

PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SD SEKECAMATAN TANJUNG GADANG KABUPATEN SIJUNJUNG

Sinta Kumala Dewi¹, Ice Kamela S.E., MM²
Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bung Hatta

E-mail : sintakumaladewi2000@gmail.com, icekamela@yahoo.com

PENDAHULUAN

Organisasi membutuhkan sumber daya untuk meraih tujuannya. Sumber daya tersebut terdiri atas sumber daya alam, sumber daya finansial sumber daya manusia, sumber daya ilmu pengetahuan, dan sumber daya teknologi. Diantara sumber daya tersebut, sumber daya yang paling utama adalah sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang digunakan untuk menjalankan dan menyinergikan sumber daya lainnya peranan mencapai tujuan organisasi. Tanpa sumber daya manusia (SDM), sumber daya lainnya menganggur (*idle*) dan kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan organisasi [1]

Dalam hal ini guru tidak semata-mata sebagai pengajar yang melakukan transfer ilmu pengetahuan, tetapi juga Sebagai pendidik yang melakukan transfer nilai nilai sekaligus sebagai pembimbing yang memberikan pengarahan dan menuntun siswa dalam belajar. Guru juga harus mengajar sesuai dengan prosedur sekolah dan melaksanakannya dengan penuh tanggung jawab. Agar terwujudnya kinerja guru yang berkompeten, maka sekolah juga harus menyediakan fasilitas yang memadai agar guru dapat bekerja secara maksimal.

Guru adalah salah satu faktor penting dalam Penyelenggaraan pendidikan di sekolah. Kompetensi keguruan itu tampak pada kemampuannya menerapkan sejumlah konsep, asas kerja sebagai guru, mampu mendemonstrasikan sejumlah strategi maupun pendekatan pengajaran yang menarik dan interaktif, disiplin, jujur dan konsisten [2].

Kinerja guru adalah hasil kerja guru yang terefleksi dalam cara merencanakan, melaksanakan dan menilai proses belajar mengajar yang intensitasnya dilandasi oleh etos kerja, serta disiplin profesional dalam proses pembelajaran [3]. Kinerja guru adalah tingkat keberhasi- silan seorang guru di dalam melaksa- nakan pekerjaan-pekerjaannya menu- rut kriteria yang berlaku untuk pekerjaan tersebut dalam kurun waktu tertentu [4].

Faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah kepempinan kepala sekolah. Menurut [5] mengemukakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah adalah sifat atau ciri-ciri dan perilaku seorang pemimpin untuk mempengaruhi, mengarahkan, membimbing, membina, mengawasi dan memotivasi bawahan untuk mencapai suatu tujuan yang diharapkan dalam organisasi. Menurut [6] peningkatan kinerja guru sangat dipengaruhi oleh kepala sekolah, bagaimana seorang kepala sekolah bisa mengarahkan timnya dalam hal ini adalah para guru untuk meningkatkan kualitas

dan profesionalisme dalam proses belajar mengajar seperti pengenalan staf pengajar, strategi kepemimpinan bersama, pengembangan staf, induksi guru baru, evaluasi guru pendukung, rekomendasi, promosi atau insentif. Semakin tinggi efektif gaya kepemimpinan kepala sekolah, maka akan semakin tinggi pula kinerja guru.

Komunikasi organisasi sangat mempengaruhi kinerja guru. Komunikasi organisasi merupakan segala hal yang berhubungan dengan proses penyampaian informasi dalam lembaga. Tanpa adanya komunikasi organisasi, maka informasi yang penting dan bermanfaat akan terlewatkan dan berdampak pada kinerja guru itu sendiri [1]. Komunikasi organisasi merupakan motif dari suatu tujuan orang yang berkomunikasi, yang dikemukakan secara sadar yang melibatkan banyak kepentingan sesuai dengan penggunaan media komunikasi yang efektif menghasilkan suatu komunikasi organisasi yang efektif tidak terlepas dari adanya komunikasi internal dan eksternal. Komunikasi internal dapat dilakukan secara vertikal, horizontal dan diagonal [7].

Selain kepemimpinan kepala sekolah dan komunikasi organisasi masalah lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah keadaan di mana tempat kerja yang baik meliputi fisik dan nonfisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tenang, perasaan betah/kerasan, dan lain sebagainya [8]. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik, guru akan dapat menjalankan tugasnya dengan baik juga. Adanya lingkungan kerja yang sehat, nyaman, dan kondusif akan dapat mengembangkan produktivitas guru yang pada akhirnya dapat menghasilkan kinerja guru yang lebih baik.

METODE PENELITIAN

Dalam Penelitian ini objek yang digunakan oleh peneliti adalah Guru SD Kecamatan Tanjung Gadang, Kabupaten Sijunjung, Provinsi Sumatera Barat. Populasi pada penelitian ini sebanyak 239 guru. Metode pengambilan sampel yang digunakan ialah Probability Sampling yaitu salah satu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) sebanyak 80 responden [9]. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Jenis data yang digunakan adalah data primer, yaitu data yang diolah dan dicari langsung oleh peneliti. Data tersebut belum pernah digunakan oleh seluruh pihak yang berkepentingan. Dalam penelitian ini kuesioner akan disebar menggunakan *google form yang disebar sebanyak 80 responden*. Skala variabel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan Skala Likert dengan tanggapan 1 (sangat tidak setuju), 2 (tidak

setuju), 3 (netral), 4 (setuju), dan 5 (sangat setuju) digunakan untuk mengukur semua variabel penelitian

Metode analisis data menggunakan Regresi linear berganda adalah untuk menguji pengaruh dua atau lebih variable independen (*explanatory*) terhadap satu variabel dependen. Model ini mengasumsikan adanya hubungan satu garis lurus/linier antara variabel dependen dengan masing-masing prediktornya. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, komunikasi organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru Sekecamatan Tj.Gadang Kabupaten Sijunjung dengan uji validitas menggunakan *coreccted item-total correlation*, uji reliabilitas, analisis deskriptif, uji asumsi klasik, kemudian uji F, uji T, dan uji koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1.1 Uji stastitik T

Variabel	Koefisise n Regresi	T- statisti k	Sig.	Kesimpula n
(Const.)	4,206			
Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)	0,536	4,798	0,000	Diterima
Komunikasi Organisasi (X2)	0,327	2,610	0,011	Diterima
Lingkungan Kerja (X3)	-0,254	-1,243	0,218	Ditolak

Sumber : Hasil olahan data (2022)

Berdasarkan tabel diatas dapat dibuat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 4,206 + 0,536x_1 + 0,327x_2 - 0,254x_3$$

Koefisien regresi kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, sebesar 0,536 dan signifikan (sig=0,000<0,05), maka dapat disimpulkan kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SD Kecamatan Tanjung Gadang. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) dapat diterima.

Koefisien regresi komunikasi organisasi terhadap kinerja guru, sebesar 0,327 dan signifikan (sig=0,011<0,05), maka dapat disimpulkan komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SD Kecamatan Tanjung Gadang. Dengan demikian, hipotesis kedua (H2) dapat diterima.

Koefisien regresi lingkungan kerja terhadap kinerja guru, sebesar -0,254 dan signifikan (sig=0,218<0,05), maka dapat disimpulkan lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SD Kecamatan Tanjung Gadang. Dengan demikian, hipotesis ketiga (H3) dapat ditolak.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja guru SD Kecamatan Tanjung Gadang. Komunikasi oganisasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru SD Kecamatan Tanjung Gadang. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru SD Kecamatan Tanjung Gadang.

Kinerja guru SD Kecamatan Tanjung Gadang berada pada kategori baik. Perlu diperhatikan hal-hal yang memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja guru. Untuk meningkatkan lagi kinerja guru kepala sekolah harus dapat menentukan strategi yang efektif dan apabila terjadi penurunan kualitas kinerja dapat mengidentifikasi penyebabnya. Bagi peneliti selanjutnya, hendaknya untuk memperluas informasi yang lebih lengkap tentang fakto-faktor yang mempengaruhi kinerja guru, karena kinerja guru tidak hanya dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah, komunikasi organisasi dn lingkungan kerja tetapi masih banyak faktor lain yang turut mempengaruhinya, contohnya kecerdasan emosional guru, motivasi kerja guru dan sertifikasi guru. Peneliti dimasa mendatang disarankan untuk menggunakan metode pengambilan sampel berbeda dengan yang telah digunakan dalam penelitian ini. Saran tersebut sangat penting untuk mendorong meningkatkan ketepatan dan akurasi hasil penelitian yang akan diperoleh peneiti dimasa mendatang.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Gading, Puspaningtyas, and Ismiyati, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Komunikasi organisasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 16 Sumarang," *unnes*, p. 15.
- [2] m. ag dr. abd madjid, *pengembangan kinerja guru melalui kompetensi, komitmen dan motivasi kerja*. yogyakarta: samudra biru, 2016.
- [3] Y. Elly and J. Soraya, "Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Sekolah terhadap Kinerja Guru," *J. Penelit. dan Pendidik. IPS*, vol. 14, no. 2, pp. 55–61, 2020, doi: 10.21067/jppi.v14i2.4856.
- [4] Sugiyono and M. Rahadhini, "Pengaruh pendidikan pelatihan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru," *J. Manaj. Sumberd. Mns.*, vol. 5, no. 1, pp. 1–10, 2011.
- [5] K. Saleh and A. N. Aini, "Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan (Studi Tentang Peran Kepala MTsN Model Samarinda dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Guru)," *J. Fenom.*, vol. 6, no. 1, pp. 19–37, 2014.
- [6] L. Ocham and U. A. Okoth, "Head-teachers ' motivational practices in public secondary schools in Kenya," *TQM J.*, vol. 27, no. 6, pp. 814–822, Jan. 2015, doi: 10.1108/TQM-08-2015-0110.
- [7] A. Purnomo, "Pelaksanaan Kebijakan Komunikasi Organisasi Pemerintahan Di Indonesia," *J. Noken Ilmu-Ilmu Sos.*, vol. 3, no. 2, p. 11, 2018, doi: 10.33506/jn.v3i2.111.
- [8] dra. umi farida Mm and M. sri hartono, se, *manajemen sumber daya manusia II*. ponorogo: umpo press, 2015.
- [9] A. R. A. Nalendra *et al.*, *Statistika Seri Dasar dengan SPSS*. 2021.