

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU YAYASAN PERGURUAN MARIA GORETTI PEMATANGSIANTAR

Oleh:

Merry Christina Nainggolan
S1 Manajemen

Darwin Lie, Marisi Butarbutar, Lora Ekana Nainggolan

Abstraksi

Adapun rumusan masalah penelitian ini adalah bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru Yayasan Perguruan Maria Goretti Pematangsiantar. Penelitian ini menggunakan desain penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan. Populasi pada penelitian ini adalah guru SMA dan SMK Maria Goretti Pematangsiantar berjumlah 30 guru. Data yang digunakan adalah data dengan cara kualitatif dan data kuantitatif, dan teknik pengumpulan data dengan cara kuesioner, wawancara dan dokumentasi. Kemudian teknik analisa data menggunakan metode deskriptif kualitatif dan metode deskriptif kuantitatif.

Hasil analisis dari regresi linier berganda yaitu $\hat{Y} = 50,391 + 1,005X_1 + 1,893X_2$ artinya kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Hubungan ketiga variabel adalah kuat yaitu $r = 0,770$. Dari koefisien determinasi dapat dijelaskan tinggi rendahnya kinerja guru 59,3%, dan sisanya 40,7% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Dari hasil pengolahan dan perhitungan kuesioner, penulis mendapatkan kesimpulan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja yang diterapkan Yayasan Perguruan Maria Goretti Pematangsiantar berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini dibuktikan melalui uji hipotesis secara simultan, dimana hasil uji $f_{hitung} (19,708) > f_{tabel} (3,35)$ dengan taraf signifikansi $0,000 < \alpha 0,05$.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja dan Kinerja Guru.

Abstraction

The result of this study can be summarized as follows: 1. The headmaster's leadership style, the work environment and the teacher's performance's good. 2. The results of regression analysis is $\hat{Y} = 50,391 + 1,005X_1 + 1,893X_2$, its means the headmaster's leadership style and the work environment had a positive effect on teacher's performance's good. 3. The results of the analysis correlations get value $r = 0,770$, its means that there is a high and positive correlations between headmaster's leadership style, work environment to the teacher's performance's. The level of teacher's performance's can be explained by headmaster's leadership style and work environment as big as 59,3%. 4. The results of testing the hypothesis H_0 is rejected, its means the headmaster's leadership style and the work environment had a positive and significant effect to the teacher's performance's of simultaneous or partial.

The suggestion of this research result are: 1. To realize an effective leadership style should the principal make a policy made with consultation with teachers 2. To realize a comfortable working environment needs to improve the physical work environment and non physical work environment 3. To optimize the performance of teachers, the agency should pay special attention to every teacher so that the teachers can complete the task well.

Keywords: Headmaster's Leadership Style, Work Environment and The teacher's Performance

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

Yayasan Perguruan Maria Goretti Pematangsiantar merupakan suatu institusi pendidikan swasta di Pematangsiantar yang mengelola unit SMA dengan alasan bahwa ingin menciptakan para siswa-siswi yang terlatih dan mampu melanjutkan ke jenjang pendidikan perguruan tinggi, dan mengelola unit SMK dengan alasan berupaya mengembangkan bakat dan pembentukan kepribadian, aktualisasi diri berupa pencapaian prestasi dibidang keahlian teknologi serta kemampuan pengembangan diri

Dari fenomena kinerja guru tersebut diketahui guru yang belum menguasai teori belajar dan prinsip pembelajaran yang mendidik. Dari dimensi memahami komunikasi dengan peserta didik, guru belum bisa memahami berbagai strategi berkomunikasi yang efektif, empatik, dan santun,

secara lisan, tulisan, dan/atau bentuk lain. Pada dimensi guru berkomunikasi dengan sesama guru, tenaga kependidikan, orangtua, peserta didik dan masyarakat, bahwa kinerja guru belum sesuai yang diharapkan.

Dimensi gaya kepemimpinan kepala sekolah terdiri dari gaya kepemimpinan otokrasi, demokrasi dan bebas kendali. Fenomena gaya kepemimpinan kepala sekolah yang diterapkan di Yayasan Perguruan Maria Goretti Pematangsiantar terjadi pada gaya kepemimpinan bebas kendali (*laissez-faire*) pada kepala sekolah SMA Maria Goretti, yaitu sering terjadi kekacauan dalam hal pembagian tugas dan bawahan terlalu bebas tanpa pengawasan sehingga terjadi penyimpangan dari peraturan yang berlaku dari bawahan serta mengakibatkan salah tindak dan memakai banyak waktu bila bawahan kurang pengalaman. Dalam penentuan kebijaksanaan, kepala sekolah SMK

Maria Goretti Pematangsiantar menggunakan gaya kepemimpinan otokratis.

Selain gaya kepemimpinan, lingkungan kerja juga diindikasikan mempengaruhi kinerja guru. Lingkungan kerja dalam suatu yayasan termasuk salah satu hal yang penting untuk diperhatikan. Adapun dimensi lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Fenomena lingkungan kerja terdapat pada lingkungan kerja fisik, hal ini disebabkan karena masih rendahnya tingkat kepedulian terhadap pencahayaan dan kebisingan di ruang kelas. Lingkungan kerja non fisik yang meliputi hubungan guru dengan sesama guru dan hubungan guru dengan kepala sekolah belum juga optimal, karena masih kurang harmonisnya guru dengan atasan.

2. Rumusan Masalah

- a. Bagaimana gambaran gaya kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja dan kinerja guru Yayasan Perguruan Maria Goretti Pematangsiantar.
- b. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru Yayasan Perguruan Maria Goretti Pematangsiantar.

3. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui gambaran gaya kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja dan kinerja guru Yayasan Perguruan Maria Goretti Pematangsiantar.
- b. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru Yayasan Perguruan Maria Goretti Pematangsiantar.

4. Metode Penelitian

Lokasi atau tempat penelitian ini dilakukan di Yayasan Perguruan Maria Goretti Pematangsiantar berlokasi di jalan Bahagia No. 1, Kelurahan Kristen, Kecamatan Siantar Selatan, Telp.(0622) 29291 Fax. (0622) 29291 Kode Pos 21124, Kota Pematangsiantar. Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah guru SMA dan SMK Maria Goretti Pematangsiantarsebanyak 30 orang. Seluruh pegawai yang berjumlah 30 orang akan menjadi sampel sebagai responden untuk menjawab kuesioner yang penulis sebar, mengingat jumlahnya kurang dari 100 (seratus) orang dan ketersediaan waktu penulis serta untuk keakuratan hasil penelitian.

Desain penelitian adalah Penelitian Kepustakaan (*Library Research*) dan Penelitian Lapangan (*Field Research*). Teknik pengumpulan data berupa Kuesioner, Wawancara dan Dokumentasi. Jenis data yang adalah jenis data kualitatif dan data kuantitatif. Hasil data yang diperoleh dari lapangan akan dianalisis secara deskriptif baik bersifat kualitatif dan kuantitatif.

B. LANDASAN TEORI

1. Manajemen dan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Daft (2002:8), manajemen adalah pencapaian sasaran-sasaran organisasi dengan cara yang efektif dan efisien melalui perencanaan, pengorganisasian, dan pengendalian sumber daya organisasi. Menurut Handoko (2003:8), manajemen adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya organisasi demi mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Sedangkan menurut Griffin (2004:8), manajemen adalah suatu rangkaian aktifitas (termasuk perencanaan dan pengambilan keputusan, pengorganisasian, kepemimpinan serta pengendalian) yang diarahkan pada sumber-sumber daya organisasi yaitu manusia, finansial, fisik dan informasi untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara yang efektif dan efisien. Berdasarkan uraian dari beberapa pendapat ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan suatu proses yang dilakukan dengan perencanaan dan pengendalian terhadap semua aktivitas dengan tujuan untuk mencapai target perusahaan dan organisasi secara efektif dan efisien.

Menurut Dessler (2004:5), manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan dan masalah keadilan. Menurut Mondy (2008:10), manajemen sumber daya manusia adalah pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2002:2), menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan uraian teori di atas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pemanfaatan sejumlah individu dengan menilai, melatih dalam melaksanakan pengembangan untuk pencapaian tujuan organisasi.

2. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Menurut Thoah (2000:87), gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi orang lain. Sedangkan menurut Kreitner dan Angelo (2015:201), gaya kepemimpinan merupakan sebuah proses dimana seseorang individu mempengaruhi yang lain untuk mencapai sasaran yang sama. Berdasarkan uraian pendapat beberapa ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan cara yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi para bawahannya dalam pencapaian tujuan organisasi.

3. Lingkungan Kerja

Menurut Mangkunegara (2005:105), lingkungan kerja adalah segala aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas sehingga menghasilkan kinerja yang tinggi bagi pegawai. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2001:21), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Berdasarkan uraian pendapat ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah faktor-faktor fisik yang ada di sekitar pekerjaan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan padanya.

4. Kinerja Guru

Menurut Susanto (2016:188), kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Menurut Undang-undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen kinerja guru adalah merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Sedangkan menurut Supardi (2016:54), kinerja guru adalah kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik.

Berdasarkan uraian pendapat beberapa ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja guru merupakan hasil kerja yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sebagai tenaga pendidik dan kinerja guru dapat ditingkatkan keahliannya sebagai tenaga pengajar maka seorang guru melakukan suatu tindakan nyata untuk mencapai hal tersebut.

Menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, terdapat 14 indikator pengukuran kinerja guru yang bersumber dari kompetensi guru yaitu: menguasai karakteristik peserta didik, menguasai teori belajar dan prinsip pembelajaran yang mendidik, pengembangan kurikulum, kegiatan pembelajaran yang mendidik, pengembangan potensi peserta didik, komunikasi dengan peserta didik, penilaian dan evaluasi, bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional, menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan, etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, bersikap inklusif, bertindak obyektif, serta tidak diskriminatif, komunikasi dengan sesama guru, tenaga kependidikan, orang tua, peserta didik, dan masyarakat, penguasaan materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diambill, mengembangkan keprofesionalan melalui tindakan yang reflektif pada guru.

C. PEMBAHASAN

1. Analisa

a. Deskriptif Kualitatif

Analisis deskriptif dimaksudkan untuk mendapatkan gambaran atau deskripsi mengenai Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru Yayasan Perguruan Maria Goretti Pematangsiantar. Adapun penetapan kriteria nilai rata-rata jawaban dari responden tersebut dimasukkan ke dalam kelas-kelas interval dengan memakai rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Interval kelas} &= \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{(\text{jumlah kelas interval})} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= \frac{4}{5} \\ &= 0,8 \end{aligned}$$

Dari rumus di atas, diperoleh nilai interval kelas = 0,8, sehingga berlaku ketentuan kategori dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 1

Nilai Interval dan Kategori Jawaban Responden.

Nilai Interval	Kategori
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Baik (STB)
1,81 – 2,60	Tidak Baik (TB)
2,61 – 3,40	Cukup Baik (CB)
3,41 – 4,20	Baik (B)
4,21 – 5,00	Sangat Baik (SB)

Sumber: data diolah

1) Gambaran Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Yayasan Perguruan Maria Goretti Pematangsiantar.

Pada dimensi gaya kepemimpinan otokratis dengan indikator kepala sekolah mendikte metode kerja berada pada nilai 3,96 dengan kriteria jawaban baik, hal ini disebabkan kepala sekolah melakukan pengawasan terhadap para bawahannya dilakukan secara ketat berdasarkan sikap, tingkah laku, perbuatan atau kegiatan. Pada indikator kepala sekolah membuat keputusan berada pada nilai 4,06 dengan kriteria jawaban baik, hal ini disebabkan kebijakan selalu dibuat oleh kepala sekolah. Pada indikator kepala sekolah menerima kritik dan saran dari guru berada pada nilai 3,16 dengan kriteria jawaban cukup baik hal ini disebabkan lebih banyak kritik dari pada pujian, kecenderungan adanya paksaan, ancaman dan hukuman menuntut prestasi dan kesetiaan sempurna dari bawahan tanpa syarat.

Pada indikator membuat keputusan dari hasil diskusi berada pada nilai 3,96 dengan kriteria jawaban baik, hal ini disebabkan kepala sekolah melibatkan guru dalam membuat keputusan agar setiap keputusan yang diambil dapat memberikan keputusan yang baik dan bijaksana. Pada indikator pembuatan kebijaksanaan berada pada nilai 3,90 dengan kriteria jawaban baik, hal ini disebabkan kepala sekolah melimpahkan wewenang tersebut kepada guru yang dipercayainya. Pada indikator melatih guru dalam membuat keputusan berada pada

nilai 3,80 dengan kriteria jawaban baik, hal ini disebabkan kepala sekolah sudah mampu menciptakan semangat kerja bagi para guru dalam meraih prestasi.

Pada dimensi gaya bebas kendali dengan indikator memberikan kebebasan kepada bawahannya untuk menjalankan tugasnya berada pada nilai 4,00 dengan kriteria jawaban baik, hal ini disebabkan kepala sekolah pada situasi tertentu memberikan kepercayaan kepada para guru dalam mengambil keputusan. Pada Indikator mengambil bagian dalam diskusi berada pada nilai 4,20 dengan kriteria jawaban baik, hal ini disebabkan kepala sekolah telah member kebebasan kepada para guru untuk melakukan pekerjaan sesuai cara mereka masing-masing tanpa pengaturan yang ketat dari kepala sekolah. Pada indikator partisipasi dalam penentuan tugas berada pada nilai 3,93 dengan kriteria jawaban baik, hal ini disebabkan kepala sekolah telah memberikan kesempatan kepada para guru untuk berinisiatif secara pribadi untuk menentukan tugas mereka walaupun masih harus melalui persetujuan dari kepala sekolah.

Berdasarkan tabel di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan kepala sekolah Yayasan Perguruan Maria Goretti Pematangsiantar berada pada nilai rata-rata 3,85 dengan kriteria jawaban baik. Nilai tertinggi terdapat pada dimensi gaya kepemimpinan bebas kendali yang terdapat pada indikator kepala sekolah mengambil bagian dalam diskusi yang berada pada nilai rata-rata 4,20. Nilai terendah terdapat pada dimensi gaya kepemimpinan otokrasi yang terdapat pada indikator kepala sekolah membatasi guru dalam pengambilan keputusan yang berada pada nilai rata-rata 3,16.

2) Gambaran Lingkungan Kerja Yayasan Perguruan Maria Goretti Pematangsiantar

Dari hasil analisa, dapat dilihat bahwa untuk dimensi lingkungan kerja fisik pada indikator kondisi warna ruang kelas berada pada nilai 3,73 dengan kriteria jawaban baik, hal ini disebabkan pemberian warna pada ruang kelas yang sudah menarik. Pada indikator kondisi penerangan/cahaya ruang kelas berada pada nilai 3,36 dengan kriteria cukup baik, hal ini disebabkan kurang memperhatikan penerangan ruangan agar memperlancar proses belajar mengajar.

Pada indikator kebersihan ruang kerja berada pada rata-rata 4,03 dengan kriteria jawaban baik, hal ini dikarenakan adanya partisipasi siswa dan guru yang berpartisipasi membuang sampah pada tempatnya. pada indikator tingkat kebisingan ruang kelas berada pada rata-rata 4,10 dengan kriteria jawaban baik, hal ini disebabkan guru cukup memperhatikan tingkat kebisingan agar tidak mengganggu proses belajar mengajar. Pada indikator sirkulasi udara diruang kelas berada pada nilai 3,73 dengan kriteria jawaban baik, hal ini disebabkan adanya pertukaran sirkulasi udara pada ruang kelas.

Selanjutnya untuk dimensi lingkungan kerja non fisik, pada indikator hubungan kerja dengan

kepala sekolah berada pada nilai 3,63 dengan kriteria jawaban baik, hal ini disebabkan karena jika guru menyampaikan sesuatu permasalahan kerja, kepala sekolah menanggapi dengan baik. Pada indikator hubungan kerja sesama guru berada pada nilai 3,70, hal ini dikarenakan guru bekerja sama dengan sesama guru. Pada indikator pengendalian diri ditempat kerja berada pada nilai 4,03 dengan kriteria jawaban baik, hal ini karena masing-masing guru dapat mengendalikan diri dalam interkasi dengan satu sama lain.

Secara keseluruhan lingkungan kerja diperoleh nilai rata-rata 3,81 dengan kriteria jawaban baik. Untuk nilai tertinggi yaitu diperoleh nilai rata-rata 4,10 pada dimensi lingkungan kerja fisik dengan kriteria baik pada indikator kelayakan peralatan kerja. Sedangkan untuk nilai terendah yaitu diperoleh nilai rata-rata 3,36 yaitu dengan kriteria baik pada indikator kondisi lingkungan kerja.

3) Gambaran Kinerja Guru Yayasan Perguruan Maria Goretti Pematangsiantar

Dari hasil analisa, dapat dilihat bahwa untuk dimensi menguasai karakteristik peserta didik pada indikator mengidentifikasi karakteristik belajar peserta didik diperoleh nilai rata-rata 3,53 dengan kriteria jawaban baik, karena para guru sudah mampu mengetahui karakteristik dari setiap siswa-siswa. Sub indikator partisipasi peserta didik dalam pembelajaran diperoleh nilai rata-rata 3,53 dengan kriteria jawaban baik, karena peserta didik dalam proses pembelajaran diberi kesempatan oleh guru untuk menanggapi bahan ajar yang disampaikan.

Dimensi menguasai teori belajar dan prinsip pembelajaran yaitu pada indikator tingkat peserta didik dalam penguasaan materi diperoleh nilai rata-rata 3,38 dengan kriteria jawaban cukup baik, karena masih ada ditemukan peserta didik yang belum mampu menguasai teori yang di ajar. Pada indikator pemahaman peserta didik atas materi yang disampaikan diperoleh nilai rata-rata 4,00 dengan kriteria jawaban baik, karena beberapa siswa sudah dapat memahami setiap materi yang diberikan.

Dimensi pengembangan kurikulum yaitu pada indikator kesesuaian penyusunan silabus dengan kurikulum diperoleh nilai rata-rata 4,10 dengan kriteria jawaban baik, karena para guru sudah bisa menyusun silabus berdasarkan kurikulum yang dipakai. Pada indikator kesesuaian penyusunan rencana pembelajaran dengan silabus diperoleh nilai rata-rata 3,23 dengan kriteria jawaban cukup baik, karena masih ada guru yang belum mampu menyesuaikan rencana pembelajarannya dengan silabus.

Dimensi kegiatan pembelajaran yang mendidik yaitu pada indikator daya kreativitas melalui pembelajaran diperoleh nilai rata-rata 3,86 dengan kriteria jawaban baik, karena beberapa guru menggunakan ide-ide kreativitasnya dalam memberikan pembelajaran terhadap peserta didik. Pada indikator kesesuaian pelaksanaan kegiatan belajar dengan kurikulum diperoleh nilai rata-rata 3,83 dengan kriteria jawaban baik, karena guru

sudah mampu menyesuaikan pelaksanaan kegiatan pembelajaran berdasarkan kurikulum yang digunakan sekolah. Sedangkan indikator penggunaan alat bantu diperoleh nilai rata-rata 3,76 dengan kriteria jawaban baik, karena para guru mampu menggunakan alat bantu dalam memotivasi atau mendorong siswa agar lebih semangat dalam belajar.

Dimensi pengembangan potensi peserta didik yaitu pada indikator peningkatan daya kreativitas siswa diperoleh nilai rata-rata 3,90 dengan kriteria jawaban baik, peserta didik diajak untuk belajar kreasi dan diterapkan dalam setiap materi yang diajarkan. Pada indikator mengidentifikasi potensi siswa diperoleh nilai rata-rata 4,10 dengan kriteria jawaban baik, karena para guru harus mampu mengetahui potensi yang dimiliki siswa. Sedangkan indikator perhatian atas interaksi dengan siswa diperoleh nilai rata-rata 3,86 dengan kriteria jawaban baik, dalam proses pembelajaran guru sudah mampu memberikan perhatian kepada peserta didik, hal ini dapat dilihat dari pertanyaan-pertanyaan yang diberikan oleh peserta didik.

Indikator komunikasi dengan peserta didik yaitu indikator tanggapan peserta didik diperoleh nilai rata-rata 4,00 dengan kriteria jawaban baik, dapat dilihat dari komunikasi guru dengan peserta didik dalam hal tanya jawab maupun pemahaman materi. Pada indikator tanggapan guru diperoleh nilai rata-rata 4,10 dengan kriteria jawaban baik, karena guru dapat memberikan tanggapan yang baik atas pertanyaan dari peserta didik. Sedangkan pada indikator perhatian guru atas jawaban peserta didik diperoleh nilai rata-rata 3,23 dengan kriteria jawaban cukup baik, karena guru masih bersikap acuh tak acuh terhadap siswa yang memberikan jawaban terhadap pertanyaan yang diberikan guru.

Dimensi penilaian dan evaluasi yaitu pada indikator kesesuaian alat penilaian pembelajaran diperoleh nilai rata-rata 3,86 dengan kriteria jawaban baik, karena guru sudah mampu melakukan penilaian dengan instrumen yang ada. Pada indikator pelaksanaan penilaian dengan pemahaman materi diperoleh nilai rata-rata 3,83 dengan kriteria jawaban baik, guru memberikan evaluasi diakhir proses pembelajaran.

Dimensi bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional yaitu indikator menghargai peserta didik tanpa membedakan keyakinan yang dianut diperoleh nilai rata-rata 3,76 dengan kriteria jawaban baik, guru mampu memperlakukan sama setiap peserta didik tanpa membedakan keyakinan yang dianutnya. Pada indikator guru bertindak sesuai dengan norma hukum diperoleh nilai rata-rata 3,90 dengan kriteria jawaban baik, guru sudah mampu menghargai norma hukum yang berlaku di lingkungan sekolah. Sedangkan pada indikator guru bertindak sesuai dengan norma sosial diperoleh nilai rata-rata 4,00 dengan kriteria jawaban baik, guru mampu menghargai norma sosial yang berlaku di lingkungan sekolah. Pada indikator guru bertindak sesuai dengan kebudayaan nasional diperoleh nilai rata-rata 4,10 dengan kriteria jawaban

baik, guru mampu menerapkan kebudayaan nasional yang berlaku di lingkungan nasional.

Dimensi menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan yaitu pada indikator kedewasaan guru terhadap peserta didik diperoleh nilai rata-rata 3,23 dengan kriteria jawaban cukup baik, masih ada guru yang belum bisa mengendalikan dirinya dalam mengajar peserta didik. Pada indikator guruberperilaku yang dapat diteladan oleh peserta didik diperoleh nilai rata-rata 3,86 dengan kriteria jawaban baik, terdapat beberapa guru yang bisa dijadikan teladan perilakunya kepada peserta didik dalam hal berbagi pengalamannya.

Dimensi etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru yaitu pada indikator etos kerja guru dalam pembelajaran diperoleh nilai rata-rata 3,83 dengan kriteria jawaban baik, sebagian guru memiliki tingkat kesadaran diri yang dapat mempengaruhi kualitas kerjanya dengan semangat yang tinggi. Pada indikator tanggung jawab guru dalam pelaksanaan proses pembelajaran diperoleh nilai rata-rata 3,76 dengan kriteria jawaban baik, sebagian guru sudah mampu berhadapan kepada peserta didik secara profesional. Sedangkan pada indikator rasa bangga menjadi guru diperoleh nilai rata-rata 3,90 dengan kriteria jawaban baik, karena terdapat sebagian guru yang tampil dengan rasa percaya diri yang tinggi dalam proses pembelajaran.

Dimensi bersikap inklusif, bertindak obyektif serta tidak diskriminatif yaitu pada indikator guru bersikap inklusif diperoleh nilai rata-rata 4,10 dengan kriteria jawaban baik, terdapat beberapa guru yang mudah berinteraksi dengan peserta didik dalam proses pembelajaran. Pada indikator bertindak obyektif kepada peserta didik diperoleh nilai rata-rata 3,86 dengan kriteria jawaban baik, guru sudah mampu bertindak sesuai fakta berdasarkan keadaan. Dan pada indikator bertindak tidak diskriminatif kepada peserta didik diperoleh nilai rata-rata 3,90 dengan kriteria jawaban baik, guru mampu mengendalikan dirinya agar tidak bersikap diskriminatif terhadap peserta didik yang melanggar aturan.

Dimensi komunikasi dengan sesama guru, tenaga kependidikan, orang tua, peserta didik dan masyarakat yaitu pada indikator komunikasi guru dengan sesama guru diperoleh nilai rata-rata 4,10 dengan kriteria jawaban baik, karena beberapa guru sudah mampu melakukan komunikasi yang baik dengan sesama guru. Pada indikator komunikasi guru dengan tenaga kependidikan diperoleh nilai rata-rata 3,86 dengan kriteria jawaban baik, beberapa guru sudah mampu melakukan komunikasi dengan tenaga kependidikan. Pada indikator komunikasi guru dengan orang tua diperoleh nilai rata-rata 4,00 dengan kriteria jawaban baik, karena guru sudah mampu berkomunikasi dengan orang tua tentang masalah yang terjadi pada peserta didik. Pada indikator komunikasi guru dengan peserta didik diperoleh nilai rata-rata 4,10 dengan kriteria jawaban baik, karena beberapa guru sudah mampu menjalin komunikasi tentang apa yang terjadi pada peserta didik. Sedangkan pada indikator komunikasi guru

dengan masyarakat sekitar diperoleh nilai rata-rata 3,23 dengan kriteria jawaban cukup baik, dalam hal ini guru belum mampu mengetahui aktivitas-aktivitas masyarakatnya, bisa berkomunikasi dengan mereka dan mewujudkan cita-cita mereka serta paham akan adat istiadat, mengerti aspirasinya, mampu membawa diri di tengah-tengah masyarakat.

Dimensi penguasaan materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu yaitu pada indikator penguasaan materi pembelajaran diperoleh nilai rata-rata 3,86 dengan kriteria jawaban baik, sebagian guru sudah mampu menguasai materi pembelajaran yang diajarkannya. Sub indikator penguasaan struktur materi pembelajaran diperoleh nilai rata-rata 3,83 dengan kriteria jawaban baik, karena sebagian guru sudah mampu memahami struktur materi pembelajarannya. Pada indikator penguasaan konsep materi pembelajaran diperoleh nilai rata-rata 3,76 dengan kriteria jawaban baik, karena sebagian guru sudah mampu memahami konsep materi pembelajarannya. Sedangkan pada indikator penguasaan pola pikir materi pembelajaran diperoleh nilai rata-rata 3,90 dengan kriteria jawaban baik, karena sebagian guru sudah mampu memahami pola pikir materi pembelajarannya.

Indikator mengembangkan keprofesionalan melalui tindakan yang reflektif yaitu pada indikator melakukan penelitian untuk mengembangkan keprofesionalan diperoleh nilai rata-rata 4,10 dengan kriteria jawaban baik, sebagian guru melakukan penelitian terlebih dahulu atas materi yang akan diajar. Pada indikator tindakan yang reflektif dalam pemanfaatan teknologi diperoleh nilai rata-rata 3,86 dengan kriteria jawaban baik, karena sebagian guru mampu memanfaatkan teknologi yang tersedia dalam proses pembelajaran

Secara keseluruhan Nilai tertinggi yaitu 4,10 pada dimensi pengembangan kurikulum dengan indikator kesesuaian penyusunan silabus dengan kurikulum, pada dimensi pengembangan potensi peserta didik dengan indikator kemampuan guru mengidentifikasi potensi peserta didik, pada dimensi komunikasi dengan peserta didik dengan indikator

	B	Std. Error	Beta
(Constant)	50,391	16.829	
Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah	1.005	.422	.330
Lingkungan Kerja	1.893	.468	.560

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : hasil pengolahan data primer

Dari hasil analisis regresi dengan SPSS diperoleh koefisien regresi b_1 sebesar 1.005 dan b_2 sebesar 1.893 sehingga dapat diketahui persamaan regresi yang diperoleh adalah: $\hat{Y} = 50,391 + 1,005X_1 + 1,893X_2$ artinya terdapat pengaruh yang positif antara variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap variabel terikat kinerja guru (Y) pada Yayasan Perguruan Maria Goretti Pematangsiantar.

tanggapan guru atas pertanyaan dari peserta didik, pada dimensi bertindak sesuai dengan norma, hukum, sosial dan kebudayaan nasional dengan indikator guru bertindak berdasarkan kebudayaan nasional, pada dimensi bersikap inklusif, bertindak obyektif, serta tidak diskriminatif dengan indikator guru bersikap inklusif kepada peserta didik, pada dimensi komunikasi guru dengan dengan indicator komunikasi guru dengan sesama guru, pada dimensi mengembangkan keprofesionalan melalui tindakan yang reflektif dengan indicator penelitian guru untuk mengembangkan keprofesionalannya. Nilai terendah yaitu 3,23 pada dimensi pengembangan kurikulum dengan indikator kesesuaian penyusunan rencana pembelajaran dengan silabus, pada dimensi komunikasi dengan peserta didik dengan indikator perhatian guru atas jawaban peserta didik, pada dimensi menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan dengan indikator tingkat kedewasaan guru, pada dimensi komunikasi dengan sesama guru, tenaga kependidikan, orang tua dan masyarakat dengan indikator komunikasi guru dengan masyarakat sekitar.

b. Deskriptif Kuantitatif

1) Regresi Linear Berganda

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Dalam penelitian ini untuk analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y), dimana X adalah gaya kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja, dan Y adalah kinerja guru. Maka dilakukan perhitungan menggunakan program aplikasi SPSS versi 21 dengan hasil hitung regresi sebagai berikut:

Tabel 2
Hasil Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients
-------	-----------------------------	---------------------------

2) Analisis Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Untuk menghitung kekuatan hubungan gaya kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru dilakukan analisis korelasi, berupa derajat atau kedalaman hubungan fungsional yang menjelaskan hubungan antara perubahan, dinyatakan dengan koefisien korelasi yang disimbolkan dengan r dilihat melalui tabel berikut:

Tabel 3
Hasil Koefisien Korelasi dan Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.770 ^a	.593	.563	9.801

a. Predictors: (Constant), Variabel X (gaya kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan Kerja)

b. Dependent Variable: Variabel Y (Kinerja Guru)

Sumber : hasil pengolahan data

Dari tabel 3, didapat $r = 0,770$ yang artinya terdapat hubungan yang kuat dan positif antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja dengan kinerja guru pada Yayasan Perguruan Maria Goretti Pematangsiantar. Selanjutnya diperoleh koefisien determinasi $Rsquare = 0,593$ artinya baik tidaknya kinerja pegawai sebesar 59,3% dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja, selebihnya 40,7% dijelaskan oleh faktor-faktor lain seperti budaya organisasi, komunikasi dan motivasi kerja.

3) Uji Hipotesis

a) Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas (gaya kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja) berpengaruh terhadap variabel terikat (kinerja guru) secara bersama-sama atau simultan. Pengujian ini dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4
Perkiraan Nilai Fhitung
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	3785.982	2	1892.291	19.708	.000 ^b
Residual	2593.384	27	96.051		
Total	6379.367	29			

a. *Dependent Variable:* Kinerja Guru (Y)

b. *Predictors:* (Constant), gaya kepemimpinan kepala sekolah (X1), lingkungan kerja (X2)

Sumber : hasil pengolahan data primer

Berdasarkan tabel 4, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $19,708 > F_{tabel}$ ($0,05 ; 2 VS 27$) sebesar 3,35 atau dengan taraf signifikan $0,000 < \alpha 0,05$, maka H_0 ditolak, artinya gaya kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Yayasan Perguruan Maria Goretti Pematangsiantar.

b) Uji Parsial (Uji t)

Untuk menghasilkan suatu kesimpulan yang valid, maka harus dilakukan uji hipotesis (uji t). Hasil perhitungan koefisien korelasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5
Perkiraan Nilai t_{hitung}
Coefficients^a

Model	t	Sig.
(Constant)	3.026	.005
Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)	2.385	.024
Lingkungan Kerja (X2)	4.047	.000

a. *Dependent Variable:* Kinerja Guru

Sumber : hasil pengolahan data primer

Dari tabel 5, dapat dilihat nilai t_{hitung} pada variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah sebesar $2,385 > t_{tabel}$ sebesar 2,051, atau dengan taraf signifikan $0,024 < \alpha 0,05$, maka H_0 ditolak, artinya gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Yayasan Perguruan Maria Goretti Pematangsiantar.

Sedangkan t_{hitung} pada variabel lingkungan kerja sebesar $4,047 > t_{tabel}$ sebesar 2,051, atau dengan taraf signifikan $0,000 < \alpha 0,05$, maka H_0 ditolak, artinya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Yayasan Perguruan Maria Goretti Pematangsiantar.

2. Evaluasi

a. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah pada Yayasan Perguruan Maria Goretti Pematangsiantar

Pada dimensi gaya kepemimpinan otokratis yang diamati dengan indikator menerima kritik dan saran dari guru bernilai rata-rata 3,16 dengan kriteria jawaban cukup baik, dalam hal ini sebaiknya kepala sekolah mendiskusikan lagi hasil dari pelatihannya dengan guru dalam sebuah rapat di sekolah.

Pada dimensi gaya kepemimpinan demokratis dengan indikator melatih guru dalam membuat keputusan diperoleh nilai rata-rata 3,80 dengan kriteria jawaban baik, cara meningkatkannya adalah melakukan kebijakan yang dibuat bersama antara kepala sekolah dan guru, dalam pengambilan keputusan ataupun penyusunan kebijakan selalu melibatkan bawahan sehingga keputusan bukan hanya mementingkan sebelah pihak saja.

Pada dimensi gaya kepemimpinan *laissez faire* dengan indikator kreativitas guru diperoleh nilai rata-rata 3,50 dengan kriteria jawaban baik, cara meningkatkannya adalah kepala sekolah memberikan kebebasan bagi guru untuk berkreasi. Berdasarkan hal tersebut, kepala sekolah sebaiknya mampu membuat keputusan dan menempatkan situasi dan kondisi serta sifat kemampuan guru. Dengan demikian para guru akan dapat menjalankan sesuai dengan yang diputuskan dan guru dapat bertugas dengan baik dan penuh tanggung jawab.

b. Lingkungan Kerja pada Yayasan Perguruan Maria Goretti Pematangsiantar

Pada dimensi lingkungan kerja fisik pada indikator kondisi penerangan/cahaya ruang kelas diperoleh nilai rata-rata 3,36 dengan kriteria jawaban cukup baik, untuk mengatasinya dengan memperbaiki penerangan yang ada pada ruang kelas dengan lebih baik lagi. Pada indikator sirkulasi udara diruang kelas diperoleh nilai rata-rata 3,73 dengan kriteria jawaban baik, cara mengatasinya dengan menambah ventilasi udara di ruang kelas agar pertukaran udara dapat dilakukan dengan baik.

Pada dimensi lingkungan kerja non fisik dengan indikator hubungan kerjasama guru dengan kepala sekolah diperoleh nilai rata-rata 3,63 dengan kriteria jawaban baik, cara meningkatkannya dengan menjalin komunikasi yang berkaitan dengan permasalahan

yang dihadapi oleh guru kepada kepala sekolah dalam kegiatan belajar mengajar. Pada indikator hubungan kerja dengan sesama guru diperoleh nilai rata-rata 3,70 dengan kriteria jawaban baik, untuk mengatasinya sebaiknya guru senantiasa bertukar informasi, pendapat saling menasehati dan saling membantu satu sama lainnya, baik dalam hubungan kepentingan pribadi maupun dalam menunaikan tugas profesinya.

Lingkungan kerja pada Yayasan Perguruan Maria Goretti Pematangsiantar dalam hal ini dikategorikan baik, dengan adanya lingkungan kerja fisik yang kondusif berupa suara, warna, penerangan, udara dan tata ruang memungkinkan guru melaksanakan pekerjaan dengan baik yang akan meningkatkan kinerja guru. Selain itu lingkungan kerja non fisik yang berupa hubungan baik dengan sesama guru maupun kepala sekolah yang akan meningkatkan keharmonisan dan suasana yang tenang dan nyaman dalam kegiatan belajar mengajar sehingga kinerja guru akan semakin meningkat.

c. Kinerja Guru pada Yayasan Perguruan Maria Goretti Pematangsiantar

Pada dimensi menguasai karakteristik peserta didik dengan indikator kemampuan guru mengidentifikasi karakteristik belajar diperoleh nilai rata-rata 3,53 dengan kriteria jawaban baik. Untuk mengatasinya para guru sebaiknya lebih mengetahui karakteristik tiap peserta didik agar dalam menyampaikan materi dapat diterima peserta didik dengan baik. Pada indikator kesempatan peserta didik dalam berpartisipasi dalam pembelajaran diperoleh nilai rata-rata 3,53 dengan kriteria jawaban baik. Dalam hal ini sebaiknya untuk mengatasinya para guru lebih memotivasi para peserta didik untuk lebih aktif di dalam kelas maupun di luar kelas.

Pada dimensi menguasai teori belajar dengan indikator tingkat peserta didik dalam penguasaan materi diperoleh nilai rata-rata 3,38 dengan kriteria jawaban cukup baik, untuk meningkatkannya sebaiknya guru menyampaikan materi pembelajaran dengan gaya mengajar yang menarik. Pada dimensi pengembangan kurikulum dengan indikator penyusunan rencana pembelajaran dengan silabus diperoleh nilai rata-rata 3,23 dengan kriteria jawaban cukup baik, upaya yang dapat dilakukan dengan memperhatikan keterkaitan dan keterpaduan antara kompetensi indikator dan kompetensi dasar, materi pembelajaran, kegiatan pembelajaran, penilaian, dan sumber belajar dalam satu keutuhan pengalaman belajar.

Pada dimensi kegiatan pembelajaran yang mendidik dengan indikator kesesuaian pelaksanaan kegiatan pembelajaran dengan kurikulum diperoleh nilai rata-rata 3,83 dengan kriteria jawaban baik, cara mengatasinya guru sebaiknya menjabarkan materi pokok yang dibahas di silabus sesuai kurikulum sehingga menjadi bahan ajar yang lengkap. Pada indikator penggunaan alat bantu dalam memotivasi peserta didik diperoleh nilai rata-rata 3,76 dengan kriteria jawaban baik, dalam hal ini media

pengajaran digunakan sebagai perantara dalam proses pembelajaran siswa.

Pada dimensi komunikasi dengan peserta didik dengan indikator perhatian guru atas jawaban dari peserta didik diperoleh nilai rata-rata 3,23 dengan kriteria jawaban cukup baik, cara mengatasinya guru sebaiknya menggunakan pendekatan secara bijaksana terhadap siswa. Pada dimensi penilaian dan evaluasi dengan indikator pelaksanaan evaluasi dengan pemahaman materi diperoleh nilai rata-rata 3,83 dengan kriteria jawaban baik, dalam hal ini guru sebaiknya memberikan evaluasi dalam suasana yang tidak mengancam.

Pada dimensi bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional dengan indikator menghargai peserta didik tanpa membedakan keyakinan yang dianut diperoleh nilai rata-rata 3,76 dengan kriteria jawaban baik, cara mengatasinya guru sebaiknya bersikap adil kepada peserta didik tanpa memandang kepercayaan dan saling menghargai satu sama lain baik dari suku, adat istiadat dan daerah asal. Pada dimensi menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan dengan indikator tingkat kedewasaan guru dalam berperilaku diperoleh nilai rata-rata 3,23 dengan kriteria jawaban cukup baik, upaya yang dilakukan adalah guru sebaiknya bertindak sebagai pendidik yang memiliki etos kerja, memiliki kepribadian yang bijaksana, yang ditunjukkan dengan tindakan yang bermanfaat bagi peserta didik, sekolah dan masyarakat serta menunjukkan keterbukaan dalam berpikir dan bertindak.

Pada dimensi etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru dengan indikator etos kerja guru diperoleh nilai rata-rata 3,83 dengan kriteria jawaban baik, untuk meningkatkan etos kerja dengan menumbuhkan sikap optimis dalam proses belajar mengajar. Pada indikator tanggung jawab yang tinggi diperoleh nilai rata-rata 3,76 dengan kriteria jawaban baik, cara mengatasinya guru sebaiknya menguasai cara pengajaran yang efektif dimana guru harus bisa menjadi model bagi murid, bisa memberi nasihat, menguasai teknik bimbingan serta layanan dan bisa membuat serta melaksanakan evaluasi yang lain.

Pada dimensi komunikasi dengan sesama guru, tenaga kependidikan, orang tua, peserta didik, dan masyarakat dengan indikator komunikasi guru dengan masyarakat sekitar diperoleh nilai rata-rata 3,23 dengan kriteria jawaban cukup baik, upaya yang dilakukan dengan mengetahui aktivitas-aktivitas masyarakatnya, paham akan adat istiadat, mengerti aspirasinya, mampu membawa diri di tengah-tengah masyarakat, bisa berkomunikasi dengan mereka dan mewujudkan cita-cita mereka.

Pada dimensi penguasaan materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu dengan indikator guru dalam penguasaan materi diperoleh nilai rata-rata 3,83 dengan kriteria jawaban baik, cara mengatasinya guru sebaiknya menyiapkan bahan ajar atau materi sebelum melakukan proses pembelajaran. Pada indikator penguasaan konsep materi diperoleh

nilai rata-rata 3,76 dengan kriteria jawaban baik, cara mengatasinya guru sebaiknya membuat konsep materi yang sesuai dengan silabus yang digunakan.

Kinerja guru pada Yayasan Perguruan Maria Goretti Pematangsiantar dalam hal ini sudah dikategorikan baik. Walaupun sudah dikategorikan baik, sebaiknya kepala sekolah sebaiknya berusaha menjalin hubungan yang dekat dengan para guru dan memberikan pelatihan secara formal dengan memotivasi guru agar dapat bekerja dengan lebih baik.

D. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

- a. Hasil analisis deskriptif kualitatif tentang gaya kepemimpinan kepala sekolah pada Yayasan Perguruan Maria Goretti Pematangsiantar. Memiliki nilai rata-rata keseluruhan 3,85 dan dinilai baik. Nilai tertinggi pada dimensi gaya kepemimpinan bebas kendali dengan indikator kepala sekolah mengambil bagian dalam diskusi. Nilai terendah ada pada dimensi gaya kepemimpinan otokratis dengan indikator kepala sekolah menerima kritik dan saran.
- b. Hasil analisis deskriptif kualitatif tentang lingkungan kerja yayasan Perguruan Maria Goretti Pematangsiantar memiliki nilai rata-rata keseluruhan 3,80. Nilai tertinggi yaitu pada dimensi lingkungan kerja fisik dengan indikator tingkat kebisingan ruang kelas, sedangkan untuk nilai terendah pada dimensi lingkungan kerja fisik dengan indikator kondisi penerangan/cahaya ruang kelas.
- c. Hasil analisis deskriptif kualitatif tentang kinerja guru pada Yayasan Perguruan Maria Goretti Pematangsiantar memiliki nilai rata-rata 3,84. Nilai tertinggi yaitu pada indikator kesesuaian penyusunan silabus dengan kurikulum, indikator kemampuan guru mengidentifikasi potensi peserta didik, pada indikator tanggapan guru atas pertanyaan dari peserta didik, pada indikator guru bertindak berdasarkan kebudayaan nasional, indikator guru bersikap inklusif kepada peserta didik, indikator komunikasi guru dengan sesama guru, indikator penelitian guru untuk mengembangkan keprofesionalannya. Sedangkan nilai terendah yaitu pada indikator kesesuaian penyusunan rencana pembelajaran dengan silabus, indikator perhatian guru atas jawaban peserta didik, indikator tingkat kedewasaan guru, indikator komunikasi guru dengan masyarakat sekitar.
- d. Hasil analisis regresi menunjukkan terdapat pengaruh yang positif antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru pada Yayasan Perguruan Maria Goretti Pematangsiantar
- e. Terdapat hubungan kuat dan positif antara variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja dengan kinerja guru pada Yayasan Perguruan Maria Goretti Pematangsiantar. Kemudian diperoleh nilai

koefisien determinasi yaitu 0,593, artinya baik tidaknya kinerja guru dijelaskan sebesar 59,3% oleh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja selebihnya 41,7% dijelaskan oleh faktor lain seperti budaya organisasi, komunikasi dan motivasi kerja.

- f. Hasil uji hipotesis secara simultan diperoleh menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Yayasan Perguruan Maria Goretti Pematangsiantar secara simultan.
- g. Secara parsial diperoleh hasil pengujian gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Yayasan Perguruan Maria Goretti Pematangsiantar. Sedangkan pada lingkungan kerja diperoleh hasil lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Yayasan Perguruan Maria Goretti Pematangsiantar.

2. Saran

- a. Untuk mewujudkan gaya kepemimpinan yang efektif, kepala sekolah harus lebih terbuka dalam menerima pendapat maupun sanggahan dari guru, kepala sekolah melakukan kebijakan yang dibuat bersama musyawarah dengan guru, kepala sekolah harus membuat keputusan dan menempatkan situasi dan kondisi serta sifat kemampuan guru
- b. Untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi guru pada yayasan perguruan maria goretti pematangsiantar upaya yang paling penting dengan memperbaiki lingkungan kerja fisik dengan menjaga kebersihan lingkungan sekolah dan memperbaiki lingkungan kerja non fisik dengan memperbaiki hubungan guru dengan kepala sekolah yang lebih harmonis (terbuka dalam menyampaikan masalah)
- c. Untuk meningkatkan kinerja guru yayasan perguruan maria goretti pematangsiantar dengan cara melakukan pendekatan kepada peserta didik dalam hal menguasai karakteristik peserta didik, mengubah cara mengajar yang lebih menarik dan membuat peserta didik tidak jenuh, serta menyesuaikan silabus dengan kurikulum yang digunakan, selain itu guru juga harus menjalin komunikasi yang baik dengan sesama guru, orang tua, masyarakat.

E. DAFTAR PUSTAKA

- Daft, Rchard.L 2002. **Manajemen**. Jakarta. Erlangga.
- Dessler, Gary. 2004. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta. Prenhallindo.
- Griffin, Ricky W. 2004. **Manajemen**. Edisi Ketujuh. Jilid 1. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, Tani. 2003. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta : Bumi Aksara.
- 2004. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta: Bumi Aksara.

- Kreitner dan Angelo. 2015. **Perilaku Organisasi**. Edisi kesembilan. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara.2005, **Evaluasi Kinerja**, Bandung: Refika Aditama.
- Mondy, Wayne R. 2008. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi Kesepuluh. Jilid 1. Jakarta: Erlangga.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang **Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru**
- Sedarmayanti. 2001. **Manajemen Sumber Daya Manusia**.Jakarta: Refika Aditama.
- Supardi. 2016. **Kinerja Guru**. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Susanto, Pendi. 2016. **Produktivitas Sekolah**. Bandung: Alfabeta
- Thoha, Mifta. 2000. **Perilaku organisasi**. Edisi Satu. Jakarta:PT.Raja Grafindo Persada.
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang **Guru dan Dosen**.