pendidikan pada tingkat organisasi sekolah yang berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Menurut Wahjosumidjo (2002:83) kepala sekolah adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat dimana interaksi antar guru yang member pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.

Gaya kepemimpinan merupakan tehnik atau cara yang digunakan seorang pemimpin dalam menciptakan situasi sehingga orang yang dipimpinnya timbul kesadaran untuk melaksanakan apa yang dikehendaki oleh pemimpin. Menurut Kartini Kartono (2009:34) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain.

Menurut Sutarto (dalam Sutrisno, 2009) ada sepuluh gayakepemimpinan, yaitu sebagai berikut :

1. Gaya Persuasif, yaitu dengan menggunakan pendekatan yang mengunggah perasaan, pikiran atau dengan kata lain melakukan ajakan atau bujukan.
2. Gaya Represif, yaitu dengan cara memberikan tekanan-tekanan ancaman-ancaman, sehingga bawahan menjadi ketakutan.
3. Gaya Partisipatif, yaitu dengan memberikan kesempatan kepada bawahan untuk secara aktif baik mental, spiritual, fisik, maupun materil dalam kiprahnya organisasi.
4. Gaya Inovatif, yaitu selalu berusaha dengan keras untuk mewujudkan usaha-usaha pembeharuan.
5. Gaya Investigatif, yaitu selalu melakukan penelitian yang disertai

dengan rasa penuh kecurigaan terhadap bawahan.

6. Gaya Inspektif, yaitu suka melakukan acara-acara yang sifatnya protokoler.
7. Gaya Motivatif, yaitu dengan menyampaikan informasi mengenai ide-idenya, program-program dan kebijakan-kebijakan kepada bawahan dengan baik.
8. Gaya Naratif, yaitu banyak bicara namun tidak sesuai dengan apa yang dikerjakan.
9. Gaya Edukatif, yaitu suka melakukan pengembangan dengan cara memberikan pendidikan dan keterampilan kepada bawahan.
10. Gaya Retrogesif, yaitu tidak suka melihat bawahan maju melebihi dirinya.

Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja yang dicapai seorang guru dengan mengarahkan segenap kemauan dan kemampuannya dalam bekerja untuk mencapai hasil yang optimal. Mangkunegara, Anwar Prabu (2005:60) kinerja ialah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Prawirosentono (2008:21), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau kelompok dalam organisasi, sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hokum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Achmad S.Ruky (2006:21) bahwa penilaian prestasi mempunyai tujuan :

1. Meningkatkan prestasi kerja baik secara individu maupun kelompok.
2. Mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan yang direfleksikan dalam kenaikan produktivitas.

3. Merangsang minat dalam pengembangan pribadi dengan tujuan meningkatkan hasil kerja dan prestasi kerja.
4. Membantu organisasi untuk dapat menyusun program pengembangan dan pelatihan guru yang lebih tepat.
5. Menyediakan alat atau sarana untuk membandingkan prestasi kerja guru dengan gajinya atau imbalannya.
6. Memberikan kesempatan pada guru untuk mengeluarkan perasaannya tentang pekerjaan atau hal-hal yang ada kaitannya.

Pelaksanaan utama seorang guru tidak dapat dipisahkan dari kemampuan seorang guru dalam penguasaan pengetahuan, Penerepan pengetahuan dan keterampilan sebagai kompetensi yang dibutuhkan sesuai amanat Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik Kompetensi Guru. Kinerja bagi seorang guru adalah upaya dari kemampuan guru untuk melaksanakan tugas utamanya mendidik, mengajar, mengarahkan, melatih, membimbing dan menilai peserta didik. Dalam UU Republik Indonesia No.14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen dijelaskan bahwa kompetensi guru adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di SMAS Bahrul Ulum Mambaiyyah Natar Kabupaten Lampung Selatan. Menurut data yang ada jumlah guru di SMAS Bahrul Ulum Mambaiyyah Natar Kabupaten Lampung Selatan yaitu sebanyak 20 guru.

Dalam Penelitian ini jenis data yang diperlukan adalah:

### a. Data Primer

Data primer adalah data inti/pokok yang akan diambil sebagai data pokok dalam pengujian hipotesis dan menganalisa variabel yang diteliti. Data ini diperoleh secara langsung dari hasil penyebaran kuesioner kepada responden.

### b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang sifatnya penunjang dalam proses analisa dan pembahasan serta pengambilan kesimpulan dalam penelitian ini. Data sekunder ini antara lain mencakup keadaan siswa, keadaan guru, dokumentasi, struktur organisasi sekolah, denah sekolah dan sarana prasarana sekolah.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, adalah:

### 1. Kuesioner

Kuesioner yaitu penyebaran angket yang berisi pernyataan yang sudah berstruktur, untuk mendapatkan informasi dari responden untuk mengungkapkan data primer.

### 2. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu barang – barang yang tertulis. Dokumentasi ini bisa berupa catatan, arsip, buku-buku, foto-foto, dan dokumentasi lain. Jadi yang dimaksud dengan pengumpulan data dokumentasi adalah mencari data mengenai hal – hal atau variabel yang berupa catatan, buku, surat kabar, majalah agenda dan lain-lain.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada SMAS Bahrul Ulum Mambaiyyah Natar Kabupaten Lampung Selatan yaitu sebanyak 20 guru. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 20 orang responden.

Analisis kuantitatif yang dilakukan berdasarkan data primer yang diperoleh dari penyebaran instrument (daftar pernyataan) kepada sampel, dan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas (*independent variabel*) terhadap variabel terikat (*Dependent Variabel*).

Rumus yang digunakan untuk mengukur sejauh mana pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMA Bahrul Ulum Mambaiyyah Natar Kabupaten Lampung Selatan dengan persamaan regresi linear berganda dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + et$$

Keterangan:

Y : Variabel dependen (kinerja)  
X<sub>1</sub> : Variabel independen (lingkungan kerja)  
X<sub>2</sub> : Variabel independen (gaya kepemimpinan)  
a : Kostanta  
b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> : Koefisien  
e : Variabel lain yang tidak diteliti atau dimasukkan dalam model.

Untuk menguji secara hipotesis secara parsial digunakan Uji t dengan rumus :

$$t_{hitung} = \frac{\sqrt{r} \cdot \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Keterangan:

t<sub>hitung</sub> = Nilai t  
r = Koefisien Korelasi  
n = Jumlah responden

Kriteria untuk Uji t adalah sebagai berikut :

- Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka H<sub>a</sub> diterima dan H<sub>o</sub> ditolak.
- Jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  maka H<sub>a</sub> ditolak dan H<sub>o</sub> diterima.

Taraf signifikan dalam penelitian ini digunakan  $\alpha = 0,05$  atau 5%.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Perhitungan simultan antara variabel Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>) dan Gaya Kepemimpinan (X<sub>2</sub>) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel Kinerja Guru (Y) pada SMA Bahrul Ulum Mambaiyyah Natar Kabupaten Lampung Selatan melalui hasil perhitungan melalui Program SPSS 21 sebagai berikut:

**Tabel 1.** Perhitungan Koefisien Korelasi secara Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.669 <sup>a</sup>	.448	.390	1.664
a. Predictors: (Constant), X <sub>1</sub> , X <sub>2</sub>				

Dari tabel di atas dijelaskan bahwa: R Square = 0,448 artinya Lingkungan kerja dan Gaya kepemimpinan secara bersama-sama terhadap kinerja guru pada SMAS Bahrul Ulum Mambaiyyah Natar Kabupaten Lampung Selatan adalah : 0,448 x 100% = 44,8% sedangkan sisanya 54,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Hasil koefisien secara simultan R Square = 0,448 artinya Lingkungan kerja dan Gaya kepemimpinan secara bersama-sama terhadap kinerja guru pada SMAS

Bahrul Ulum Mambaiyyah Natar Kabupaten Lampung Selatan adalah :  $0,448 \times 100\% = 44,8\%$  sedangkan sisanya  $54,2\%$  dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini dan dari hasil analisis data pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Kepala sekolah Sekolah terhadap kinerja guru memperlihatkan bahwa Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Kepala sekolah Sekolah secara bersama – sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Bisa dilihat dari hasil pengujian uji F, di peroleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 7.716 yang lebih besar dari  $F_{tabel}$  sebesar 2.214. nilai signifikan 0.004 yang lebih kecil dari 0.05 menunjukkan bahwa secara bersama-sama Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Kepala sekolah sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja guru pada SMAS Bahrul Ulum Mambaiyyah Natar Kabupaten Lampung Selatan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa besaran nilai pengaruh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan kepala sekolah sekolah secara bersama – sama terhadap kinerja guru adalah 44.8%. nilai tersebut dihitung tinggi mengingat banyak sekali variabel lain yang mempengaruhi kinerja guru. Berdasarkan hal tersebut maka model kombinasi kedua variabel tersebut dapat digunakan sebagai arah kebijakan pengembangan sumber daya manusia, dalam hal ini kinerja guru di lingkungan SMAS Bahrul Ulum Mambaiyyah Natar Kabupaten Lampung Selatan.

Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat digaris bawahi bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru dalam melaksanakan tugas. Kepemimpinan kepala sekolah yang baik, akan memberikan kesempatan kepada anggotanya, terutama

guru untuk meningkatkan diri. Dengan meningkatnya kinerja guru, pada akhirnya akan bias meningkatkan tercapaian tujuan organisasi sekolah.

**Tabel 2. Hasil uji Simultan Pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru**

Model Summary					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	42.722	2	21.361	7.716
	Residual	52.596	19	2.768	
	Total	95.318	20		

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>), dan Gaya Kepemimpinan (X<sub>2</sub>)

Pada output ANOVA ( *analysis of variance* ) di atas dapat dilihat variabel Lingkungan kerja dan variabel Gaya kepemimpinan berpengaruh positif secara bersama – sama (simultan) terhadap kinerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai  $F_{hitung}$  sebesar 7.716 yang lebih besar dari  $F_{tabel}$  dengan  $df=20-2-2=16$  yaitu sebesar 2.214. nilai signifikan 0.004 yang lebih kecil dari 0.05 menunjukkan bahwa secara bersama-sama Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>) dan Gaya Kepemimpinan (X<sub>2</sub>) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMAS Bahrul Ulum Mambaiyyah Natar Kabupaten Lampung Selatan.

Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat digaris bawahi bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru dalam melaksanakan tugas. Kepemimpinan kepala sekolah yang baik, akan memberikan kesempatan kepada anggotanya, terutama guru untuk meningkatkan diri. Dengan meningkatnya kinerja guru, pada akhirnya akan bias meningkatkan tercapaian tujuan organisasi sekolah.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya, diperoleh simpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh variabel Lingkungan Kerja terhadap kinerja kerja guru pada SMAS Bahrul Ulum Mambaiyyah Natar Kabupaten Lampung Selatan, hal ini di buktikan dari koefisien regresi  $X_1$  (Lingkungan Kerja) terhadap koefisien regresi Y (Kinerja) adalah nilai R square ( $R^2$ ) yaitu 0,422, agar dapat diketahui koefisien determinasinya maka dikalikan 100% sehingga hasilnya 42,2%, variabel lingkungan kerja memiliki kontribusi 42,2% dalam meningkatkan kinerja kerja guru pada SMAS Bahrul Ulum Mambaiyyah Natar Kabupaten Lampung Selatan sedangkan sisanya 55,8% dipengaruhi oleh faktor lain dan hasil uji hipotesis pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja (Y) secara parsial menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  untuk variabel lingkungan kerja yaitu 3.978 dengan konstanta 5.631, pada  $t_{tabel}$  dengan db 20 dan taraf signifikan 0.05 diperoleh 0.444 karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_a$  diterima, artinya Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru pada SMAS Bahrul Ulum Mambaiyyah Natar Kabupaten Lampung Selatan. Apabila Llingkungan Kerja baik maka kinerja guru juga akan meningkat, begitun pula sebaliknya apabila lingkungan kerja tidak kondusif, maka kinerja guru akan cenderung mengalami kemunduran.
2. Terdapat pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja kerja guru pada SMAS Bahrul Ulum Mambaiyyah Natar Kabupaten Lampung Selatan, hal ini di buktikan

dari hasil koefisien regresi  $X_2$  (Gaya Kepemimpinan) terhadap koefisien regresi Y (Kinerja) adalah nilai R square ( $R^2$ ) yaitu 0,105, agar dapat diketahui koefisien determinasinya maka dikalikan 100% sehingga hasilnya 10,5%, variabel gaya kepemimpinan memiliki kontribusi 10,5% dalam meningkatkan kinerja kerja guru pada SMAS Bahrul Ulum Mambaiyyah Natar Kabupaten Lampung Selatan sedangkan sisanya 89,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam peneitian ini dan hasil uji hipotesis pengaruh Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ ) terhadap kinerja (Y) menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  untuk variabel gaya kepemimpinan yaitu 1.533 dengan konstanta 5.427, pada  $t_{tabel}$  dengan db 20 dan taraf signifikan 0.05 diperoleh 0.527 karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_a$  diterima, artinya Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja guru pada SMAS Bahrul Ulum Mambaiyyah Natar Kabupaten Lampung Selatan. Kaidah kepemimpinan adalah mempengaruhi perilaku bawahan untuk mencapai tujuan organisasi, artinya kinerja pegawai tergantung pada pola kebijakan manajemen sekolah dalam mengelola sumber daya manusia yang ada. Gaya kepemimpinan yang tepat akan mendorong kinerja guru yang optimal, begitu pula sebaliknya apabila gaya kepemimpinan yang diterapkan tidak sesuai maka kinerja guru akan sulit untuk mencapai titik optimal.

3. Terdapat pengaruh variabel Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja kerja guru pada SMAS Bahrul Ulum Mambaiyyah Natar Kabupaten Lampung Selatan. Hal ini dibuktikan dari Hasil koefisien secara simultan R Square = 0,448 artinya Lingkungan kerja dan Gaya



kepemimpinan secara bersama-sama terhadap kinerja guru pada SMAS Bahrul Ulum Mambaiyyah Natar Kabupaten Lampung Selatan adalah :  $0,448 \times 100\% = 44,8\%$  sedangkan sisanya 54,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini dan oleh uji hipotesis secara simultan variabel lingkungan kerja dan variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja guru. Hal ini dapat dilihat dari nilai F hitung sebesar 7.716 yang lebih besar dari Ftabel sebesar 3.16. nilai signifikan 0.004 yang lebih kecil dari 0.05 menunjukkan bahwa secara serempak lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMAS Bahrul Ulum Mambaiyyah Natar Kabupaten Lampung Selatan.

dihormati oleh bawahan". Untuk itu sebaiknya kepala sekolah sebagai pimpinan dapat bersikap sewajarnya dan mampu membina hubungan yang baik dengan bawahan dengan membangun komunikasi yang efektif dan berkualitas demi pencapaian tujuan organisasi sekolah yang dipimpin.

3. Pada variabel kinerja guru yang perlu mendapatkan perhatian untuk peningkatan yaitu variabel kinerja guru item nomor 3 yang memiliki skor paling rendah yaitu "guru harus mampu mengoperasikan OHP dan LCD proyektor dalam pembelajaran kelas". Oleh karena itu seharusnya para guru menyadari akan pentingnya mengasah kemampuan dan kompetensinya dan selalu siap dalam menghadapi tantangan dimasa yang akan datang.

## Saran

Berdasarkan hasil penelitian di atas, saran dirumuskan sebagai berikut :

1. Pada variabel lingkungan kerja guru yang perlu mendapatkan perhatian untuk peningkatan variabel yaitu nomor 18 yang memiliki skor paling rendah adalah "kepala sekolah selalu mengajak guru bermusyawarah dalam menyelesaikan masalah". Oleh karena itu sebaiknya kepala sekolah mulai membangun komunikasi yang baik dengan para guru demi menerima masukan dan saran-saran sebagai pendukung.
2. Pada variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah yang perlu mendapatkan perhatian untuk peningkatan yaitu variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah item nomor 11 yang memiliki skor paling rendah adalah "kepala sekolah sangat ingin dan butuh

## DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. *Sumber Daya Manusia perusahaan*. Bandung : Remaja. Rosdakarya.
- Nitisemito, Alex S. 2009. *Manajemen Personalia : Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed. 3, Jakarta : Ghalia Indonesia
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
- Prawirosentono, Sujadi. (2009). *Manajemen Produksi dan Operasi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Ruky, Achmad S. 2002. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka.

Saydam.2000. *Tujuan Disiplin*. Yogyakarta  
: Graha Ilmu.

Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya  
Manusia dan Produktivitas Kerja*.  
Bandung: Mandar Maju.

Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber  
Daya Manusia*. Jakarta: Gunung  
Agung.