

## Pengaruh Efektivitas Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru SMA Negeri di Kota Samarinda

Soerjo Adi Poernomo<sup>1</sup>, Zaenab Hanim<sup>2</sup>, Laili Komariyah<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Kalimantan Timur, Indonesia

<sup>2,3</sup>Universitas Mulawarman Kalimantan Timur, Indonesia

Corresponding Author ✉ [soerjo.adi@kemendikbud.go.id](mailto:soerjo.adi@kemendikbud.go.id)

### ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of (1) the effectiveness of the principal's leadership on teacher work performance, (2) the work environment on teacher performance, (3) the effectiveness of the principal's leadership and the work environment together on teacher work performance. This type of research uses a correlational method with a quantitative approach, including validity and reliability tests, classical assumption tests, and multiple linear regression analysis. The research sample was 100 teachers in 5 public high schools in the city of Samarinda which were selected by a simple random sampling technique. Based on the results of the study, it shows that (1) there is a significant influence between the effectiveness of the principal's leadership on teacher work performance by 31.20% (2) there is a significant influence on the work environment on teacher work performance by 30.70%, (3) there is a jointly significant influence between the effectiveness of the principal's leadership and the work environment on the teacher's work performance is 31.60%. The implication of this research is that teachers will have high work performance, if the leader provides effective leadership to the school he leads, in addition to improving the work performance of the principal by paying attention to the teacher's work environment.

**Keywords:** *Leadership Effectiveness, Work Environment, Work Achievement*

### ARTICLE INFO

*Article history:*

Received

July 30, 2022

Revised

September 01,

2022

Accepted

September 04,

2022

How to cite

Poernomo et al., (2022). Pengaruh Efektivitas Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru SMA Negeri di Kota Samarinda. *Attractive: Innovative Education Journal*, 4(3). 55-73.

Journal Homepage

<https://www.attractivejournal.com/index.php/aj/>

This is an open access article under the CC BY SA license

<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>

Published by

CV. Creative Tugu Pena

### PENDAHULUAN

Salah satu komponen penting dari pendidikan yakni guru. Guru merupakan kunci utama dari keberhasilan suatu pendidikan, hal ini dikarenakan guru memiliki peran untuk mentransformasikan input pendidikan. Agar dapat mentransformasikan input pendidikan guru tidak dapat hanya mengandalkan keprofesionalan saja tetapi harus disertai dengan peningkatan prestasi kerja guru (Jaliah et al., 2020; Ratmini et al., 2019).

Selain itu guru juga merupakan posisi sentral dalam pelaksanaan proses pembelajaran, dalam hal ini guru akan menjadi pantauan utama terutama berkaitan dengan kinerja dan loyalitas terhadap pekerjaannya (Berjaoui & Karami-Akkary, 2020). Pandangan tersebut lebih tertuju terhadap

ketidakmampuan guru dalam pelaksanaan proses pembelajaran, sehingga mengakibatkan rendahnya kualitas pendidikan (Szeto & Cheng, 2018). Padahal tidak seharusnya semua rendahnya kualitas pendidikan dibebankan kepada guru, banyak faktor-faktor penyebab lainnya yang ikut mempengaruhi rendahnya kualitas pendidikan.

Prestasi kerja yang tinggi dari guru memberi dorongan pada pengembangan kompetensi kerja sehingga pada setiap diri guru memiliki peranan penting untuk memberikan kontribusi pada kinerja guru. Prestasi kerja yang tinggi dari guru ditandai dengan berkembangnya kompetensi kerja. Kompetensi kerja adalah suatu kapasitas individu secara menyeluruh untuk mengerjakan berbagai pekerjaannya (Darmawan, 2017).

Berdasarkan penelitian atau pendapat Komariyah dan Mukhoirotin (2018) guru adalah individu yang membantu peserta didik untuk meningkatkan kemampuan kreativitas anak didiknya melalui kegiatan mengamati, menanya, menalar, mencoba dan membentuk jejaring dalam bentuk proses pembelajaran. Banyak hal yang perlu menjadi bahan renungan kita bersama, tentang mengapa rendahnya kualitas pendidikan yang berpengaruh kepada rendahnya prestasi kerja guru. Antara lain, seringnya berganti kurikulum pendidikan nasional, kurangnya kegiatan peningkatan kompetensi guru, kurangnya sarana dan prasarana sekolah serta yang utama kurang efektifnya kepala sekolah sebagai pimpinan dalam menjalankan fungsinya sebagai pemimpin (Warman et al., 2021).

Salah satu strategi kebijakan pemerintah dalam meningkatkan sumber daya manusia Indonesia adalah melalui peningkatan mutu Pendidikan, sesuai dengan fungsi dan tujuan Pendidikan nasional. Pembentukan sumber daya manusia yang berkualitas bukanlah proses yang mudah dan cepat. Dalam hal ini Lembaga Pendidikan dianggap sebagai Lembaga yang paling tepat untuk menyiapkan sumber daya manusia yang berkualitas (Komariyah et al., 2021; Tan, 2018).

Prestasi kerja guru pada dasarnya adalah hasil kerja guru selama periode tertentu dibandingkan dengan standar, target atau kriteria yang telah ditentukan (Hanim, 2018). Apabila prestasi kerja guru kurang mendapat perhatian, maka akan berdampak terjadinya penurunan prestasi kerja yang nanti akan berakibat terjadinya hal-hal yang tidak diinginkan oleh suatu lembaga pendidikan dalam hal ini sekolah. Penurunan prestasi kerja tidak boleh dibiarkan terus berlanjut, karena akan menyebabkan turunnya kualitas pendidikan. Maka dari itu, lembaga pendidikan dalam hal ini sekolah perlu memperhatikan faktor-faktor pendorong untuk meningkatkan prestasi kerja tenaga pengajarnya dalam hal ini guru (Kew et al., 2018).

Akibat yang ditimbulkan dari kurangnya prestasi kerja yang dimiliki seorang guru umpamanya dalam bentuk tindakan dan perbuatan yang dilakukan setiap hari seperti kelambatan, kelalaian dalam bekerja, ketepatan dalam kehadiran pada jam-jam kerja, bekerja dengan seenaknya, dan

sebagainya. Prestasi kerja seorang guru sangat ditentukan oleh adanya efektivitas pimpinan.

Prestasi kerja yang tercapai dengan baik itu terlihat dari guru yang rajin hadir ke sekolah, mematuhi segala peraturan sekolah, semangat dalam bekerja, menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu, dan dapat bekerjasama dengan baik antar sesama rekan kerja. Apa yang dilakukan oleh guru ini akan berdampak positif yaitu keberhasilan dalam pencapaian tujuan pendidikan.

Prestasi kerja guru akan baik jika guru telah melakukan unsur-unsur yang terdiri dari kesetiaan dan komitmen yang tinggi pada tugas mengajar, menguasai dan mengembangkan bahan pelajaran, kedisiplinan dalam mengajar dan tugas lainnya, kreativitas dalam pelaksanaan pengajaran, kerja sama dengan semua warga sekolah, kepemimpinan yang menjadi panutan siswa, kepribadian yang baik, jujur dan objektif dalam membimbing siswa, serta tanggung jawab terhadap tugasnya. Oleh karena itu tugas kepala sekolah selaku manajer adalah melakukan penilaian terhadap kinerja guru. Penilaian ini penting untuk dilakukan mengingat fungsinya sebagai alat motivasi bagi pimpinan kepada guru maupun bagi guru itu sendiri (Anggraini et al., 2020)

Menurut Wiyono (2017) kepemimpinan kepala sekolah merupakan faktor terpenting dalam menentukan perkembangan sekolah salah satunya adalah untuk meningkatkan kualitas pendidikan di suatu satuan Pendidikan atau sekolah, dalam hal ini kepemimpinan kepala sekolah adalah salah satu faktor yang berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja guru.

Berdasarkan penelitian Hanim et al., (2019) bahwa faktor pendukung efektivitas kepemimpinan kepala sekolah antara lain adalah kebutuhan guru yang sudah tercukupi dan sesuai dengan kompetensi masing-masing serta fasilitas sarana prasarana yang sudah memadai. Sedangkan faktor penghambat dalam meningkatkan kinerja guru adalah kondisi alam, jauhnya jarak antara rumah guru dengan sekolah, kebijakan kurikulum yang sering direvisi dan buku pegangan siswa yang selalu datang terlambat.

Kepemimpinan yang mempengaruhi prestasi kerja, lingkungan kerja juga salah satu faktor yang juga berpengaruh terhadap prestasi kerja (Mulawarman et al., 2021). Prestasi kerja guru yang tinggi dari setiap tenaga pengajar merupakan hal yang sangat dibutuhkan dalam suatu lembaga pendidikan dalam hal ini sekolah (Azainil et al., 2021). Semakin banyak guru yang berprestasi, maka kinerja atau produktivitas organisasi secara keseluruhan akan meningkat dan sekolah dapat meningkatkan mutu pendidikan (Warman et al., 2022).

Selain itu, Hanim et al., (2019) juga menjelaskan terkadang terdapat perbedaan persepsi untuk membangun suatu tujuan dalam rangka peningkatan mutu pendidikan, kurangnya kesadaran pendidik dan tenaga kependidikan untuk mengapitalisasikan tugas dan tanggung jawab mereka. Sedangkan faktor pendukung yaitu letak geografis sekolah yang strategi menjalankan tugas, serta kepercayaan dan dukungan masyarakat terhadap sekolah dalam menjalankan kebijakan-kebijakan yang telah disepakati bersama, dan lingkungan sekolah

yang kondusif, serta pengelolaan administrasi dan keuangan sekolah yang transparan dan akuntabel.

Kepemimpinan kepala sekolah juga merupakan salah satu faktor terpenting dalam kemajuan suatu satuan pendidikan. Hasil penelitian Wiyono (2017) menjelaskan bahwa teknik kepemimpinan dalam evaluasi diri mampu meningkatkan kepemimpinan transformational, motivasi kerja guru dan efektivitas kerja seluruh guru, yang mana hal tersebut apabila diterapkan oleh seluruh kepala sekolah akan menghasilkan tujuan pendidikan yang diharapkan. Serta terkait dengan masalah yang akan diteliti.

Selain kepemimpinan kepala sekolah yang berpengaruh terhadap prestasi kerja guru, lingkungan kerja juga sangat berpengaruh (Amon & Harliansyah, 2022). Pengaruh lingkungan kerja yang dibutuhkan oleh setiap guru dalam menjalankan aktivitas kerjanya yaitu bangunan fisik yang luas, tidak sumpek, ventilasi udara yang cukup, jauh dari kebisingan dan keributan, ketersediaan fasilitas kerja berupa alat dan perlengkapan seperti: alat tulis menulis, komputer, lemari arsip, sarana komunikasi, transportasi untuk pengawasan dan sebagainya. Guru juga menghendaki lingkungan kerja tercipta suasana yang harmonis antara rekan kerja, pimpinan dan bawahan (Laisila, 2020; Lorensius, Hanim, et al., 2022).

Namun yang ada di lapangan guru kurang dalam memperhatikan kinerjanya, kebanyakan dari para guru bekerja hanya sekedar melaksanakan tugas dan kewajiban sehari-hari. Keadaan ini menyebabkan etos kerja para guru menjadi rendah, dengan begitu hal ini akan berdampak pada mutu pendidikan yang rendah pula. Kinerja guru dipengaruhi oleh lingkungan kerja, kompensasi dan komitmen dalam bekerja (Lorensius, Anggal, et al., 2022).

Banyak faktor yang mempengaruhi kualitas seorang guru, baik faktor internal maupun faktor eksternal. Salah satu faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja guru adalah lingkungan kerja (Lawrence & Tar, 2018). Lingkungan kerja yang terjadi di sekolah dapat menunjang proses pembelajaran, yang meliputi kepemimpinan sekolah, iklim organisasi, keberadaan ruang kerja, sirkulasi udara, model ruangan, kontraksi ruangan, penerangan, posisi pintu dan jendela, penempatan fasilitas kerja, papan tulis dan meja guru, aksesoris, penempatan kursi, penataan media belajar, ketersediaan buku yang berpotensi menunjang keberlangsungan kerja guru.

Penelitian Elfita et al., (2019) memaparkan bahwa keadaan lingkungan kerja non fisik sangat berpengaruh terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam di MTs Negeri Sentajo Filial Singingi Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi. Selain itu lingkungan kerja sangat ditentukan oleh kondisi fisik dari fasilitas dan prasarana kerja dengan ruang kerja yang dapat memberikan kesesuaian dalam melaksanakan pekerjaan dengan cukup menyenangkan dan keharmonisan kerja yang tercipta dalam lingkungan kerja. Hasil analisis regresi membuktikan bahwa variabel lingkungan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Secara konkret lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap peningkatan prestasi

kerja. Bentuk pengaruh lingkungan kerja yang dibutuhkan oleh setiap guru dalam menjalankan aktivitas kerjanya yaitu bangunan fisik yang luas, tidak sumpek, ventilasi udara yang cukup, jauh dari kebisingan dan keributan, ketersediaan fasilitas kerja berupa alat dan perlengkapan seperti: alat tulis menulis, komputer, lemari arsip, sarana komunikasi, transportasi untuk pengawasan dan sebagainya.

Kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan erat kaitannya dengan peningkatan prestasi kerja guru. Dalam hal ini apabila kedua faktor di atas yaitu kepemimpinan sekolah dan lingkungan kerja baik maka secara tidak langsung akan berpengaruh terhadap prestasi kerja guru. Berdasarkan pengamatan dan wawancara yang dilakukan dengan beberapa guru dan tenaga kependidikan di SMA Negeri di Kota Samarinda mendapati beberapa permasalahan yaitu adanya sebagian guru dan tenaga kependidikan yang datang ke sekolah tidak sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan oleh sekolah yaitu datang pukul 07.00 dan pulang pukul 14.10. Sebagian guru datang ke sekolah hanya pada saat jam mengajar saja, bahkan ada juga guru yang tidak masuk mengajar tanpa memberikan keterangan kepada sekolah atau meninggalkan tugas untuk siswa.

Selain itu ada juga sebagian guru yang pulang lebih awal, meskipun di sini mereka telah melaksanakan tugasnya yaitu mengajar. Padahal kewajiban seorang guru di sekolah bukan saja datang mengajar dan setelah selesai kemudian pulang, tetapi juga harus melaksanakan beberapa administrasi-administrasi di sekolah seperti absensi kehadiran dan laporan kepada petugas piket setelah selesai kegiatan belajar mengajar. Selain guru, ketidakdisiplinan jam kerja juga dilakukan oleh Sebagian karyawan tata usaha, hal seperti ini tentunya akan sangat berakibat fatal bagi sekolah, seperti contoh bila ada yang berkepentingan seperti legalisir, surat menyurat harus menunggu karyawan tata usaha datang. Tentunya kebiasaan yang sering dilakukan seperti ini akan sangat merugikan khususnya dalam hal pelayanan baik untuk siswa maupun alumni.

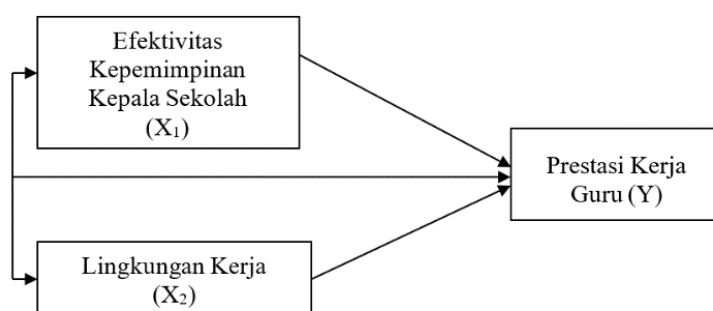
Selain ketidakdisiplinan terhadap jam kerja yang telah ditentukan oleh sekolah, hal lain yang mengindikasikan kurangnya motivasi kerja terlihat dari pembuatan data sekolah yang masih tertunda, sebagai contoh adalah dalam pembuatan data guru misalnya jumlah guru, status guru, data tenaga kependidikan, dan sebagainya. Kondisi yang sama juga terlihat dalam hal penataan ruang kerja yang masih terdapat ketidakraturan atau berantakan baik di ruang guru maupun tenaga kependidikan. Penataan ruang kerja yang kurang rapi seperti ini akan mengakibatkan guru maupun tenaga kependidikan tidak bisa bergerak secara leluasa, tidak nyaman berada di ruangan, kurang berkonsentrasi dalam bekerja, dan sebagainya. Dengan penataan ruang kerja yang kurang rapi akan menghambat seorang guru maupun tenaga kependidikan dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga dengan demikian tujuan yang ingin dicapai sekolah akan sulit tercapai.

Prestasi kerja guru di SMA Negeri di Kota Samarinda masih belum menunjukkan hasil yang memuaskan, karena prestasi kerja guru dilihat dari beberapa aspek antara lain peningkatan motivasi kerja baik di dalam maupun di luar kelas, mampu mengembangkan kreativitas seperti mengikuti lomba-lomba peningkatan kompetensi guru, menulis karya ilmiah seperti jurnal dan penelitian kependidikan lainnya lebih utama dari dua hal tersebut dilihat dari kedisiplinan guru dalam bekerja seperti masuk kelas tepat waktu, menjadi teladan bagi siswa - siswanya dan kemampuan guru mengelola pembelajaran dengan baik, sehingga secara umum kualitas pendidikan dapat meningkat.

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah di atas, maka permasalahan yang akan diteliti dibatasi pada efektivitas kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja guru dan prestasi kerja guru SMA Negeri di Kota Samarinda.

#### **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Metode yang digunakan adalah metode korelasional melalui pendekatan penelitian kuantitatif dengan teknik korelasional. Teknik korelasi ini digunakan untuk menganalisa pengaruh antara dua variabel bebas yaitu efektivitas kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ), dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) dengan satu variabel terikat yaitu prestasi kerja guru ( $Y$ ). Model konstelasi sebagai berikut:



Gambar 1. Konstelasi Masalah Variabel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru sekolah SMA Negeri di kota Samarinda, yang berjumlah sekitar 600 guru dengan jumlah SMA Negeri di Kota Samarinda sebanyak 17 sekolah. Peneliti mengambil 5 sekolah atau sekitar 30 % dari jumlah seluruh SMA Negeri di Kota Samarinda., yaitu SMA Negeri 5, SMA Negeri 8, SMA Negeri 10, SMA Negeri 16 dan SMA Negeri 17 Samarinda.

Peneliti memilih 5 Sekolah tersebut dengan alasan adanya keterwakilan sekolah unggulan, sekolah kota sekolah pinggiran dan sekolah antara kota dan pinggiran. Sekolah yang mewakili kota ada 2 sekolah yakni SMA Negeri 5 Samarinda dan SMA Negeri 16 Samarinda. Mewakili sekolah unggulan adalah SMA Negeri 10 Samarinda dan yang mewakili sekolah pinggiran adalah SMA Negeri 17 Samarinda serta sekolah yang berada antara kota dan pinggiran adalah SMA Negeri 8.

Tabel 1. Jumlah Populasi Penelitian

No	Sekolah	Jumlah guru
1	SMA Negeri 5	34
2	SMA Negeri 8	28
3	SMA Negeri 10	47
4	SMA Negeri 16	14
5	SMA Negeri 17	10
<b>Jumlah</b>		<b>133</b>

Penentuan jumlah sampel dari populasi dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin:

$$n = \frac{N}{1 + Nd^2}$$

n = Jumlah sampel

N = Populasi

d = Nilai persisi (sampel yang di toleransi adalah 93 %)

$$n = \frac{133}{1 + (133 \cdot (0,05)^2)}$$

$$n = 133 / 1,3325$$

$$n = 99,812$$

(Pembulatan n = 100 orang)

Sampel penelitian tiap sekolah masing-masing menggunakan rumus *Sampling Fraction Per Cluster*:

$$fi = \frac{Ni}{N} = \frac{100}{133} = 0,75$$

$$ni = fi \times n$$

Keterangan:

fi = *sampling fraction cluster*

Ni = banyaknya individu yang ada dalam cluster

N = banyaknya populasi seluruhnya

n = banyaknya anggota yang dimasukkan sampel

ni = banyaknya anggota yang dimasukkan menjadi sub sampel

Tabel 2. Sebaran Sampel Penelitian

No	Sekolah	Perhitungan	Jumlah Pembulatan Sampel (orang)
1.	SMA Negeri 5 Samarinda	$0,75 \times 34 = 25,5$	25
2.	SMA Negeri 8 Samarinda	$0,75 \times 28 = 21$	21
3.	SMA Negeri 10 Samarinda	$0,75 \times 47 = 35,25$	35
4.	SMA Negeri 16 Samarinda	$0,75 \times 14 = 10,5$	11
5.	SMA negeri 17 Samarinda	$0,75 \times 10 = 7,5$	8
<b>Jumlah</b>			<b>100</b>

Statistik inferensial digunakan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan teknik analisis regresi dan korelasi sederhana, teknik analisis regresi dan korelasi

ganda, perhitungan koefisien determinasi serta uji keberartian korelasi parsial. Semua analisis tersebut dengan bantuan program komputer SPSS versi 23,0 for windows.

Hipotesis penelitian yang telah dikemukakan pada Bab II, diubah menjadi hipotesis statistik sebagai berikut:

1.  $H_0: \rho_{y_1} = 0$  Tidak ada pengaruh  $X_1$  terhadap Y  
 $H_a: \rho_{y_1} > 0$  Ada pengaruh  $X_1$  terhadap Y
2.  $H_0: \rho_{y_2} = 0$  Tidak ada pengaruh  $X_2$  terhadap Y  
 $H_a: \rho_{y_2} > 0$  Ada pengaruh  $X_2$  terhadap Y
3.  $H_0: \rho_{y_{12}} = 0$  Tidak ada pengaruh  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap Y  
 $H_a: \rho_{y_{12}} > 0$  Ada pengaruh  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap Y

Keterangan:

$\rho_{y_1}$  = Koefisien korelasi efektivitas kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ) dengan prestasi kerja guru (Y)

$\rho_{y_2}$  = Koefisien korelasi antara lingkungan kerja ( $X_2$ ) dengan prestasi kerja guru (Y)

$\rho_{y_{12}}$  = Koefisien korelasi ganda antara efektivitas kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) dengan prestasi kerja guru (Y)

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Deskripsi data hasil penelitian disajikan sebagai gambaran secara umum mengenai penyebaran data yang diperoleh di lapangan, deskripsi data yang ditampilkan berdasarkan data variabel bebas (independen) Efektivitas Kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), dan variabel terkait (dependen) Prestasi Kerja Guru (Y). Skor dari ketiga variabel tersebut dianalisis dengan menggunakan statistik deskriptif untuk menyajikan data berdasarkan modus (mode), nilai tengah (median), nilai rata-rata, simpangan baku (*standard deviation*), varian (*variance*) dan jumlah skor (*sum*) yang akan disajikan pada tabel berikut:

Tabel 3. Deskriptif Data Penelitian Variabel  $X_1$ ,  $X_2$ , dan Y

		Statistics		
		$X_1$	$X_2$	Y
N	Valid	100	100	100
	Missing	0	0	0
Mean		109.9000	107.750	108.3000
Std. Deviation		5.42441	5.73026	4.83568
Variance		29.424	32.836	23.384
Range		20.00	20.00	20.00
Minimum		97.00	97.00	97.00
Maximum		117.00	117.00	117.00
Sum		10990.00	10775.00	10830.00

### Variabel Efektivitas Kepemimpinan Kepala Sekolah

Skor variabel efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dari 100 responden dengan jumlah 40 butir. Pemberian skor dilakukan dengan menggunakan model skala

*Likert* untuk setiap butir pernyataan. Berdasarkan perhitungan pada tabel 4.1. di atas diperoleh nilai rata-rata =109,90, standar deviasi = 5,424, varians = 29,424, range = 20, nilai minimum = 97 dan nilai maksimum = 117.

Distribusi skor variabel efektivitas kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ) dapat dilihat pada tabel 4.2. berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.2, rentang teoretik skor pada butir tersebut sebesar 26 yaitu antara 97 sampai dengan 117. Skor terbanyak sebesar 25,00% terdapat pada interval 105,5 - 108,5, dan skor paling sedikit sebesar 5,00% pada interval skor 96,5 - 99,5.

Tabel 4.3. Distribusi Frekuensi Skor Efektivitas Kepemimpinan Kepala Sekolah

No.	Kelas Interval	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif (%)	Frekuensi Kumulatif (%)
1	97 - 99	5	5,00	5,00
2	100 - 102	12	12,00	17,00
3	103 - 105	14	14,00	31,00
4	106 - 108	25	25,00	56,00
5	109 - 111	20	20,00	76,00
6	112 - 114	17	17,00	93,00
7	115 - 117	7	7,00	100,00
	<b>Jumlah</b>	<b>100</b>	<b>100,00</b>	

Sedangkan sebaran skor efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dapat dilihat pada histogram gambar sebagai berikut:



Gambar 1. Grafik efektivitas kepemimpinan kepala sekolah

Berdasarkan Gambar 4.1 diperoleh data frekuensi tertinggi mencapai 25 responden atau 25,00% pada interval skor 105,5 - 108,5 dan persentase terendah sebesar 5 responden atau 5,00% pada interval skor 96,5-99,5. Dengan melihat sebaran frekuensi pada histogram yang cenderung normal ada diantara nilai rata-rata, hal ini menunjukkan bahwa skor efektivitas kepemimpinan kepala sekolah masih dapat ditingkatkan sehingga condong ke kanan, lebih dari 40% efektivitas kepemimpinan kepala sekolah masih dapat ditingkatkan.

### Variabel Lingkungan Kerja

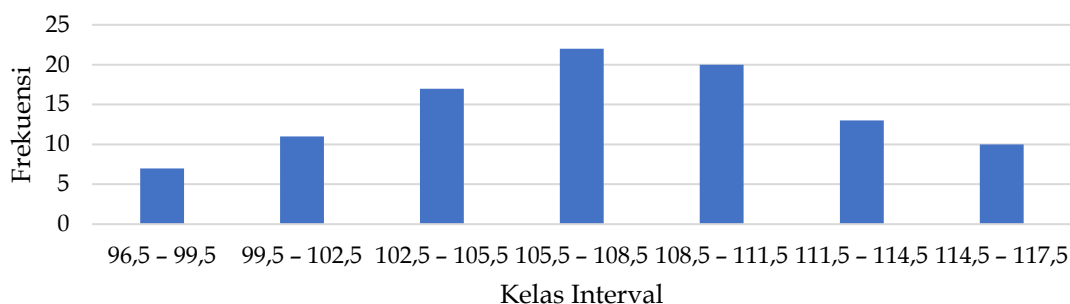
Hasil Skor variabel lingkungan kerja dari 100 responden dengan jumlah 40 butir. Pemberian skor dilakukan dengan menggunakan model skala *Likert* untuk setiap butir pernyataan. Berdasarkan perhitungan pada tabel 4.2. di atas diperoleh nilai rata-rata =107,75, standar deviasi = 5,730, maksimum = varians = 32,836, range = 20, nilai minimum = 97 dan nilai 117. Distribusi skor variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) dapat dilihat pada tabel

4.4. berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.4, rentang teoretik skor pada butir tersebut sebesar 20 yaitu antara 97 sampai dengan 117. Skor terbanyak sebesar 25,00% terdapat pada interval 114,5 - 117,5, dan skor paling sedikit sebesar 5,00% pada interval skor 99,5 - 102,5.

Tabel 4 Distribusi Frekuensi Skor Lingkungan Kerja

No.	Kelas Interval	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif (%)	Frekuensi Kumulatif (%)
1	97 – 99	7	7,00	17,00
2	100 – 102	11	11,00	18,00
3	103 – 105	17	17,00	35,00
4	106 – 108	22	22,00	57,00
5	109 – 111	20	20,00	77,00
6	112 – 114	13	13,00	90,00
7	115 – 117	10	10,00	100,00
	<b>Jumlah</b>	<b>100</b>	<b>100,00</b>	

Sedangkan sebaran skor lingkungan kerja dapat dilihat pada histogram gambar sebagai berikut:



Gambar 2. Grafik Lingkungan Kerja

Pada gambar 2 diperoleh data frekuensi tertinggi mencapai 22 responden atau 22,00% pada interval skor 105,5 - 108,5 dan persentase terendah sebesar 7 responden atau 7,00% pada interval skor 96,5 - 99,5. Dengan melihat sebaran frekuensi pada histogram yang cenderung normal ada diantara nilai rata-rata, hal ini menunjukkan bahwa skor lingkungan kerja guru masih dapat ditingkatkan sehingga condong ke kiri, lebih dari 30% lingkungan kerja guru masih dapat ditingkatkan.

#### Variabel Prestasi Kerja Guru (Y)

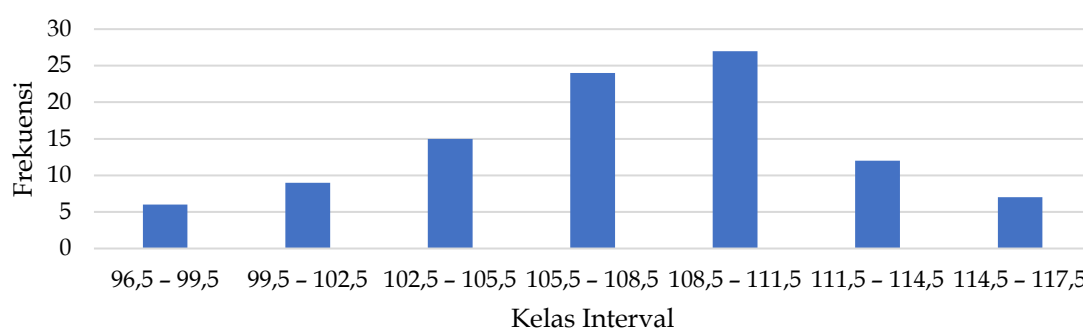
Skor variabel prestasi kerja guru dari 100 responden dengan jumlah 31 butir. Pemberian skor dilakukan dengan menggunakan model skala *Likert* untuk setiap butir pernyataan. Berdasarkan perhitungan pada tabel 4.2. di atas diperoleh nilai rata-rata =108,30, standar deviasi = 5,835, varians = 4,835, range = 20, nilai minimum = 97 dan nilai maksimum = 117.

Distribusi skor variabel prestasi kerja guru (Y) dapat dilihat pada tabel 4.5. berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.5, rentang teoretik skor pada butir tersebut sebesar 20 yaitu antara 97 sampai dengan 117. Skor terbanyak sebesar 29,00% terdapat pada interval 108,5 - 111,5; dan interval 111,5 - 114,5; dan skor paling sedikit sebesar 8,33% pada interval skor 102,5 - 105,5.

Tabel 5. Distribusi Frekuensi Skor Prestasi Kerja Guru (Y)

No.	Kelas Interval	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif (%)	Frekuensi Kumulatif (%)
1	97 - 99	6	6,00	6,00
2	100 - 102	9	9,00	15,00
3	103 - 105	15	15,00	30,00
4	106 - 108	24	24,00	54,00
5	109 - 111	27	27,00	81,00
6	112 - 114	12	12,00	93,00
7	115 - 117	7	7,00	100,00
	<b>Jumlah</b>	<b>100</b>	<b>100,00</b>	

Sedangkan sebaran skor prestasi kerja guru dapat dilihat pada histogram sebagai berikut:



Gambar 3. Grafik Prestasi Kerja Guru

Pada gambar 4.3. diperoleh data frekuensi tertinggi mencapai 27 responden atau 27% pada interval skor 108,5 - 111,5 dan persentase terendah sebesar 6 responden atau 6% pada interval skor 96,5-99,5. Dengan melihat sebaran frekuensi pada histogram yang cenderung normal ada diantara nilai rata-rata, hal ini menunjukkan bahwa skor prestasi Kerja guru masih dapat ditingkatkan sehingga condong ke kanan, lebih dari 40% prestasi kerja guru masih dapat ditingkatkan.

### Pengujian Persyaratan Analisis Data

Untuk mengetahui pengaruh antar-variabel terlebih dahulu dilakukan analisis terhadap persyaratan data. Persyaratan untuk menghitung pengaruh (korelasi) antara variabel bebas ( $X_1$ ) dan  $X_2$ ) dengan variabel terikat (Y) harus memenuhi beberapa kriteria, yaitu: data harus normal, data harus linier. Oleh karena itu maka terlebih dahulu dilakukan: (1) uji normalitas, dan (2) Uji Linieritas.

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data terdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas distribusi data dilakukan dengan bantuan program SPSS for Windows versi 23.0. Hasil uji normalitas menggunakan *Kolmogorov Smirnov* diperoleh dari masing-masing variabel sebagai berikut: untuk variabel prestasi kerja guru memiliki taraf signifikansi 0,187 (b) untuk variabel efektivitas kepemimpinan kepala sekolah taraf signifikansi sebesar 0,200, (c) untuk variabel lingkungan kerja memiliki taraf signifikansi 0,200. Ketiga taraf signifikansi tersebut semuanya lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa dari variabel prestasi kerja (Y),

efektivitas kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ), dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) berdistribusi normal.

Kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis, jika nilai taraf signifikansi  $\leq 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan sebaliknya  $H_0$  diterima jika nilai taraf signifikansi  $\geq 0,05$ .

Tabel 6. Rangkuman Hasil Uji Normalitas

Variabel	N	$\alpha$	Taraf signifikansi	Kesimpulan
$X_1$	100	0,05	0,200	Normal
$X_2$	100	0,05	0,200	Normal
Y	100	0,05	0,187	Normal

Hasil uji normalitas diperoleh hasil seperti pada lampiran 6 yang dirangkum dan disajikan pada tabel 4.6. Berdasarkan tabel 4.6. dapat dilihat bahwa seluruh nilai taraf signifikan diperoleh menunjukkan nilai yang lebih besar dari nilai  $\alpha = 0,05$ . Dengan demikian data penelitian berdistribusi normal.

#### b. Uji Linieritas

Uji linieritas dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar data penelitian ditinjau dari garis regresi hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

#### 1) Kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ) terhadap Prestasi Kerja guru (Y)

Tabel 7. Anova Hasil Perhitungan Uji Linieritas  $X_1$  terhadap Y

		ANOVA Table					
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X1	Between Groups	(Combined)	1739.209	27	64.415	1.670	.044
		Linearity	275.707	1	275.707	7.147	.009
		Deviation from Linearity	1463.502	26	56.289	1.459	.107
Within Groups			2777.431	72	38.575		
Total			4516.640	99			

Hasil perhitungan di atas diperoleh Deviation from Linearity sebesar sig. 0,107 lebih besar dari 0,05. Karena probabilitas sebesar 0,107  $>$  0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa antara efektivitas kepemimpinan dengan prestasi kerja mempunyai hubungan yang linier.

#### 2) Lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap prestasi kerja guru (Y)

Tabel 8. ANOVA Hasil Perhitungan Uji Linieritas  $X_2$  terhadap Y

		ANOVA Table					
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X2	Between Groups	(Combined)	1880.366	32	58.761	1.493	.084
		Linearity	179.442	1	179.442	4.560	.036

	Deviation from Linearity	1700.925	31	54.869	1.394	.128
	Within Groups	2636.274	67	39.347		
	Total	4516.640	99			

Hasil perhitungan di atas diperoleh Deviation from Linearity sebesar sig. 0,128 lebih besar dari 0,05. Karena probabilitas sebesar  $0,128 > 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa antara lingkungan kerja dengan prestasi kerja mempunyai hubungan yang linier.

### c. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Hal ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Teknik analisis tersebut dilakukan dengan menggunakan program SPSS 23.0.

#### 1) Pengaruh efektivitas kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ) terhadap prestasi kerja Guru ( $Y$ )

Hasil perhitungan analisis regresi untuk uji signifikansi persamaan garis regresi sederhana dan linieritas antara variabel efektivitas kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ) dengan prestasi kerja guru ( $Y$ ) diperlihatkan pada tabel 4.9. di bawah ini:

Tabel 9. Koefisien Regresi<sup>a</sup>  $\hat{Y} = \alpha + b_1X_1$

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	78.657	10.236		7.685	.000
	$X_1$	.244	.097	.247	2.524	.013

a. Dependent Variable: Y

Tabel 10. Analisis Varian

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	275.707	1	275.707	6.371	.013 <sup>b</sup>
	Residual	4240.933	98	43.275		
	Total	4516.640	99			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant),  $X_1$

Hasil perhitungan seperti tampak pada tabel 4.10. diperoleh nilai  $F_{hitung} = 6,371$  dan lebih besar dibanding  $F_{tabel} = 3,94$  dengan derajat kebebasan (1:98) pada  $\alpha = 0,05$  dengan demikian hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak. Hal ini berarti bahwa persamaan regresi:  $\hat{Y} = 78,657 + 0,244X_1$  sangat signifikan.

### **Pengaruh efektivitas kepemimpinan kepala sekolah terhadap prestasi kerja guru SMA Negeri di Kota Samarinda.**

Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa efektivitas kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja guru. Ini menggambarkan bahwa semakin tinggi efektivitas kepemimpinan yang dimiliki kepala sekolah maka akan semakin tinggi pula prestasi kerja yang akan dilakukan guru. Hasil ini sesuai dengan penelitian Jaliah (2020) yang menyatakan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang berarti antara efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dengan prestasi kerja guru dengan kekuatan pengaruh  $r_{y1} = 0,347$ . Pengaruh tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi skor efektivitas kepemimpinan kepala sekolah maka semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan oleh para guru.

Akibat pengaruh tersebut di atas, variabel efektivitas kepemimpinan kepala sekolah memberi kontribusi sebesar 12,00% terhadap peningkatan prestasi kerja guru SMA Negeri di kota Samarinda yang mengikuti pola fungsional persamaan garis lurus. Artinya, peningkatan atau penurunan prestasi kerja guru 12,00% diantaranya berhubungan dengan penurunan atau peningkatan yang terjadi pada efektivitas kepemimpinan kepala sekolah. Besar kontribusi sebesar 12,00% oleh variabel efektivitas kepemimpinan kepala sekolah terhadap prestasi kerja guru di atas belum memperhitungkan faktor lain dapat ikut andil dalam mempengaruhi perubahan pada prestasi kerja guru.

Hasil pengujian hipotesis juga membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan (berarti) antara efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dengan prestasi kerja guru yang mengikuti persamaan garis lurus. Hasil pengujian ini memberi makna bahwa: jika terjadi kenaikan 1 unit pada efektivitas kepemimpinan kepala sekolah maka akan terjadi kenaikan secara signifikan terhadap prestasi kerja guru sebesar 1,00 unit pada nilai konstanta 78,657, begitu sebaliknya jika terjadi penurunan 1 unit terhadap efektivitas kepemimpinan kepala sekolah maka akan terjadi penurunan pula secara signifikan sebesar 1,00 unit pada prestasi kerja guru pada nilai konstanta 78,657.

Hasil penelitian seperti dipaparkan di atas menunjukkan bahwa prestasi kerja guru SMA Negeri di Kota Samarinda akan meningkat seiring dengan peningkatan efektivitas kepemimpinan kepala sekolah. Artinya bahwa efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dapat meningkatkan bahkan menurunkan prestasi kerja guru. Jika efektivitas kepemimpinan kepala sekolah meningkat maka prestasi kerja guru pun akan meningkat, sebaliknya jika efektivitas kepemimpinan kepala sekolah menurun maka prestasi kerja guru pun akan menurun. Efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dalam hal ini dapat menjadi penentu bagi peningkatan prestasi kerja guru.

Temuan ini juga mendukung pernyataan yang dikemukakan Siregar (2018) yang menyatakan Kepala sekolah sebagai motor penggerak penentu arah kebijakan sekolah serta menentukan bagaimana tujuan pendidikan di sekolah yang dipimpinnya dapat direalisasikan, dituntut untuk senantiasa meningkatkan kinerja. Peningkatan kinerja dapat ditunjukkan dengan mewujudkan tujuan pendidikan secara efektif dan efisien. Sehubungan dengan itu maka diperlukan efektivitas kepemimpinan kepala sekolah.

Pemimpin dapat memilih perilaku kepemimpinan yang sesuai dengan situasi yang dihadapi dengan mempertimbangkan tiga kekuatan, yaitu (1) kekuatan yang ada pada dirinya sendiri; (2) kekuatan-kekuatan yang ada di bawahannya; dan (3) kekuatan-kekuatan yang ada dalam situasi (Jackson & Allemand, 2014). Pemimpin

yang berorientasi hubungan dengan manusia maupun orientasi tugas akan efektif apabila diterapkan terhadap situasi yang cocok bagi masing-masing orientasi tersebut. Menurut teori ini perilaku pemimpin dianggap efektif apabila ia mampu mempengaruhi bawahannya sehingga mereka menjadi terdorong giat bekerja serta mereka merasa puas dan bangga pada pekerjaannya (Yukl et al., 2013). Pernyataan tersebut sesuai dengan pendapat Purnamasari (2021) dalam penelitian dimana efektivitas kepemimpinan yang berorientasi membina hubungan baik dengan bawahan memiliki kriteria sangat efektif.

### **Pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja guru SMA Negeri di Kota Samarinda.**

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang berarti antara lingkungan kerja dengan prestasi kerja guru, kekuatan hubungan tersebut ditunjukkan oleh  $r_{y2} = 0,599$ . Pengaruh tersebut berarti: semakin tinggi skor lingkungan kerja maka semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan oleh para guru.

Akibat pengaruh tersebut di atas, variabel lingkungan kerja memberi kontribusi sebesar 35,90% terhadap peningkatan atau penurunan prestasi kerja guru SMA Negeri di kota Samarinda yang mengikuti pola fungsional persamaan garis. Artinya, peningkatan atau penurunan prestasi kerja guru 35,90% diantaranya berhubungan dengan penurunan atau peningkatan yang terjadi pada prestasi kerja guru, namun besar lingkungan kerja disini belum memperhitungkan pengaruh faktor lain yang mungkin turut berhubungan dengan prestasi kerja guru.

Hasil pengujian hipotesis di atas membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan (berarti) antara lingkungan kerja dengan prestasi kerja guru yang mengikuti persamaan garis lurus. Hasil pengujian ini memberi makna bahwa jika terjadi kenaikan 1 unit pada lingkungan kerja maka akan terjadi kenaikan secara signifikan terhadap prestasi kerja guru 0,176 unit pada nilai konstanta 86,242 begitu sebaliknya jika terjadi penurunan pula secara signifikan sebesar 0,176 unit pada prestasi kerja guru pada nilai konstanta 86,242.

Hasil penelitian seperti dipaparkan di atas menggambarkan bahwa lingkungan kerja sangat berpengaruh dan tidak dapat diabaikan terhadap prestasi kerja guru. Guru dengan bekal adanya lingkungan kerja yang berkualitas dapat menyelesaikan pekerjaan secara efisien dan efektif jika dibanding guru yang sedikit memiliki lingkungan kerja. Prestasi kerja guru ini dapat menjadi salah satu penentu bagi keberhasilan guru dalam menjalankan tugas.

Lingkungan kerja sering disebut sebagai penentu keberhasilan masa depan seseorang. Seseorang yang memiliki lingkungan kerja yang tinggi adalah mereka yang bahagia, percaya diri, populer dan lebih sukses di sekolah. Mereka mampu menahan gejolak emosi mereka, menjalin hubungan yang manis dengan orang lain, bisa mengelola stres, dan memiliki kesehatan mental yang baik.

Hasil penelitian ini juga mendukung pendapat McGarvey et al., (2018) individu-individu dengan lingkungan kerja unggul dalam empat keterampilan yang saling berhubungan, yaitu: (1) kemampuan untuk tetap bertahan dan termotivasi dalam menghadapi frustrasi; (2) kemampuan mengendalikan dorongan hati; (3) kemampuan mengendalikan emosi; (4) dan kemampuan berempati dengan orang lain.

Seseorang yang memiliki lingkungan kerja yang tinggi tentu memiliki empat keunggulan tersebut. Dengan keunggulan yang dia miliki tentu akan berpengaruh

kepada kepuasan dia dalam menghadapi orang lain, kepuasan dalam menghadapi pekerjaan dan kepuasan lain tergantung pada keinginan orang tersebut.

Guru yang memiliki kecerdasan emosi yang tinggi maka ia akan mampu mengontrol diri, memotivasi diri, mampu merasakan apa yang dirasakan orang lain, memiliki kemampuan berkomunikasi dengan baik. Pendek kata guru yang memiliki kecerdasan emosi yang tinggi adalah guru yang memiliki akhlakul karimah, bertingkah laku baik, berbudi pekerti yang luhur dalam kehidupan sehari-hari.

Seorang guru harus mampu bekerja bersama individu lain menuju sasaran bersama. Oleh karena itu, ia harus mampu menyeimbangkan pemusatan perhatian kepada tugas dan perhatian kepada hubungan. Perhatian kepada tugas dan kepada hubungan memerlukan lingkungan kerja yang baik.

Pernyataan di atas sesuai dengan pendapat Prasetyono et al., (2020) bahwa Lingkungan fisik yang nyaman dan menyenangkan akan mendukung guru dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang baik bagi setiap orang. Lingkungan fisik yang berupa ruang kerja, fasilitas kerja, penerangan, udara, dan ketersediaan sarana dan prasarana dapat menjadi pemicu kinerja yang baik.

### **Pengaruh efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja secara bersama sama terhadap prestasi kerja guru SMA Negeri di Kota Samarinda.**

Pengujian hipotesis ketiga menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja secara bersama-sama dengan prestasi kerja guru yang ditunjukkan oleh nilai  $r_{y12}$  sebesar 0,562. dan  $F_{hitung}$  sebesar 22,375. Pola hubungan ketiga variabel dinyatakan dengan persamaan regresi ganda. Persamaan ini memberikan informasi bahwa prestasi kerja guru akan berubah sebesar 0,386 dan 0,442 unit jika terjadi perubahan sebesar satu satuan unit skor efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja guru.

Besar koefisien determinasi korelasi ganda ( $r^2_{y.12}$ ) diperoleh sebesar 0,316. Harga ini memberikan informasi bahwa, lebih kurang 31,60% variasi skor yang terjadi pada prestasi kerja guru ditentukan secara bersama-sama oleh efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja melalui persamaan garis regresi ganda:  $\hat{Y} = 78,761 + 0,271X_1 - 0,029X_2$

Efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja sama-sama memiliki peran penting dalam menentukan prestasi kerja guru, hal ini sesuai dengan pendapat Ralph Nader (2002) yang berbunyi *There are at least two major influences that affect how individuals perform in their environment. These influences include: i) the type of leadership that exists, and ii) personal motivation. (Sedikitnya ada dua pengaruh besar yang mempengaruhi kinerja seseorang di dalam lingkungannya. Yakni tipe kepemimpinan dan motivasi pribadi)*

Peran kedua variabel ini akan lebih nyata jika keduanya dijadikan sebagai alat secara bersama-sama dalam meningkatkan prestasi kerja guru. Dengan bekal lingkungan kerja yang cukup maka dengan mudah guru akan meraih prestasi yang diinginkan. Dengan demikian upaya mencapai tujuan akan terasa lebih mudah.

Pernyataan di atas senada dengan pendapat Prasetyono (2020) dalam jurnal penelitian bahwa dapat disimpulkan jika dalam setiap organisasi termasuk sekolah mengimplementasikan *servant leadership*, komitmen organisasi guru yang tinggi dan lingkungan fisik akan mempengaruhi kinerja guru di SMK. Hasil pengujian hipotesis H2 servant leadership (X1) berpengaruh terhadap prestasi kerja guru (Y) terbukti

positif dan signifikan. Artinya, *servant leadership* yang tinggi akan meningkatkan kinerja guru siswa SMK Negeri di Jakarta Timur.

Penelitian ini berkontribusi untuk mengevaluasi efektivitas kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap prestasi kerja guru. Artinya efektivitas kepemimpinan kepala sekolah yang baik akan mengakibatkan peningkatan prestasi kerja guru. Implikasinya adalah jika akan meningkatkan prestasi kerja guru maka dapat ditingkatkan dengan memperbaiki efektivitas kepemimpinan kepala sekolah. Upaya - upaya yang perlu dilakukan secara tepat dan cermat untuk meningkatkan efektivitas kepemimpinan kepala sekolah adalah dengan memberikan pelatihan dan melakukan evaluasi kinerja secara berkala dan hasil evaluasi diberikan kepada kepala sekolah untuk dijadikan pedoman pengangkatan sebagai kepala sekolah di tahun mendatang. Memberikan penghargaan berupa materi dan non materi bagi guru yang memiliki dedikasi dan prestasi kerja yang dapat meningkatkan prestasi sekolah. Kepala sekolah memberikan waktu kepada guru untuk berdiskusi bagaimana meningkatkan prestasi anak didik, guru dan staf tata usaha dalam rangka meningkatkan prestasi sekolah.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil pembahasan dan analisis data bab IV dengan semua persyaratan analisis data yang meliputi uji normalitas, uji linieritas, dan keberartian regresi telah terpenuhi, maka dapat disimpulkan: Terdapat pengaruh efektivitas kepemimpinan kepala sekolah terhadap prestasi kerja guru SMA Negeri di Kota Samarinda, efektivitas kepemimpinan kepala sekolah memberi kontribusi sebesar 31,20% terhadap peningkatan prestasi kerja guru. Ini berarti semakin tinggi efektivitas kepemimpinan kepala sekolah semakin tinggi pula prestasi kerja guru, sebaliknya semakin rendah efektivitas kepemimpinan kepala sekolah maka prestasi kerja guru juga semakin rendah. Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja guru SMA Negeri di Kota Samarinda, lingkungan kerja memberi kontribusi sebesar 30,70% terhadap peningkatan prestasi kerja guru. Ini berarti semakin tinggi lingkungan kerja semakin tinggi pula prestasi kerja guru, sebaliknya semakin rendah lingkungan kerja guru maka prestasi kerja guru juga semakin rendah. Terdapat pengaruh efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja secara bersama sama sebesar 31,60 % terhadap prestasi kerja guru SMA Negeri di Kota Samarinda. Ini berarti semakin tinggi efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja semakin tinggi pula prestasi kerja guru, sebaliknya semakin rendah efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja maka prestasi kerja guru juga semakin rendah. Efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh langsung positif terhadap prestasi kerja guru. Artinya Efektivitas kepemimpinan kepala sekolah yang baik dan lingkungan kerja yang tinggi secara bersama-sama akan mengakibatkan peningkatan prestasi kerja guru.

## **REFERENSI**

- Amon, L., & Harliansyah, H. (2022). Analisis Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dalam Perencanaan Peningkatan Mutu Pendidikan Menengah Kejuruan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(1), 147-162. <https://doi.org/10.1018/IJMRE.2021644052>
- Anggraini, E., Harapan, E., & Tahrin, T. (2020). Pengaruh Tunjangan Sertifikasi dan Komitmen pada Tugas terhadap Prestasi Kerja Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*:

- Jurnal Ilmiah Administrasi, Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidikan*, 2(1), 61-81.  
<https://doi.org/10.21831/jump.v2i1.31108>
- Azainil, A., Komariyah, L., & Yan, Y. (2021). The Effect of Principal's Managerial Competence and Teacher Discipline on Teacher Productivity. *Cypriot Journal of Educational Sciences*, 16(2), 563-579. <https://doi.org/10.18844/cjes.v16i2.5634>
- Berjaoui, R. R., & Karami-Akkary, R. (2020). Distributed Leadership as a Path to Organizational Commitment: The Case of a Lebanese School. *Leadership and Policy in Schools*, 19(4), 610-624. <https://doi.org/10.1080/15700763.2019.1637900>
- Darmawan, D. (2017). Pengaruh Kompetensi dan Semangat Kerja terhadap Prestasi Kerja Guru. *Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Indonesia*, 1(1), 1-14.
- Elfita, R., Mts, M., Sentajo, N., & Singingi, F. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam di MTs Negeri Sentajo Filial Singingi Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi. In *Jurnal AL-HIKMAH* (Vol. 1, Issue 1).
- Hanim, Z. (2018). Educational Management of Educational Institutions In Limitation's State. *International Journal of Scientific Research and Management*, 6(6).
- Hanim, Z., Masyani, M., Soe'oed, R., Syahrani, W., & Asiah, N. (2019). Learning Innovation Management on Effective Classes at SMPIT Cordova Samarinda. *Dinamika Ilmu*, 19(2), 225-236. <https://doi.org/10.21093/di.v19i2.1586>
- Jackson, J., & Allemand, M. (2014). Moving personality development research forward: Applications using structural equation models. *European Journal of Personality*, 28(3), 300-310.
- Jaliah, J., Fitria, H., & Martha, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Manajemen Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education Research*, 1(2), 146-153.
- Kew, S. N., Petsangsri, S., Ratanaolarn, T., & Tasir, Z. (2018). Examining the motivation level of students in e-learning in higher education institution in Thailand: A case study. *Education and Information Technologies*, 23(6), 2947-2967. <https://doi.org/10.1007/s10639-018-9753-z>
- Komariya, L., Amon, L., Wardhana, A., Priyandono, L., Poernomo, S. A., Januar, S., Harliansyah, H., Satriawarman, T., Bustami, M. R., Heriman, H., Firmansyah, F., Pratama, P. A., Sumantri, W. H., Rianti, R., Rusdawati, R., Yusniar, Y., Sripeni, S., Ping, T., Rohana, R., ... Monica, M. V. (2021). *Manajemen Pendidik & Tenaga Kependidikan Abad 21*. Aceh: Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Komariyah, L., & Mukhoirotin, M. (2018). Potensi Pendidikan Kesehatan Terhadap Pengetahuan Personal Hygiene Menstruasi. *Jurnal EDUNursing*, 2(1), 28-34. <https://journal.unipdu.ac.id/index.php/edunursing/article/view/1257>
- Laisila, M. (2020). Faktor Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai. *Celebes Equilibrium Journal*, 1(2), 64-73.
- Lawrence, J. E., & Tar, U. A. (2018). Factors That Influence Teachers' Adoption and Integration of ICT in Teaching Learning Process. *Educational Media International*, 55(1), 79-105. <https://doi.org/10.1080/09523987.2018.1439712>
- Lorensius, L., Anggal, N., & Lukan, S. (2022). Academic Supervision in the Improvement of Teachers' Professional Competencies: Effective Practices on the Emergence. *EduLine: Journal of Education and Learning Innovation*, 2(2). <https://jurnal.ahmar.id/index.php/eduline/article/view/805>
- Lorensius, L., Hanim, Z., & Warman, W. (2022). Implementasi Supervisi Akademik Kepala Sekolah dalam Peningkatan Profesionalisme Guru di SMK Katolik Kota

- Samarinda. *Attractive: Innovative Education Journal*, 4(2), 339–352.
- McGarvey, M., Veech, D. J., & A, J. (2018). Modular structure in fish co-occurrence networks: A comparison across spatial scales and grouping methodologies. *Plos One*, 13(12), e0208720.
- Mulawarman, W. G., Komariyah, L., & Suryaningsi. (2021). Women and leadership style in school management: Study of gender perspective. *Cypriot Journal of Educational Sciences*, 16(2), 594–611. <https://doi.org/10.18844/CJES.V16I2.5638>
- Prasetyono, H., Ramdayana, I. P., & Estiningsih, W. (2020). Peningkatan Kinerja Guru melalui Lingkungan Kerja dengan Mengoptimalkan Efektifitas Kepemimpinan dan Komitmen Tugas. *JMSP (Jurnal Manajemen Dan Supervisi Pendidikan)*, 4(3), 255–266.
- Purnamasari, S. (2021). Efektivitas Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru SMA Yaspen Tugu Ibu Depok. *Eduka: Jurnal Pendidikan, Hukum, Dan Bisnis*, 6(1), 1–14.
- Ratmini, N. A., Natajaya, I. N., & Sunu, I. G. K. A. (2019). Kontribusi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Komitmen Organisasi, Iklim Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 2 Singaraja. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 10(2), 91–100.
- Szeto, E., & Cheng, A. Y. N. (2018). Principal Teacher Interactions and Teacher Leadership Development: Beginning Teachers' Perspectives. *International Journal of Leadership in Education*, 21(3), 363–379. <https://doi.org/10.1080/13603124.2016.1274785>
- Tan, C. Y. (2018). Examining School Leadership Effects on Student Achievement: the Role of Contextual Challenges and Constraints. *Cambridge Journal of Education*, 48(1), 21–45. <https://doi.org/10.1080/0305764X.2016.1221885>
- Warman, W., Lorensius, L., & Rohana, R. (2021). Curriculum of Management in Improving the Quality of Catholic School Education in Samarinda City, East Kalimantan, Indonesia. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 4(3), 3677–3688. <https://birci-journal.com/index.php/birci/article/view/2136>
- Warman, W., Nurlaili, N., Lorensius, L., Sanda, Y., Sutriyanto, A., Kristianus, K., Sukur, P., Rejeki, S., Nurlaelah, N., & Fatcholis, F. (2022). *Perilaku Organisasi di Bidang Pendidikan*. Jejak Pustaka.
- Wiyono, G. (2017). Strategi Penerapan Organizational Learning Untuk Membentuk Guru Pembelajar di Sekolah. *Jurnal Edukasi Elektro*, 1(1).
- Yukl, G., Mahsud, R., Hassan, S., & Prussia, G. E. (2013). An improved measure of ethical leadership. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 20(1), 38–48.

---

**Copyright Holder:**

© Poernomo., et al., (2022).

**First Publication Right:**

© Attractive: Innovative Education Journal

This article is under:

