

**PENGARUH KEMAMPUAN MANAJERIAL DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA GURU SMPN SE-SUBRAYON 10 PROBOLINGGO**

Romin

romin.satap@gmail.com

C. Sri Hartati

Soenarmi

Universitas Wijaya Putra Surabaya

ABSTRACT

This research is to understand and describe the ability of school principals, the work environment, and the ability of teachers at the Sub Rayon 10 Middle School in the Probolinggo District Education Office. Then to understand and analyze the simultaneous and partial between managerial and school abilities to improve the performance of the teachers of the Sub-Rayon 10 Public Middle School Probolinggo District Education Office. This research is a quantitative explanatory research with 109 participants. The results of the study showed that simultaneous related to the principal's managerial ability and work environment that was significant to the teacher's ability. Partially, there is an influence on managerial principals on teacher performance as well as a significant relationship with the work environment on teacher performance

Keywords: *managerial ability, work environment, teacher performance*

ABSTRAK

Penelitian ini untuk mengetahui dan mendeskripsikan kemampuan manajerial kepala sekolah, lingkungan kerja, dan kinerja guru SMPN Sub Rayon 10 Dinas Pendidikan Kabupaten Probolinggo. Kemudian untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh simultan dan parsial antara kemampuan manajerial kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMPN Sub Rayon 10 Dinas Pendidikan Kabupaten Probolinggo. Penelitian ini merupakan jenis eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif dengan 109 populasi. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan terdapat pengaruh kemampuan manajerial kepala sekolah dan lingkungan kerja secara signifikan terhadap kinerja guru. Secara parsial, terdapat pengaruh kemampuan manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru serta terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru secara signifikan

Kata kunci: kemampuan manajerial, lingkungan kerja, kinerja guru

PENDAHULUAN

Kemajuan suatu bangsa sangat ditentukan oleh kualitas pendidikannya, sesuai dengan tujuan pendidikan yang tercantum dalam Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 3, yakni tujuan pendidikan nasional adalah mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Guru merupakan tenaga kependidikan yang memiliki tugas utama untuk mendidik, mengajar, melatih, serta mengarahkan peserta didik agar memiliki kesiapan dalam menghadapi persaingan global yang semakin ketat dengan bangsa lain. Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas peserta di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik [2]. Menurut Wahjosumidjo, ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru, salah satunya kemampuan manajerial kepala sekolah sebagai pimpinan [3].

Lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja guru. Menurut Sedarmayanti lingkungan kerja bagi para guru merupakan suatu ruang lingkup atau kawasan dalam mengembangkan kompetensi dan pengetahuan, serta wawasan yang dimiliki untuk membantu pelaksanaan aktivitas kerja [4].

Kinerja guru SMP Negeri se-wilayah Sub Rayon 10 Dinas Pendidikan Kabupaten Probolinggo belum optimal. Hal ini dapat dilihat dari kekurangmampuan guru dalam merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi, dan menindaklanjuti pembelajaran. Banyak guru yang kurang kreatif dalam menyusun Rencana

Pelaksanaan Pembelajaran (RPP). Mereka hanya *copypaste* dari RPP yang sudah ada tanpa melakukan adaptasi di sekolah. Begitu pula dengan saat melaksanakan pembelajaran, guru masih kurang kreatif dalam metode dan strategi pembelajaran. Saat melakukan evaluasi berupa penilaian harian, penilaian tengah semester, penilaian akhir semester, dan penilaian akhir tahun masih ada guru yang menyusunnya tanpa kisi-kisi atau bahkan soal-soal yang dibuatnya kurang memenuhi standar penulisan soal HOTS.

Kinerja guru tersebut tidak lepas dari peran kepala sekolah. Di SMPN se Wilayah Sub Rayo 10 Probolinggo, masih ada kepala sekolah yang kurang memenuhi standar terutama dalam standar kompetensi manajerial. Selain itu lingkungan sekolah seperti lokasi, tipe profil, sarana prasarana, dan jarak sekolah ke rumah guru diduga dapat mempengaruhi kinerja guru.

Berdasarkan paparan di atas, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mendeskripsikan kemampuan manajerial kepala sekolah, lingkungan kerja, dan kinerja guru SMP Negeri se-wilayah Sub Rayon 10 Dinas Pendidikan Kabupaten Probolinggo, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh simultan kemampuan manajerial kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri se-wilayah Sub Rayon 10 Dinas Pendidikan Kabupaten Probolinggo, dan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh parsial kemampuan manajerial kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri se-wilayah Sub Rayon 10 Dinas Pendidikan Kabupaten Probolinggo.

TINJAUAN TEORETIS

Kinerja Guru

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada

pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal dan pendidikan menengah. Jadi ini menegaskan bahwa tenaga kependidikan termasuk guru, perlu memiliki standar kinerja yang seharusnya tampak saat yang bersangkutan menunaikan tugasnya.

Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. keberhasilan perusahaan dapat dipengaruhi oleh kinerja para karyawannya, oleh karena itu perusahaan harus selalu memperhatikan dan meningkatkan kualitas kinerja karyawannya. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang sangat penting terhadap kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja yang kondusif akan membuat karyawan menjadi lebih fokus dalam mengerjakan dan bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan [4].

Untuk mengembangkan profesional diperlukan pengetahuan, kemampuan, keterampilan, sikap diri, kebiasaan diri. Pengetahuan adalah sesuatu yang didapat dari membaca dan pengalaman, sedangkan ilmu pengetahuan adalah pengetahuan yang didapat dengan jalan keterangan. Kemampuan terdiri dari dua unsure, yaitu kemampuan yang bisa dipelajari dan kemampuan alamiah atau bakat. Keterampilan merupakan salah satu unsure kemampuan yang dapat dipelajari pada unsure penerapannya. Suatu keterampilan merupakan keahlian yang bermanfaat untuk jangka panjang. Sikap diri adalah hasil dari sebuah proses sepanjang hidup. Kebiasaan diri adalah kegiatan yang terus menerus dilakukan yang tumbuh dari dalam pikiran [5].

Kinerja guru menjadi tolok ukur dari keberhasilan sekolah dalam mencerdaskan dan membentuk karakter siswa sesuai dengan UUD dan Pancasila. Peranan kinerja guru dalam meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah sangat penting.

Kinerja guru yang baik akan menunjang proses pembelajaran yang baik pula [6]. Menurut UU Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas pasal 39 ayat (2), menyatakan bahwa pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.

Keterangan lain menjelaskan dalam UU No. 14 Tahun 2005 Bab IV Pasal 20 (a) tentang Guru dan Dosen menyatakan bahwa standar prestasi kerja guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya, guru berkewajiban merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Tugas pokok guru tersebut yang diwujudkan dalam kegiatan belajar mengajar merupakan bentuk kinerja guru.

Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah

Secara etimologi, istilah kemampuan berasal dari bahasa Inggris yaitu skill, yang artinya kemahiran atau kecakapan. Kemampuan manajerial diperlukan untuk melaksanakan tugas manajerial secara efektif akan tetapi jenis keterampilan berbeda menurut tingkat manajer dalam organisasi. Manajer memegang kendali yang amat penting dalam mewujudkan efektifitas organisasi. Seberapa jauh organisasi mencapai tujuannya dan memenuhi kebutuhan masyarakat, sangat bergantung pada baik tidaknya manajer organisasi yang bersangkutan mengoperasikan pekerjaannya. Ketika manajer tidak baik dalam mengoperasikan pekerjaannya, niscaya organisasi tersebut tidak akan berhasil mencapai tujuannya dengan baik

Dalam mengelola tenaga kependidikan, salah satu tugas yang harus dilakukan oleh kepala sekolah adalah kegiatan pemeliharaan dan pengembangan profesi para guru. Dalam hal ini, kepala

sekolah seyogyanya dapat memfasilitasi dan memberikan kesempatan yang luas kepada guru untuk dapat melaksanakan kegiatan pengembangan profesi melalui berbagai kegiatan pendidikan dan pelatihan, baik yang dilaksanakan di sekolah, seperti musyawarah guru mata pelajaran tingkat sekolah, in house training, diskusi profesional, dan sebagainya, atau melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan di luar sekolah seperti kesempatan melanjutkan pendidikan atau mengikuti berbagai pelatihan yang diselenggarakan oleh pihak lain [7].

Dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagai manajer, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk mendayagunakan tenaga kependidikan melalui kerjasama atau kooperatif, memberi kesempatan kepada para tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya, dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan yang menunjang program Sekolah [8]. Kompetensi manajerial yang harus dimiliki seseorang kepala sekolah telah diatur dalam Permendiknas No. 13 tahun 2007 tentang Standar Kompetensi Kepala Sekolah.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yakni: Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik. Lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja di mana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan [4].

Menurut Sedarmayanti, lingkungan kerja fisik adalah tempat dimana para

pekerja melakukan suatu aktivitas atau mengerjakan segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaannya. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja yang berbentuk fisik dan mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Unsur-unsur lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut:

1. Sirkulasi Udara
2. Penerangan / pencahayaan
3. Musik di tempat kerja
4. Kebersihaan
5. Keamanan di tempat kerja

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan non fisik tidak bisa diabaikan begitu saja, karena lingkungan non fisik juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Perusahaan hendaknya dapat menciptakan hubungan yang baik antar para pekerja diperusahaan, sehingga dapat mendukung satu sama lain untuk mencapai tujuan bersama. Unsur-unsur lingkungan kerja non fisik yaitu:

- 1) Hubungan pimpinan dengan karyawan
- 2) Hubungan antara karyawan dengan pemimpin
- 3) Hubungan antar karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian berlokasi di wilayah SMPN Subrayon 10 Dinas Pendidikan Kabupaten Probolinggo dengan jumlah sampel penelitian 109 orang.

Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data berupa dokumentasi dan angket. Angket yang telah diuji kepada 20 sampel, selanjutnya diberikan kepada 109 sampel sesungguhnya. Pengumpulan data diawali dengan meminta izin dan persetujuan sampel untuk mengisi kuesioner. Kuesioner dibagi menjadi tiga, meliputi kuesioner mengenai kemampuan

manajerial kepala sekolah, lingkungan kerja, dan kinerja guru.

Setelah pengisian kuesioner dilakukan, selanjutnya data ditabulasi dan diuji menggunakan uji regresi linier berganda yakni uji F untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara kemampuan manajerial kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru, serta dilakukan uji t untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara kemampuan manajerial kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru.

Hasil Penelitian

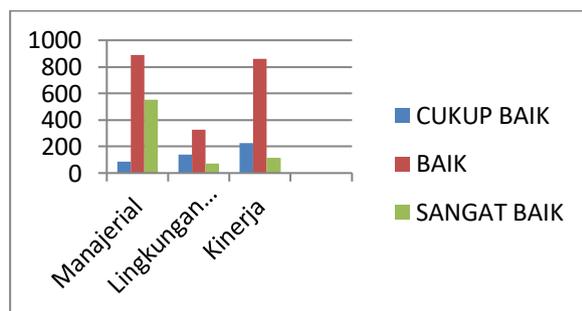
Gambaran kemampuan manajerial kepala sekolah, kinerja guru, dan lingkungan kerja guru SMP Negeri se-Wilayah Sub Rayon 10 Dinas Pendidikan Kabupaten Probolinggo ditampilkan dalam bentuk tabel dan diagram di bawah ini.

Tabel 1

Gambaran kemampuan manajerial kepala sekolah, kinerja guru, dan lingkungan kerja guru

Variabel	Kategori					
	Sangat Baik		Baik		Cukup Baik	
Manajerial	554	60%	888	43%	84	31%
Kinerja Guru	224	24%	858	41%	115	43%
Lingkungan Kerja	141	16%	324	16%	72	26%
Total	919	100%	2070	100%	271	100%

Sumber: Data Primer, Diolah (2019)



Gambar 1. Gambaran kemampuan manajerial kepala sekolah, kinerja guru, dan lingkungan kerja guru

Gambar di atas menunjukkan ketiga variabel, yakni kemampuan manajerial kepala sekolah, kinerja guru, dan lingkungan kerja memiliki nilai tertinggi

pada kategori baik, dan diikuti oleh kategori sangat baik dan cukup baik.

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 2
Uji Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	28.317	3.887		7.285	.000
Manajemen	.227	.062	.333	3.659	.000
Lingkungan	.656	.159	.370	4.116	.000

Berdasarkan hasil analisis yang telah ditampilkan pada tabel di atas, maka didapatkan persamaan sebagai berikut.

$$Y = 28.317 + 0.227 X_1 + 0.656 X_2$$

Persamaan di atas menunjukkan bahwa nilai konstanta adalah sebesar 28.317. Sedangkan angka 0,227 mengandung arti bahwa kemampuan manajerial mempunyai pengaruh secara positif terhadap kinerja guru sebesar 22,7%, dengan kata lain semakin baik kemampuan manajerial kepala sekolah, maka semakin baik pula kinerja guru. Sebaliknya, semakin tidak baik kemampuan manajerial kepala sekolah, maka semakin tidak baik pula kinerja guru.

Angka 0.656 menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh secara positif terhadap kinerja guru sebesar 65,6%, dengan kata lain semakin baik lingkungan kerja, maka semakin baik pula kinerja guru. Sebaliknya, semakin tidak baik lingkungan kerja, maka semakin tidak baik pula kinerja guru.

Hasil Uji F

Untuk melihat pengaruh kemampuan kepala sekolah dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja guru SM Negeri se-wilayah Sub Rayon 10 Dinas Pendidikan Kabupaten Probolinggo, maka selanjutnya dilakukan uji F. Hasil dari analisis uji F ditampilkan pada tabel berikut.

Tabel 3. Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	229.801	2	114.901	9.728	.000
Residual	1252.052	106	11.812		
Total	1481.853	108			

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi $< 0,05$, yakni sebesar 0,000. Selain itu, dengan nilai df_2 dalam penelitian ini dengan $N=109$, maka didapatkan nilai F_{tabel} adalah sebesar 3.09, sehingga hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$, yakni 9,728. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kemampuan manajerial kepala sekolah dan lingkungan kerja yang signifikan secara simultan terhadap kinerja guru.

Hasil Uji t

Untuk melihat pengaruh kemampuan kepala sekolah dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja guru SM Negeri se-wilayah Sub Rayon 10 Dinas Pendidikan Kabupaten Probolinggo, maka selanjutnya dilakukan uji t. Hasil dari analisis uji t ditampilkan pada tabel berikut.

Tabel 4. Uji t

Model	Unstandardized Coefficients			Standardized T	Sig.
	Coefficients				
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	28.317	3.887		7.285	.000
Manajemen	.227	.062	.333	3.659	.000
Lingkungan	.656	.159	.370	4.116	.000

Tabel di atas menunjukkan variabel kemampuan manajemen memiliki nilai signifikansi $< 0,05$, yakni sebesar 0.000. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan manajerial kepala sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru. Variabel lingkungan kerja juga menunjukkan nilai signifikansi $< 0,05$, sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja yang signifikan terhadap kinerja guru. Nilai T_{tabel} pada penelitian ini dengan $N=109$ diketahui sebesar 1,980, sehingga T_{hitung} kemampuan manajemen kepala sekolah dan lingkungan kerja lebih besar dibandingkan T_{tabel} , yakni berturut-turut sebesar 3,659 dan 4,116, sehingga dapat dikatakan secara

parsial kemampuan manajerial kepala sekolah dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru.

Pembahasan

Gambaran mengenai kemampuan manajerial kepala sekolah, kinerja guru, dan lingkungan kerja rata-rata, berada pada kategori "baik" yakni sebanyak 2.070 jawaban dari total jawaban 3.260, diikuti kategori "sangat baik" sebesar 919 jawaban, dan "cukup baik" sebesar 271 jawaban (tabel 1). Kemampuan manajerial adalah kemampuan untuk menggerakkan orang lain dalam memanfaatkan sumber-sumber yang ada dalam mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif. Ukuran seberapa efisien dan efektifnya seorang manajer adalah seberapa baik dia menetapkan rencana dalam mencapai tujuan yang memadai, kemampuan memimpin secara efektif merupakan kunci keberhasilan organisasi. Kepala sekolah sebagai manajer pada jalur pendidikan formal, dituntut memiliki kemampuan dalam manajemen sekolah, agar mampu mencapai tujuan proses belajar mengajar secara keseluruhan [10].

Kemampuan manajerial kepala sekolah SMP Negeri se-Wilayah Sub Rayon 10 Dinas Pendidikan Kabupaten Probolinggo tergolong "baik" disebabkan karena sebagai kepala sekolah SMP harus memiliki beberapa kompetensi, salah satunya kompetensi manajerial. Hal ini telah diatur dalam Permendiknas No. 13 tahun 2007 tentang Standar Kompetensi Kepala Sekolah, sehingga pada umumnya para kepala sekolah SMP di Indonesia dan pada khususnya kepala sekolah SMP di Kabupaten Probolinggo akan senantiasa mempertahankan kompetensi tersebut sejak dinobatkan sebagai kepala sekolah sampai akhir jabatannya.

Kinerja guru SMP Negeri se-Wilayah Sub Rayon 10 Dinas Pendidikan Kabupaten Probolinggo juga berada pada kategori "baik" (tabel 1). Kinerja guru adalah kemampuan seorang guru dan keberhasilan guru dalam melaksanakan

tugasnya sebagai pendidik dan pengajar secara optimal dalam proses belajar mengajar untuk mencapai tujuan pembelajaran. Kinerja mengajar akan sangat menentukan kualitas hasil pendidikan. Upaya perbaikan apapun yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan tidak akan memberikan sumbangsih yang signifikan tanpa didukung oleh guru yang berkualitas [2]. Kinerja guru dalam penelitian ini berada pada kategori “baik” karena pada hasil analisis menggunakan uji regresi linier berganda menyatakan bahwa kinerja guru dipengaruhi secara signifikan oleh kemampuan manajerial kepala sekolah dan lingkungan kerja, dengan kata lain semakin baik kemampuan manajerial kepala sekolah dan lingkungan kerja, maka semakin baik pula kinerja guru.

Lingkungan kerja di SMP Negeri se-Wilayah Sub Rayon 10 Dinas Pendidikan Kabupaten Probolinggo juga tergolong “baik” (tabel 1). Subsistem yang paling penting dalam suatu organisasi adalah subsistem insani. Hal ini disebabkan berhasil atau tidaknya organisasi itu mencapai tujuan dan mempertahankan eksistensinya lebih banyak ditentukan oleh faktor manusianya. Oleh sebab itu, dalam melaksanakan aktivitasnya, manusia yang bekerja pada organisasi tersebut perlu disubsitisi dengan berbagai stimulus dan fasilitas yang dapat meningkatkan kebutuhan dan gairah kerjanya. Salah satu fasilitas yang dimaksud adalah lingkungan kerja. Lingkungan yang kondusif akan mendorong guru lebih berprestasi optimal sesuai dengan minat dan kemampuannya. Lingkungan kerja yang kurang mendukung seperti lingkungan fisik pekerjaan dan hubungan kurang serasi antar seorang guru dengan guru lainnya ikut menyebabkan kinerja akan jadi buruk [10]. Lingkungan kerja dalam penelitian ini lebih fokus pada lingkungan kerja fisik, yakni sirkulasi udara, penerangan, musik, kebersihan, dan keamanan. Lingkungan kerja di SMP Negeri se-Wilayah Sub Rayon

10 Dinas Pendidikan Kabupaten Probolinggo tergolong “baik” karena tiap sekolah berusaha untuk mewujudkan sekolah adiwiyata, yakni sekolah yang peduli dan berbudaya lingkungan. Program adiwiyata tersebut dilaksanakan berdasarkan prinsip edukatif, partisipatif, dan berkelanjutan.

Pembahasan selanjutnya mengenai pengaruh kemampuan manajerial kepala sekolah dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja guru SMP Negeri se-Wilayah Sub Rayon 10 Dinas Pendidikan Kabupaten Probolinggo. Hasil analisis data menggunakan uji regresi linier berganda (uji F tabel 3) menunjukkan bahwa nilai signifikansi $< 0,05$, yakni sebesar 0,000. Selain itu, dengan nilai df_2 dalam penelitian ini dengan $N=109$, maka didapatkan nilai F_{tabel} adalah sebesar 3,09, sehingga hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$, yakni 9,728. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kemampuan manajerial kepala sekolah dan lingkungan kerja yang signifikan secara simultan terhadap kinerja guru. Hasil tersebut sesuai dengan hasil penelitian Dewi, 2014: 1, yang menunjukkan bahwa secara simultan, ada pengaruh yang sangat signifikan antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Lapang Kabupaten Aceh Utara. Perbedaan antara penelitian tersebut dengan penelitian ini terletak pada salah satu variabel bebas berupa kepemimpinan kepala sekolah. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah pencapaian tujuan. Efektivitas kepemimpinan akan sangat tergantung pada kemampuan seorang pemimpin dalam mengarahkan pengikutnya dalam pencapaian tujuannya. Sehingga, selain sebagai pemimpin, kepala sekolah juga harus berperan sebagai manajer, yang dituntut memiliki kemampuan manajerial terkait dengan terwujudnya sekolah efektif. Karena itu kedudukan kepala sekolah tidak bisa dipegang oleh sembarang orang.

Penelitian lain oleh Barkah (2014: 30) menyatakan bahwa secara simultan terdapat pengaruh positif kemampuan manajerial kepala sekolah dan iklim organisasi terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri 13 Jakarta. Perbedaan antara penelitian tersebut dengan penelitian ini terlihat pada iklim organisasi yang dimaksudkan bukan hanya lingkungan kerja fisik, melainkan iklim organisasi sekolah berupa tingkat kebutuhan komunikasi di antara orang-orang yang terlibat dalam pekerjaan.

Sedangkan secara parsial, kemampuan manajerial kepala sekolah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis menggunakan uji T (table 4) yang menunjukkan bahwa nilai T_{hitung} kemampuan manajemen kepala sekolah lebih besar dibandingkan T_{tabel} , yakni sebesar 3,659, sedangkan nilai T_{tabel} pada penelitian ini dengan $N=109$ diketahui sebesar 1,980, sehingga dapat dikatakan secara parsial kemampuan manajerial kepala sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru.

Adanya pengaruh kemampuan manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru memperlihatkan bahwa seorang kepala sekolah sangat penting memiliki kemampuan manajerial seperti mengarahkan, mengembangkan orang lain, kerjasama, dan mampu menjadi seorang pemimpin yang baik. Kepala sekolah sebagai pemimpin tertinggi di lingkungan sekolah harus mampu mengembangkan warga sekolah khususnya para guru dan pegawai. Dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagai manajer, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk mendayagunakan tenaga kependidikan melalui kerjasama atau kooperatif, memberi kesempatan kepada para tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya, dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan yang menunjang program sekolah.

Secara parsial, lingkungan kerja juga berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis menggunakan uji T (table 4) yang menunjukkan bahwa nilai T_{hitung} lingkungan kerja lebih besar daripada T_{tabel} , yakni $4,116 > 1,980$, sehingga dapat dikatakan secara parsial lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru. Sebagaimana telah diketahui, bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja guru. Oleh karena itu, faktor lingkungan kerja merupakan faktor yang penting bagi kelancaran tugas guru. Hal ini sesuai dengan penelitian Eliyanto (2018: 178-179) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif memungkinkan pegawai bekerja lebih semangat, sehingga hasil kerjanya lebih memuaskan." Penciptaan lingkungan kerja yang baik perlu dilakukan guna menjaga kesehatan dan kenyamanan serta kelancaran dalam bekerja. Terutama aspek penerangan, sirkulasi udara, dan kebersihan lingkungan perlu diperhatikan untuk meningkatkan kinerja guru". Sari (2018:5) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa lingkungan kerja dalam sebuah organisasi terutama lingkungan kerja guru harus benar-benar diperhatikan dan diatur sedemikian rupa, sehingga dapat menciptakan suasana nyaman dan menyenangkan yang akan mendorong semangat dalam melaksanakan belajar mengajar dengan lebih giat.

SIMPULAN

Kemampuan manajerial, lingkungan kerja, dan kinerja guru SMP Negeri se-Wilayah Sub Rayon 10 Dinas Pendidikan Kabupaten Probolinggo berada pada kategori baik. Secara simultan, terdapat pengaruh kemampuan manajerial kepala sekolah dan lingkungan kerja secara signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri se-Wilayah Sub Rayon 10 Dinas Pendidikan Kabupaten Probolinggo. Secara parsial, terdapat pengaruh kemampuan manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri se-

Wilayah Sub Rayon 10 Dinas Pendidikan Kabupaten Probolinggo yang signifikan.

DAFTAR PUSTAKA

Undang-Undang Nomor 20 tahun 2000

Dewi, Ratika Sari; Kurniaitun, Taufani C. ; Abubakar. 2018. Kemampuan Profesional Guru dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Mengajar Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, Vol. XXV (1) : 150 - 158

Anci, H. M. Rapi, 2014: 15 yang berjudul Menuju Kepala Sekolah yang Profesional. *Jurnal Ekspose* Vol. XXIII, (2) : 12-22

Virgiyanti dan Sunuharyo, B. S. 2018: 57 yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 61 (2) : 55 - 60.

Pianda. 2018. *Kinerja Guru*. CV Jejak. Bojonggenteng.

Slameto, Sulasmono, B. S., wardani, K. W. 2017. Peningkatan Kinerja Guru Melalui Pelatihan Beserta Faktor

Kabupaten Kebumen. *Jurnal Pendidikan Madrasah*, Volume 3 (1) 169 - 181

Sari. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Penentunya. *Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial*, Vol 27 (2) : 38 - 47.

Susanto. 2016. *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru Konsep Strategi dan Implementasi*. Kencana. Jakarta.

Iskandar, Jamaluddin. 2017. Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah. *Jurnal Idaarah*. Vol. I, (1) 89 -95.

Pratama, Yosef Ferry dan Wismar'ain . Dian. 2018. Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*. Vol. 1 (1) : 26 - 36.

Barkah, J. 2014. Meningkatkan Kinerja Guru Melalui Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi di Madrasah. *SOSIO e-KONS* Vol.6 (1): 30 - 40.

Dewi, Ratna. 2014. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru. *Tesis*. Jakarta.

Eliyanto. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah di Guru SMK Negeri 10 Muaro Jambi. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Kewirausahaan* .Vol 1 (1) : 1 - 10.