

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK, KOMPETENSI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA GURU PNS SMP N 1 KLIRONG DI MASA PANDEMIC COVID-19

Mekah Al Mukaromah

Program Studi S1 Manajemen, Universitas Putra Bangsa

Email: almukaromahmekah3@gmail.com

Much. Riyadus Sholichin, S.E., M.M

Universitas Putra Bangsa, riyad.kroya@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik, kompetensi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru PNS SMP Negeri 1 Klirong. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Penelitian ini menggunakan 33 responden sebagai sampel penelitian yang ditarik berdasarkan sampling jenuh. Pengambilan data menggunakan kuesioner berdasarkan skala likert yang telah dimodifikasi dengan 4 skala. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan *SPSS 23 for windows*. Hasil penelitian berdasarkan uji t menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja guru PNS SMP Negeri 1 Klirong. Variabel kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru PNS SMP Negeri 1 Klirong. Variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru PNS SMP Negeri 1 Klirong. Variabel lingkungan kerja fisik, kompetensi dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru PNS SMP Negeri 1 Klirong. Hasil pengujian koefisien determinasi nilai R Square variabel Kinerja guru dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja fisik, kompetensi dan gaya kepemimpinan sebesar 37,5% dan 62,5% sisanya variabel kinerja guru dipengaruhi oleh variabel-variabel diluar model penelitian ini.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja Fisik, Kompetensi dan Gaya Kepemimpinan

Abstract

This study was conducted to determine the effect of the physical work environment, competence and leadership style on the performance of permanent teachers at SMP Negeri 1 Klirong. The data used in this study is primary data. This study used 33 respondents as research samples drawn based on saturated sampling. Collecting data using a questionnaire based on a Likert scale that has been modified with 4 scales. The data analysis method used multiple linear regression analysis with the help of SPSS 23 for windows. The results of the study based on the t test showed that the physical work environment affected the performance of permanent teachers at SMP Negeri 1 Klirong. The competency variable has no effect on the performance of SMP Negeri 1 Klirong teachers. The leadership style variable has no significant effect on the performance of SMP Negeri 1 Klirong teachers. The results of the test of the coefficient of determination of the R Square value of the teacher's performance variable are influenced by the variables of the physical work environment, competence and leadership style by 37.5% and 62.5% the remaining teacher performance variables are influenced by variables outside this research model.

Keywords: *physical work environment, competence, leadership style and performance.*

PENDAHULUAN

Sekolah menengah pertama merupakan sekolah jenjang pendidikan dasar pada pendidikan formal yang ditempuh setelah lulus sekolah dasar. Pendidikan dan pembelajaran di tingkat SMP memberikan penekanan peletakan pondasi dalam menyiapkan generasi agar menjadi manusia yang mampu menghadapi era yang semakin berat. Salah satu indikator kemajuan bangsa ditentukan oleh sejauh mana kualitas pendidikannya. Untuk meningkatkan kualitas pendidikan diperlukan peningkatan berbagai faktor salah satunya adalah peningkatan guru menuju guru yang profesional, agar tercapai visi, misi dan tujuan sekolah/organisasi.

Dalam mencapai tujuan sekolah/organisasi perlunya bekerjasama memberikan pengarahan dan pelatihan yang baik terhadap tenaga pengajar, terutama guru. Guru merupakan komponen pendidikan yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan pendidikan untuk mewujudkan tujuan. Guru adalah aktor utama yang berkaitan langsung dengan kegiatan belajar mengajar (KBM) di kelas. Oleh sebab itu, seorang guru memiliki peran strategis dalam menunjang pencapaian tujuan pendidikan.

Guru menjadi salah satu unsur sumber daya manusia yang sangat menentukan keberhasilan dalam pendidikan di sekolah. Depdikbud menyatakan bahwa guru merupakan sumberdaya manusia yang mampu mendayagunakan faktor-faktor lainnya sehingga tercipta proses belajar mengajar yang bermutu dan menjadi faktor utama yang menentukan mutu pendidikan. Pendidikan di Indonesia saat ini memiliki banyak problem dan tantangan terhadap guru, yaitu adanya wabah pandemi covid-19.

Wabah pandemi covid-19 di Indonesia untuk pertama kalinya di umumkan pada tanggal 2 Maret 2020 dengan 2 kasus positif. Hingga saat ini kasus positif covid-19 di Indonesia dan khususnya di Kebumen terus bertambah. Penyebaran wabah pandemic covid 19 telah memberikan tantangan tersendiri bagi lembaga pendidikan khususnya di Kebumen. Dengan adanya Wabah Pandemic Covid 19 kegiatan belajar mengajar secara langsung ditiadakan untuk sementara waktu. Hal ini menuntut adanya perubahan sistem kegiatan belajar mengajar yang harus dilakukan oleh guru. Dengan adanya wabah pandemic covid 19 kegiatan belajar mengajar dilakukan dengan media *online* atau sering disebut dengan (*daring*). Kemampuan kompetensi dan ketrampilan guru sangat diperlukan dalam keberlangsungan kegiatan belajar mengajar saat ini. Guru juga dituntut untuk lebih aktif terhadap siswa sehingga dapat mencapai kinerja yang optimal.

Kinerja guru dalam pembelajaran merupakan faktor utama dalam pencapaian tujuan pendidikan, karena guru merupakan ujung tombak dalam dunia pendidikan. Di masa pademic Covid 19 kinerja guru harus ditingkatkan

dan dituntut untuk lebih aktif. Pembelajaran yang berkualitas merupakan cerminan dari kinerja guru yang baik. Menurut Mangkunegara (2015:67) dalam Sudiarto (2019:117), bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Apabila dikaitkan dengan dengan guru, maka dapat dikatakan bahwa kinerja guru adalah pencapaian hasil yang telah dilakukan guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Dengan kinerja guru yang baik sangat berperan penting dalam pencapaian tujuan sekolah. Kinerja guru adalah hasil kerja guru yang digambarkan dari kompetensi yang dimilikinya ketika menghadapi situasi dan kondisi pekerjaannya di sekolah, yang terbentuk oleh sikap dan perilakunya (Rizal, 2015) dalam Heru Mei Giantoro, dkk (2019). Kinerja guru akan dirasakan oleh siswa atau orang tua siswa. Untuk itu guru harus benar-benar kompeten dibidangnya dan juga harus mampu mengabdikan secara optimal

Kinerja guru dalam pembelajaran merupakan faktor utama dalam pencapaian tujuan pendidikan. Semakin baik kinerja guru maka semakin baik juga pembelajaran yang dihasilkan. Menurut (Srinalia, 2015) dalam Wahyu Bagja Sulfemi (2019:162), kinerja juga merupakan sebuah hasil sebuah proses dari pelaksanaan hasil perbuatan kerja yang dikerjakan oleh manusia dalam melakukan pekerjaannya dalam kurun waktu tertentu melalui unsur-unsur tindakan yang perlihatkan dalam sebuah prestasi yang telah dicapai.

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja salah satunya adalah lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja fisik sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja. Di masa pandemi covid-19 sarana pendukung, keamanan dan kebersihan sangat diperlukan dalam keberlangsungan kinerja guru. Menurut Smantser & Ignatovitch (2015) dalam Hendro Prasetyono, Ira Pratiwi Ramdayana (2020:110) lingkungan kerja fisik adalah lingkungan fisik tempat karyawan bekerja yang mempengaruhi kinerja, keamanan, dan mutu kehidupan kerja mereka.

Selain faktor lingkungan kerja fisik, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah kompetensi kerja. Kompetensi kerja merupakan kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, ketrampilan, dan sikap yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Sebagai guru yang memiliki tugas dan tanggung jawab bukan hanya menyampaikan bahan pembelajaran kepada peserta didik, melainkan dituntut pula agar pembelajaran yang diterapkan oleh guru dapat dipahami oleh siswa sehingga dapat menyerap ilmu pengetahuan yang diajarkan oleh guru. Menurut Marto Silalahi (2019:372) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan

dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Di masa Wabah Pademic Covid 19 kewajiban dan tanggung jawab guru lebih berat, hal ini dikarenakan pembelajaran yang menggunakan sistem *daring*, guru tidak hanya dituntut dalam pemahaman materi saja tetapi dituntut juga untuk dapat memahami keadaan masing-masing setiap siswanya. Guru merupakan elemen kunci dalam sistem pendidikan di sekolah sehingga harus mempunyai kompetensi yang tinggi.

Terdapat juga faktor gaya kepemimpinan yang dapat mempengaruhi kinerja guru. Gaya kepemimpinan yang diterapkan di organisasi juga membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Zuryati dan Usman (2015) dalam Wahyu Bagja Sulfemi (2019:164), gaya kepemimpinan merupakan tampilan yang dilakukan seorang pemimpin atau perilaku seseorang dalam memenejerial sebuah lembaga atau institusi.

LANDASAN TEORI

Kinerja Guru

Sedangkan (Nursam, 2017) dalam Afiah Mukhtar, Luqman Md (2020:4) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan) sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Indikator Kinerja berdasarkan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 Pasal 13 dalam Ar. Nefrida 2016, yaitu:

- a) Mampu membuat persiapan mengajar
- b) Mampu menguasai bahan ajar
- c) Mampu mengelola kelas
- d) Mampu menilai hasil belajar
- e) Mampu berinteraksi dengan warga sekolah/siswa

Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Smantser & Ignatovitch (2015) dalam Hendro Prasetyono, Ira Pratiwi Ramdayana (2020:110) lingkungan kerja fisik adalah lingkungan fisik tempat karyawan bekerja yang mempengaruhi kinerja, keamanan, dan mutu kehidupan kerja mereka.

Indikator yang digunakan dalam variabel lingkungan kerja ini yaitu terkait dengan penerangan, sirkulasi udara, dan kebersihan sekolah menurut (Yacinda Chresstela Prasydia Norianggono, Djamhur Hamid, & Ika Ruhana, 2014) dalam Eliyanto:

- a) Penerangan yang cukup
- b) Sirkulasi udara yang baik
- c) Kebersihan yang terpelihara dengan baik.

Kompetensi

Menurut Wibowo (2016) dalam Sudung Simatupang, Marto Silalahi (2019:372) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Indikator kompetensi guru mengacu pada Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru yaitu:

- a) Kompetensi pedagogic
- b) Kompetensi kepribadian
- c) Kompetensi social

Kompetensi professional

Gaya Kepemimpinan

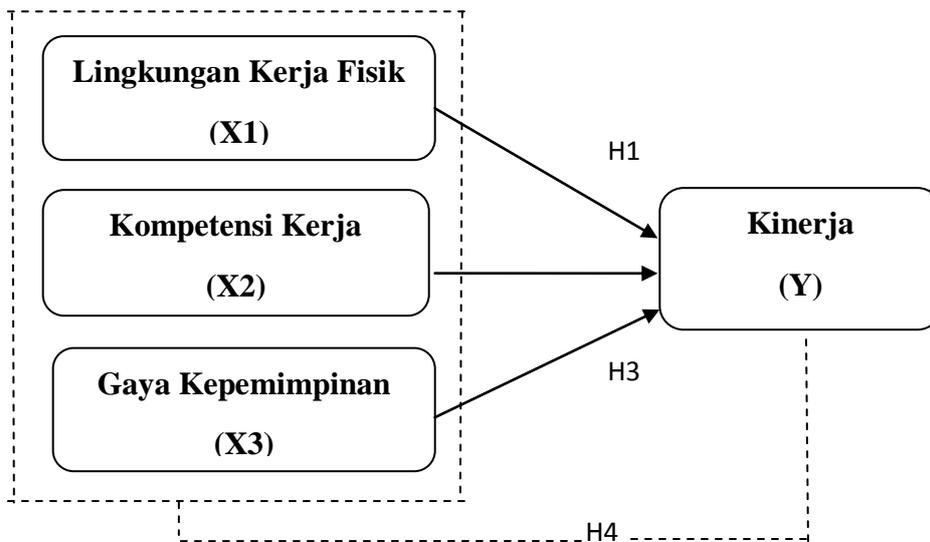
Menurut Sunanmi & Djum (2017) dalam Wahyu Bagja Sulfemi (2019:165), menyampaikan gaya kepemimpinan sebuah proses yang memimpin suatu lembaga denga buktikan atau dimplementasikan untuk mempengaruhi orang lain sesuai dengan keinginan orang atau pemimpin tersebut.

Indikator gaya kepemimpinan dalam Iqbal Baihaqi Muhammad (2015) yaitu:

- a) Pemimpin bersama-sama guru berperan aktif dalam perumusan dan penetapan peraturan secara umum dan keputusan-keputusan penting dalam sekolah.
- b) Pemimpin selalu berupaya menghargai potensi setiap individu

Para anggota bebas untuk bekerja dengan siapa yang mereka kehendaki tanpa membatasi kreativitas yang dilakukan oleh bawahannya.

Model Empiris



Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap suatu masalah yang harus dibuktikan kebenarannya. Dengan berbagai hasil penelitian tersebut dapat dibuat hipotesis sebagai berikut:

- H1: Diduga Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap Kinerja Guru PNS SMP Negeri 1 Klirong.
- H2: Diduga Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Guru PNS SMP Negeri 1 Klirong.
- H3: Diduga Gaya Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap Kinerja Guru PNS SMP Negeri 1 Klirong.
- H4: Diduga Lingkungan Kerja Fisik, Kompetensi, dan Gaya Kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Guru PNS di SMP Negeri 1 Klirong.

METODE

1. Obyek Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja Fisik, Kompetensi dan Gaya Kepemimpinan

2. Subyek Penelitian

Subjek penelitian dalam penelitian ini adalah guru PNS SMP N 1 Klirong yang berjumlah 33. Variable dependendalam penelitian ini adalah Kinerja Guru Variable independent adalah Lingkungan Kerja Fisik, Kompetensi dan Gaya Kepemimpinan.

3. Populasi dan Sampel Penelitian

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah semua guru PNS SMP N 1 Klirong. Peneliti mengambil

sample sebanyak 33 orang. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian adalah sampling jenuh dimana seluruh populasi digunakan sebagai sampel penelitian.

4. Jenis Data

a. Data Primer

Data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama dari individu seperti hasil wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang bisa dilakukan oleh peneliti (Siagian dan Sugiyono, 2006:16). Data ini diperoleh langsung dari subjek yang diteliti yaitu Guru PNS SMP N 1 Klirong yang berjumlah 33 orang dengan cara memberikan kuesioner atau daftar pertanyaan kepada responden mengenai bukti langsung tentang lingkungan kerja fisik, kompetensi, gaya kepemimpinan dan kinerja.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data primer yang diperoleh oleh pihak lain atau data primer yang telah diolah lanut dan disajikan oleh pengumpulan data primer atau pihak lain. Data sekunder pada umumnya digunakan oleh peneliti untuk memberikan gambaran tambahan, gambaran pelengkap ataupun untuk diproses lebih lanjut (Siagian dan Sugiarto, 2006:17). Data sekunder dalam penelitian ini adalah data atau catatan, file dokumen digital, foto dan lain-lain yang diperoleh dari SMP N 1 Klirong yang berhubungan dengan penelitian ini

5. Teknik Pengumpulan Data

a. Wawancara

Wawancara dilakukan dengan pihak Wakil Kepala Sekolah pada saat pra survey, guna mengetahui permasalahan yang berhubungan dengan topik penelitian.

- b. Studi Pustaka
Studi pustaka yaitu mengumpulkan dan memeriksa atau menelusuri dokumen-dokumen atau kepustakaan yang dapat memberikan informasi atau keterangan yang dibutuhkan oleh peneliti.
- c. Angket/Kuesioner
Angket/kuesioner yaitu pengumpulan data yang dilakukan melalui penyebaran pernyataan yang disusun dalam satu kumpulan kepada responden

5. Teknik Analisis Data

a. Analisis Deskriptif

Dalam penelitian ini analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan data responden dalam bentuk tabel dan dari hasil jawaban kuesioner, misalnya: usia, jenis kelamin, pendidikan, lama kerja dan lain-lain untuk dicari relevansinya dengan teori.

b. Analisis Statistik

Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postivisim, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Regresi Linier Berganda.

Berdasarkan hasil dari perhitungan dengan menggunakan bantuan program SPSS maka diketahui hasil uji t regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = 1,652 + 0,476 X_1 + 0,327 X_2 + 0,277 X_3 + e$$

- 1. Nilai Konstanta (a) = 1,652
Menunjukkan a (α) pada persamaan diatas adalah nilai konstanta atau nilai kinerja guru tetap yang tidak dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja fisik, kompetensi dan gaya kepemimpinan, maka Kinerja guru bernilai sebesar konstanta yaitu 1,655.
- 2. Variabel Independen
 - a. $b_1 = 0,476$
Koefisien regresi untuk lingkungan kerja fisik sebesar = 0,476, artinya setiap kenaikan atau bertambahnya satu satuan skala likert pada variabel lingkungan kerja fisik, akan

menyebabkan perubahan atau berkurangnya kinerja guru tetap di SMP N 1 Klirong sebesar 0,476 poin.

- b. $b_2 = 0,327$
Koefisien regresi untuk kompetensi sebesar = 0,327, artinya setiap kenaikan atau bertambahnya satu satuan skala likert pada variabel kompetensi akan menyebabkan perubahan atau berkurangnya kinerja guru tetap di SMP N 1 Klirong sebesar 0,327 poin.
- c. $b_3 = 0,277$
Koefisien regresi untuk gaya kepemimpinan sebesar = 0,277, artinya setiap kenaikan atau bertambahnya satu satuan skala likert pada variabel gaya kepemimpinan, akan menyebabkan perubahan atau bertambahnya kinerja guru tetap di SMP N 1 Klirong sebesar 0,277 poin.

2. Uji Hipotesis

Uji parsial merupakan suatu pengujian untuk mengetahui pengaruh yang signifikan pada variabel independen dengan ketentuan:

- a. Tidak ada pengaruh signifikan apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan signifikan $> 0,05$.
- b. Terdapat pengaruh signifikan apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikan $< 0,05$.

Untuk menjawab hipotesis pada penelitian ini dapat dilihat dari titik prosentase Distribusi t dengan rumus $df = n-k$, dimana n adalah sampel atau total responden dan k adalah jumlah variabel yang diteliti. Df dalam penelitian ini yaitu $df = 33-4 = 29$, dengan tingkat signifikan sebesar 0,05 atau 5% sehingga dihasilkan angka pada t_{tabel} sebesar 2,0453.

- a. Variabel Lingkungan Kerja fisik

Nilai variabel lingkungan kerja fisik sebesar $0,029 < 0,05$ dan perhitungan diperoleh angka t_{hitung} sebesar $2,295 > t_{tabel}$ 2,0453. Sehingga H_1 diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru.

- b. Variabel Kompetensi

Nilai variabel kompetensi sebesar $0,092 > 0,05$ dan perhitungan diperoleh angka t_{hitung} sebesar $1,745 < t_{tabel}$ 2,0453, sehingga H_2 ditolak. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

- c. Variabel Gaya Kepemimpinan

Nilai variabel gaya kepemimpinan sebesar $0,320 > 0,05$ dan perhitungan diperoleh angka t_{hitung} sebesar $1,013 < 2,0453$, sehingga H_3 ditolak. Hal ini dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

- d. Berdasarkan nilai f_{hitung} sebesar 7,402 dengan nilai signifikansi 0,001, karena nilai f_{hitung} sebesar $7,402 > F_{tabel}$ sebesar 2,93. Sedangkan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik, kompetensi, dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh simultan terhadap kinerja guru tetap di SMP Negeri 1 Klirong.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai *Adjusted R²* sebesar 0,375 artinya 37,5 % variabel kinerja guru PNS di SMP N 1 Klirong dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja fisik, kompetensi dan gaya kepemimpinan, sedangkan sisanya sebesar 62,5 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan oleh penelitian ini.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data kuesioner mengenai lingkungan kerja fisik, kompetensi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru PNS di SMP Negeri 1 Klirong dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) diperoleh bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru PNS di SMP Negeri 1 Klirong. Artinya semakin baik lingkungan kerja fisik guru yang menunjang pembelajaran maka akan semakin baik pula kinerja yang dicapai oleh guru PNS di SMP N 1 Klirong.
2. Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) diperoleh bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru PNS di SMP Negeri 1 Klirong. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tinggi rendahnya kompetensi yang dimiliki guru tidak berpengaruh terhadap kinerja.
3. Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) diperoleh bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru PNS di SMP Negeri 1 Klirong. Hal ini dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang digunakan kepala sekolah tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.
4. Variabel independen (lingkungan kerja fisik, kompetensi dan gaya kepemimpinan) secara

bersama sama atau secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (kinerja guru PNS SMP N 1 Klirong).

5. Keterbatasan

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru yang dipakai dalam penelitian ini hanya terdiri dari variabel lingkungan kerja fisik, kompetensi dan gaya kepemimpinan sedangkan masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru seperti motivasi kerja, insentif, komunikasi dan lain sebagainya.
2. Dalam penelitian ini, guru yang bekerja di SMP Negeri 1 Klirong seluruhnya berjumlah 34 guru, akan tetapi penulis membatasi hanya 33 guru yaitu guru tetap yang menjadi responden dalam penelitian ini.

6. Implikasi

Berdasarkan atas temuan penelitian yang dibahas pada bab sebelumnya maka terdapat beberapa implikasi praktis dan teoritis sesuai dengan prioritas yang dapat diberikan sebagai masukan.

a. Implikasi Praktis

1. Berdasarkan hasil penelitian lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja. Artinya semakin baik lingkungan kerja fisik guru yang menunjang pembelajaran maka akan semakin baik pula kinerja yang dicapai oleh guru PNS di SMP N 1 Klirong. Hal ini menunjukkan apabila lingkungan kerja fisik menurun berdampak pada menurunnya kinerja guru. Berdasarkan kuesioner pada variabel lingkungan kerja fisik didapatkan nilai rata-rata terendah pada poin pernyataan yaitu "Pencapaian ruang pada saat mengajar sangat mendukung". Oleh karena itu sebaiknya pencapaian didalam ruang lebih diperhatikan agar dapat meningkatkan kinerja yang lebih baik. Lingkungan kerja fisik yang baik sangat mendorong dan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja guru.
2. Berdasarkan hasil penelitian, kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja. Artinya kompetensi yang dimiliki guru tidak berpengaruh terhadap kinerja. Guru masih memiliki tingkat kompetensi yang rendah serta

tingkat kesadaran akan kemampuan terhadap evaluasinya yang masih rendah, sehingga menurunkan tingkat kinerja guru. Karena semakin rendah kompetensi yang dimiliki guru akan semakin menurunkan kinerja pada guru. Sebaiknya kepala sekolah melakukan evaluasi terhadap kinerja guru agar mengetahui kemampuan yang dimiliki setiap guru. Memberikan pemahaman akan pentingnya kompetensi kepribadian, karena keberhasilan seluruh kompetensi berawal dari tingginya kompetensi kepribadian seorang guru, seperti dapat mengevaluasi kinerja sendiri, mampu mengembangkan diri secara berkelanjutan. Sehingga seorang guru dapat mengetahui apakah sudah maksimal selama pembelajaran atau belum. Jika kompetensi kepribadian guru baik dan dalam proses pembelajarannya belum maksimal maka seorang guru akan memiliki kesadaran untuk memperbaiki kompetensi pedagogik dan kompetensinya agar dapat lebih baik lagi. Dalam hal ini Kepala sekolah juga diharapkan dapat menilai kinerja guru dengan adil dan transparan tanpa memandang siapa guru tersebut atau lama bekerjanya. Pengelolaan komunikasi dan penilaian kinerja para guru berdasarkan obyektifitas atau secara langsung.

3. Berdasarkan hasil penelitian, gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja. Artinya bahwa gaya kepemimpinan yang dimiliki kepala sekolah tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Oleh karena itu kepala sekolah SMP N 1 Klirong diharapkan lebih terbuka dan melibatkan guru dalam beberapa kegiatan yang dilakukan di dalam maupun luar sekolah, serta memberikan peluang kepada guru untuk dapat berpartisipasi dalam setiap pengambilan keputusan, penyampaian ide, serta menerima kritik dan saran. Dengan seperti itu guru akan merasa dekat dengan kepala sekolah karena dilibatkan dalam banyak hal, sehingga guru dapat menyesuaikan dan menerima gaya kepemimpinan yang digunakan oleh kepala sekolah di SMP N 1 Klirong.
4. Berdasarkan hasil penelitian, kinerja guru tetap di SMP Negeri 1 Klirong sudah baik. Oleh karena itu SMP Negeri 1 Klirong diharapkan untuk tetap mempertahankan dan meningkatkan kinerja guru yang sudah ada dengan cara guru harus bersedia terlibat dalam banyak upaya untuk membantu kemajuan sekolah. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan dan mempertahankan kinerja guru, karena baik

buruknya kinerja guru sebagai tolak ukur atas keberhasilan sekolah.

b. Implikasi Teoritis

Implikasi teoritis merupakan sebuah cerminan bagi setiap penelitian dimana implikasi teoritis memberikan gambaran mengenai rujukan-rujukan yang dipengaruhi dalam penelitian ini, baik itu rujukan permasalahan, permodelan, hasil-hasil dan penelitian terdahulu. Berikut ini adalah implikasi teoritis dalam penelitian ini:

1. Berdasarkan hasil penelitian bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja fisik maka akan semakin baik pula kinerja yang dicapai oleh guru PNS di SMP N 1 Klirong. Lingkungan kerja fisik yang baik sangat mendorong dan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja guru, karena dengan lingkungan kerja fisik yang baik guru akan merasa lebih nyaman saat melaksanakan kegiatannya. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Priyono dkk (2018) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMA N 1 Tanggul Jember.
2. Berdasarkan hasil penelitian ini bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Artinya kompetensi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru PNS di SMP N 1 Klirong. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi yang dimiliki guru tidak berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini dapat disebabkan guru yang belum secara maksimal dalam menguasai kompetensi, sehingga mempengaruhi kinerja guru yang ada. Guru yang memiliki kompetensi dan tingkat kesadaran yang rendah akan dapat menurunkan tingkat kinerja. Karena semakin rendah kompetensi yang dimiliki guru akan semakin menurunkan kinerja pada guru. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Dwi Narsih (2017) bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.

Berdasarkan hasil penelitian bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja. Artinya gaya kepemimpinan tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja guru PNS di SMP N 1 Klirong. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang dimiliki kepala sekolah tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Kepemimpinan yang baik akan mempengaruhi guru untuk bekerja. Pemimpin di dalam organisasi yang tidak cukup kuat dalam kepemimpinan dan manajemennya tidak akan optimal dalam memimpin. Karena membangun kepemimpinan tidaklah hanya sekedar memiliki keahlian dalam memimpin, melainkan memiliki tantangan bagi mereka untuk dapat memahami

dan mampu menyusun manajemen yang baik untuk para bawahannya dengan baik.. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Liviawati dan Rita (2015) yaitu gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ansori, Putra, Budi. 2019. Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri 1 Kuantan Hilir. *Eko dan Bisnis*. Vol 10. Hal 261-271
- Ar. Nefrida. 2016. Pengaruh Kompetensi Guru Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri I Kota Jambi. *Jurnal Pendidikan dan Keguruan*. Vol. 1. Hal 1-15
- Azmi, Faidol. 2019. Pengaruh Disiplin, Kompetensi Dan Motivasi Guru Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Menengah Pertama Negeri (Smpn) Di Kecamatan Gelumbang Kabupaten Muara Enim. *KOLEGIAL*. Vol.7. Hal 76-90
- Baihaqi, Muhammad Iqbal. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Ma Ma'arif Selorejo Blitar. *KONSTRUKTIVISME*, Vol. 7. Hal 97-106
- Fahmi, Irham. 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Fatihah. 2019. Pengaruh Kompetensi Profesional Dan Kedisiplinan Guru Terhadap Kinerja Guru Pada Madrasah Tsanawiyah Di Kecamatan Gantarang Kabupaten Bulukumba. *Jurnal Manajemen Pendidikan*. Vol. 14. Hal 45-51
- Ghozali, Imam. 2005. *Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi 3. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- , 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Edisi 7. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- , 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Giantoro, Heru Mei, Haryadi, Ratno Purnomo. 2019. Pengaruh Kompetensi Guru, Kepemimpinan Kepala Sekolah Menurut Persepsi Guru Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Smk Negeri Di Kabupaten Purbalingga. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Akuntansi (JEBA)*, Vol 21
- Guterres, Luis Aparicio, Supartha, Wayan Gede. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, Vol 5. Hal 429-454
- Mukhtar, Afiah, Luqman Md. 2020. Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru Dan Prestasi Belajar Siswa Di Kota Makassar. *JURNAL IDAARAH*, VOL 4. Hal 1-15
- Narsih, Dwi. 2017. Pengaruh Kompetensi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Smkn 23 Jakarta Utara. *Jurnal Ilmia Pendidikan dan Ekonomi*. VOL 1. Hal 94 – 102
- Nazir, Moh. 2013. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Prasetyono, Hendro, Ramdayana, Ira Pratiwi. 2020. Pengaruh Servant Leadership, Komitmen Organisasi, dan Lingkungan Fisik Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, Vol 8. Hal 108-123
- Priyono, Bayu Hendro., dkk. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Guru Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Guru Sman 1 Tanggul Jember. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*: Vol. 4. Hal. 144-160
- Siagian, D dan Sugiarto. 2006. *Metode Statistika untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN
- Sudiarto. 2019. Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Pada Smkn 8 Jakarta – Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, Vol. 1. Hal 173-182
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- , 2010. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta

-----2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta

-----2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung Alfabeta

Sukamto, Yohanes, Pardjono. 2016. Pengaruh Kompetensi Guru, Komitmen Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Smp Andalan Di Sleman. JURNAL PENELITIAN ILMU PENDIDIKAN, Vol 9. Hal 165-178

Wiyati, Rita, Liviawati. 2015. Pengaruh Stress Kerja, Motivasi, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Suatu Studi Kasus Perguruan Tinggi Swasta Di pekanbaru. Pkbis Jurnal, Vol.

