PENGARUH LINGKUNGAN DAN IKLIM SEKOLAH TERHADAP PRESTASI KERJA GURU

Oleh : Dinda Faizah Jelita

SMP Negeri 1 Losari Jln. Jend. Sudirman No. 77, Losari Lor, Kec. Losari,
Kab. Brebes Provinsi. Jawa Tengah

Email : dindafaizah31@gmail.com

Citation : Jelita, D.F. (2023). Pengaruh Lingkungan Dan Iklim Sekolah Terhadap Prestasi Kerja Guru, *Edum Journal* , 6 (2), 101 - 114.

DOI : <https://doi.org/10.31943/edumjournal.v6i2.153>

Abstrak-Penelitian ini mengangkat tema prestasi kerja guru, yang menyoroti berbagai prestasi yang telah dicapai oleh para pahlawan pendidikan ini dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka. Prestasi kerja guru tidak hanya terlihat dari hasil akademik siswa, tetapi juga dari dedikasi mereka dalam menciptakan lingkungan pembelajaran yang inklusif, inovatif, dan berdaya dorong. Prestasi kerja guru di Kecamatan Losari Kabupaten Brebes dinilai masih rendah. Berdasarkan hasil observasi awal diduga hal tersebut disebabkan oleh rendahnya lingkungan sekolah dan iklim sekolah guru. Karena itu, perlu dilakukan penelitian untuk menguji kebenarannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap pengaruh lingkungan sekolah dan iklim sekolah terhadap prestasi kerja guru. Penelitian ini menggunakan metode survey dengan pendekatan kuantitatif, serta teknik korelasional dan regresi. Teknik pengumpulan data melalui angket skala Likert terhadap 61 responden yang merupakan guru SMP Negeri. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan sekolah terhadap prestasi kerja guru; (2) Terdapat pengaruh yang signifikan iklim sekolah terhadap prestasi kerja guru; (3) Terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan sekolah dan iklim sekolah secara bersama-sama terhadap prestasi kerja guru. Artinya, semakin tinggi kualitas lingkungan sekolah dan iklim sekolah secara simultan, maka semakin tinggi pula prestasi kerja guru. Agar menjadi lebih baik maka perlu dilakukannya perbaikan dan perhatian terhadap lingkungan sekolah serta aspek-aspek yang mempengaruhi prestasi kerja guru di SMP Negeri Kecamatan Losari Kabupaten Brebes. Penting bagi pihak sekolah dan terkait untuk memberikan dukungan yang memadai kepada guru, seperti peluang pengembangan profesional, waktu dan sumber daya yang cukup, serta penghargaan yang layak.

Kata Kunci: Iklim sekolah, Lingkungan sekolah, Prestasi kerja guru

I. Pendahuluan

Salah satu komponen terpenting dalam kemajuan suatu masyarakat dan negara adalah pendidikan. Selain membantu masyarakat, pendidikan yang berkualitas juga membantu pertumbuhan sosial, ekonomi, dan budaya suatu bangsa. Sangat penting bagi pendidikan untuk eksis dalam budaya suatu negara. Selain dapat membantu dalam mencari makna dan kompas dalam menjalani hidup, pendidikan juga memiliki peran penting dalam membangun bangsa. Dalam skala nasional pendidikan bertujuan untuk mencerdaskan kehidupan masyarakat dan mengembangkan manusia Indonesia seutuhnya, manusia yang bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, berilmu, dan berketramampilan, sehat jasmani dan rohani, berkepribadian tangguh, mandiri, dan berakal budi. tanggung jawab sosial dan kebangsaan. Oleh karena itu, pemerintah berkomitmen untuk memastikan kualitas dan pemerataan pendidikan. Sekolah Menengah Pertama (SMP) merupakan jenjang pendidikan dasar pada pendidikan formal yang diikuti para siswa di Indonesia setelah lulus dari Sekolah Dasar (SD atau sederajat). Tahun-tahun sekolah menengah adalah waktu yang penting dalam karir skolastik para siswa di mana mereka secara signifikan meningkatkan keterampilan kognitif, sosial, dan emosionalnya. Para siswa mulai membangun kepribadian mereka sendiri, memperoleh kemampuan intelektual, dan terlibat dengan dunia secara lebih luas. Oleh karena itu, guru harus memahami nilai pendidikan bagi siswa sekolah menengah dan bagaimana pengaruhnya terhadap masa depan mereka. Salah satu tanggung jawab pendidik atau guru adalah menciptakan lingkungan pembelajaran yang mampu menginspirasi dan mendorong siswa untuk belajar dengan baik dan bersemangat. Dalam konteks ini, peran guru sangatlah penting dalam melaksanakan proses pembelajaran. Dalam hal ini, guru perlu menjalankan perannya dengan semangat, dedikasi, dan memiliki tingkat etos kerja yang tinggi. Di sisi lain, keberhasilan belajar mengajar di kelas juga dipengaruhi oleh beberapa faktor yang saling berkaitan. Komponen tersebut meliputi isi, instruksi, penilaian, peserta didik (siswa), pendidik (guru), dan lingkungan belajar. Keberhasilan kegiatan belajar mengajar sangat tergantung pada peserta didik yang dijadikan sebagai subjek proses (Sudjana 2001:2). Oleh karena itu, selain mematuhi tugas-tugas yang tercantum dalam deskripsi pekerjaan, guru juga diharapkan memiliki hasil kerja yang melebihi harapan dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tindakan tersebut mencakup kepedulian terhadap siswa, lingkungan pembelajaran, dan kontribusi yang aktif dalam memajukan kualitas pendidikan secara menyeluruh, dengan kata lain seorang guru diharapkan memiliki prestasi kerja yang tinggi.

Peningkatan prestasi kerja memiliki berbagai kegunaan yang signifikan dalam berbagai aspek organisasi (Prakoso & Murtika, 2004). Pertama, dalam perencanaan dan pengembangan karier, prestasi kerja yang baik memungkinkan seorang pegawai untuk merencanakan langkah-langkah yang tepat dalam mencapai kemajuan karier mereka. Selanjutnya, peningkatan prestasi kerja juga

berkontribusi pada perbaikan dan peningkatan kinerja secara keseluruhan, serta membantu dalam penyesuaian kebutuhan konsesi dan pengambilan keputusan penempatan yang lebih baik. Selain itu, prestasi kerja yang tinggi mempengaruhi kebutuhan latihan dan pengembangan, serta membantu mengatasi penyimpangan dalam proses penempatan sumber daya manusia. Selain manfaat internal, seorang pegawai yang memiliki prestasi kerja yang baik juga memperoleh penghargaan, perhatian dari atasan, dan penilaian positif dari rekan-rekan kerjanya. Peran guru sangat penting dalam upaya mencapai pendidikan yang berkualitas guna menghasilkan sumber daya manusia yang kompeten dan unggul. Kualitas pendidikan secara keseluruhan bergantung pada kualitas guru (Kumar, 2013:13). Dalam konteks ini, data yang diperoleh dari “*Human Development Index*” tahun 2018 menunjukkan bahwa Indonesia mendapatkan skor 0,694 dan menempati peringkat ke-116 dari 189 negara. Posisi ini sejajar dengan Vietnam dan berada di bawah Malaysia yang menempati peringkat ke-57, serta di bawah Filipina yang berada di peringkat ke-113 (“*Human Development Reports*,” 2019:8-9). Dengan kata lain, peran guru tidak cukup hanya dengan memenuhi standar pencapaian kinerja yang baik, namun guru selayaknya berprestasi dalam memenuhi tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja. Guru menunjukkan prestasi kerja sebagai hasil dari pencapaian dan perkembangan yang mereka raih dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka. Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja guru meliputi kemampuan, presentasi atau keterampilan, latar belakang keluarga, status sosial, pengalaman, usia, jenis kelamin, etnis, kualifikasi akademik, pengalaman kerja, sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan sifat pekerjaan, persepsi, sikap, kepribadian, pembelajaran, dan motivasi (Pardimin & Huda, 2018:392).

Berdasarkan hasil penelitian Chamundeswari (2013:420), tinggi rendahnya prestasi kerja guru dapat dipengaruhi dengan lingkungan sekolah yang kondusif. Dengan memiliki lingkungan sekolah yang menyenangkan guru akan lebih termotivasi dalam mengembangkan metode pembelajaran. Namun kondisi di lapangan menunjukkan masih terdapat sekolah yang perlu mendapat perhatian dikarenakan belum memiliki lingkungan sekolah yang ideal. Hal ini dikhawatirkan akan mempengaruhi proses pembelajaran. Dilain pihak salah satu faktor penting yang mempengaruhi keberhasilan proses pembelajaran adalah iklim sekolah. Iklim sekolah yang kondusif merupakan lingkungan yang tepat dan mendukung kelancaran serta kelangsungan pembelajaran yang dijalankan oleh para guru. Di negara-negara maju, penelitian tentang iklim sekolah telah mengalami perkembangan yang substansial dan memberikan kontribusi yang signifikan dalam membentuk sekolah-sekolah yang sukses. Hasil studi menunjukkan bahwa jika guru merasakan suasana kerja yang kondusif di sekolah, maka dapat diharapkan siswa akan mencapai prestasi akademik yang memuaskan (Arsil, dkk, 2018). Konsep iklim sekolah mengacu pada gaya hidup keseluruhan suatu organisasi. Jika gaya hidup tersebut dapat ditingkatkan, kemungkinan besar prestasi kerja juga akan meningkat (Davis dan Newstrom, 1995:14).

Iklim sekolah yang memadai menjadi suatu keharusan yang dimiliki oleh sekolah. Dari temuan hasil observasi awal, beberapa guru menunjukkan

kecenderungan penurunan semangat kerja. Hal ini diduga karena sekolah belum memenuhi iklim kerja yang ideal. Kurang teperhatikannya kebutuhan dan kapasitas guru dalam melaksanakan tugasnya menjadi salah satu hambatan bagi guru untuk berkembang. Berdasarkan paparan di atas, penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut dengan judul “Pengaruh Lingkungan dan Iklim Sekolah terhadap Prestasi Kerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Losari Kabupaten Brebes”.

II. Kajian Literatur

Menurut ahli psikologi Amerika, Sartain (Purwanto, 2009:72), lingkungan atau *environment* meliputi semua kondisi dalam dunia ini yang dengan cara-cara tertentu mempengaruhi tingkah laku kita, pertumbuhan perkembangan atau *life processes* kita kecuali gen-gen. Sartain dalam Purwanto (2009:72) membagi lingkungan itu menjadi tiga bagian sebagai berikut: Lingkungan alam atau luar (*external or physical environment*), yaitu segala sesuatu yang ada dalam dunia ini yang bukan manusia, seperti rumah, tumbuh-tumbuhan, air, iklim, dan hewan. Lingkungan dalam (*internal environment*), yaitu segala sesuatu yang telah termasuk ke dalam diri kita, yang dapat mempengaruhi pertumbuhan fisik kita. Lingkungan sosial (*social environment*), yaitu semua orang atau manusia lain yang mempengaruhi kita, baik secara langsung (misalnya dalam pergaulan sehari-hari dengan orang lain, keluarga, teman-teman, kawan sekolah, kawan sepekerjaan, dan sebagainya) atau tidak langsung (melalui radio, televisi, buku-buku, majalah, surat kabar, dan sebagainya) Berdasarkan pendapat Sartain dalam Purwanto (2009:72), maka dimensi lingkungan sekolah dalam penelitian ini yaitu; (1) Lingkungan alam atau luar (*external or physical environment*), (2) Lingkungan dalam (*internal environment*), (3) Lingkungan sosial (*social environment*). Lingkungan sekolah tempat belajar turut mempengaruhi tingkat keberhasilan belajar. Kualitas guru, metode mengajar, kesesuaian kurikulum, dengan kemampuan anak, keadaan fasilitas/perengkapan di sekolah, keadaan ruangan, jumlah murid perkelas, pelaksanaan tata tertib (disiplin) dapat mempengaruhi minat belajar dan hasil belajar siswa. Kualitas lingkungan sekolah merupakan tingkat kepuasan, motivasi, keterlibatan, dan pengalaman komitmen perseorangan mengenai kehidupan guru dalam bekerja di sekolah. Mutu lingkungan kerja juga berarti derajat dimana para individu sanggup memuaskan kebutuhan individu mereka. Dalam prakteknya belum banyak sekolah menerapkan mutu lingkungan kerja sebagai salah satu misinya. Pihak manajemen masih lebih memperhatikan kepentingan dalam pencapaian tujuan sekolah ketimbang kepentingan guru. Dengan kata lain terjadi keseimbangan perhatian yang timpang (Komalia, 2013:52). Sekolah sebagai organisasi pendidikan menjadi tempat berlangsungnya proses belajar mengajar untuk mencapai tujuan pembangunan nasional. Keberhasilan tujuan pendidikan di sekolah tergantung pada sumber daya manusia yang ada di sekolah tersebut yaitu kepala sekolah, guru, siswa, pegawai tata usaha, dan tenaga kependidikan lainnya. Selain harus didukung pula oleh sarana dan prasarana yang memadai. Untuk membentuk manusia yang sesuai dengan tujuan pembangunan nasional, yang hakekatnya bertujuan meningkatkan kualitas manusia dan seluruh masyarakat

Indonesia yang maju, modern berdasarkan Pancasila, maka dibutuhkan tenaga pendidik yang berkualitas. Sekolah Menengah Pertama (SMP) merupakan tahap pendidikan setelah Sekolah Dasar (SD) atau tingkat yang setara, yang diikuti oleh siswa di Indonesia dalam sistem pendidikan formal. Tahun-tahun sekolah menengah penting bagi perkembangan kognitif, sosial, dan emosional siswa. Atas dasar ini, penting bagi guru untuk memahami persepsi siswa atas nilai pendidikan dan pengaruhnya bagi masa depan mereka. Hal ini berarti, penting bagi guru untuk memiliki prestasi kerja yang tinggi karena untuk dapat mendukung peningkatan kualitas pendidikan, guru juga diharapkan memiliki hasil kerja yang melebihi harapan dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Permasalahan terkait prestasi kerja guru tidak akan muncul tanpa adanya faktor yang mempengaruhinya. Dalam hal ini, faktor-faktor tersebut dapat dikategorikan ke dalam tiga kategori besar, yaitu faktor individu, faktor organisasi, faktor psikologis (Guibert, 2000). Diantara ketiga faktor yang mempengaruhi tersebut, peneliti akan mengkaji dari faktor organisasi karena menjadi faktor eksternal, yaitu lingkungan sekolah dan iklim sekolah. Pemilihan dari dua variabel ini didasarkan pada pengkajian tentang fokus permasalahan pada penelitian ini, yaitu peningkatan prestasi kerja guru yang diasumsikan memiliki keterkaitan erat terhadap lingkungan sekolah, dan peningkatan kinerja mengajar guru yang diasumsikan memiliki keterkaitan yang erat dengan iklim sekolah.

Prestasi kerja guru diukur dengan menggunakan indikator yang diadopsi dari Ruky (2001), yakni: kerjasama, prakarsa/inisiatif, ketaatan, kecermatan, kemampuan manajemen, hasil karya, dan tanggung jawab. Sedangkan lingkungan sekolah diukur menggunakan indikator yang diadopsi dari Sartain dalam Purwanto (2009), yakni: lingkungan eksternal, lingkungan internal, dan lingkungan sosial. Sementara itu, iklim sekolah diukur dengan menggunakan indikator yang diadopsi dari Hoy dan Miskel (2001), yakni: perilaku dinamis, keakraban, semangat kerja, serta kejelasan tugas pokok dan fungsi. Menurut Ruky (2001:20-21), tujuan dari penilaian prestasi kerja yaitu: (1) meningkatkan prestasi kerja seseorang dengan memberikan kesempatan untuk memenuhi kebutuhan aktualisasi diri dalam kerangka pencapaian tujuan, (2) merangsang minat dalam pengembangan pribadi agar meningkatkan hasil karya dan prestasi serta potensi laten dengan cara memberi umpan balik tentang prestasi yang bersangkutan, (3) membantu menyusun program pengembangan dan pelatihan yang tepat guna, dan (4) sebagai pertimbangan obyektif dalam sistem penghargaan (*reward-punishment*). Penilaian prestasi kerja guru pada dasarnya merupakan penilaian yang sistematis terhadap penampilan kerja guru itu sendiri dan terhadap potensi dalam upaya mengembangkan diri untuk kepentingan organisasi yakni satuan pendidikan tempatnya bekerja. Dengan penilaian prestasi kerja secara jujur dan objektif, maka suatu kepala sekolah dapat menaksir kualitas pekerjaan guru atau tenaga kependidikan lainnya sebagai bahan untuk pengembangan sistem kepegawaian yang pada akhirnya dapat menjadi bahan pengembangan organisasi. Wursanto (2005:88) mengemukakan bahwa jika penilaian prestasi kerja dilakukan secara jujur dan objektif, maka akan diperoleh manfaat sebagai berikut: a. Manfaat bagi pegawai (dalam hal ini guru) adalah: (1) Penilaian pegawai menciptakan iklim

kehidupan perusahaan, yang dapat menjamin kepastian hukum bagi pegawai; 2) penilaian pegawai memberikan dorongan kepada pegawai untuk lebih giat dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan; dan 3) penilaian pegawai melatih pegawai untuk selalu berdisiplin dalam segala hal. B. Manfaat penilaian prestasi kerja pegawai bagi instansi atau organisasi pemerintah maupun swasta adalah: 1) dapat mengetahui kelemahan-kelemahan yang dialami oleh setiap pegawai sehingga pembinaan pegawai dapat lebih dikembangkan dan diperhatikan; 2) hasil penilaian dapat dipergunakan sebagian dasar untuk menempatkan pegawai sesuai dengan bidang tugasnya; 3) penilaian pegawai memudahkan dalam menentukan apakah suatu latihan dibutuhkan untuk mengembangkan keterampilan.

Melalui penilaian prestasi kerja dapat ditentukan apakah pekerja telah memenuhi target atau standar yang telah ditetapkan. Ruky (2001:203) membarikan gambaran tentang faktor-faktor penilaian prestasi kerja yang berorientasi pada individu, yaitu pengabdian, kejujuran, kesetiaan, prakarsa, kemauan bekerja, kerjasama, prestasi kerja, pengembangan, tanggung jawab, dan disiplin kerja. Selanjutnya dapat dimaknai bahwa sangat penting apabila objek penilaian pegawai itu mencakup dua hal pokok, yaitu: hasil pekerjaan (prestasi kerja) dan sifat-sifat pribadi. Ini berarti mencakup kemampuan dan watak pribadi. Karena pada dasarnya, baik tidaknya seseorang menggunakan kemampuan dan ilmunya sangat tergantung dari bagaimana watak seseorang atau bagaimana upaya pengendalian dirinya. Bertolak dari paparan di atas, dapat dimaknai bahwa prestasi kerja guru merupakan hasil yang dicapai oleh seorang guru sebagai aktualisasi dari kemampuannya akan hubungannya dengan pekerjaannya sebagai pengajar untuk mencapai tujuan pembelajaran yang diinginkan. Mengingat bahwa penilaian prestasi kerja guru memiliki indikator yang cukup banyak sebagaimana ditulis oleh Ruky (2001:203), maka yang dijadikan indikator dalam penelitian ini adalah: (1) kerjasama (2) prakarsa/inisiatif (3) ketaatan (4) kecermatan (5) kemampuan manajemen (6) hasil kerja dan (7) tanggung jawab.

III. Metode Penelitian

Teknik pengumpulan data adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data penelitian. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner dengan skala pengukuran tipe skala Likert. Data yang akan dihasilkan dari penyebaran angket untuk ketiga variabel berskala pengukuran ordinal dengan alternatif jawaban bernilai kisaran 1 – 5, yang menunjukkan ekstrim sangat positif dengan skor nilai lima dan ekstrim sangat negatif diberi nilai skor satu atau sebaliknya tergantung pada jenis pernyataan yang diuji (positif atau negatif). Uji coba instrumen dilakukan bertujuan untuk mendapatkan petunjuk mengenai mutu penelitian. Keandalan menunjukkan ketepatan dan kemantapan alat ukur yang dipakai. Instrumen penelitian diujicobakan kepada 20 orang guru, diluar perhitungan sampel yang ditetapkan. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru sekolah menengah pertama (SMP) Negeri di Kecamatan Losari Kabupaten Brebes. yang berjumlah 159 orang, dengan

menggunakan rumus Slovin jumlah sampelnya 61 responden. Penelitian ini menggunakan metode survey dengan pendekatan kuantitatif, serta teknik korelasional dan regresi.

IV. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Tabel 1
Uji Regresi Variabel X_1 terhadap Y
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.139	8.893		1.702	.094
	Lingkungan Sekolah	.816	.132	.628	6.196	.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Guru

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, diperoleh persamaan regresi berupa $\hat{y} = 15,139 + 0,816X_1$. Konstanta dalam persamaan tersebut adalah 15,139 sehingga apabila tidak ada kenaikan nilai dari variabel lingkungan sekolah (X_1), maka nilai prestasi kerja guru (Y) adalah tetap 15,139. Berikutnya koefisien regresi dari persamaan tersebut adalah sebesar 0,816 yang menyatakan bahwa setiap perubahan satu nilai lingkungan sekolah akan memberikan kenaikan prestasi kerja guru sebesar 15,955 (penjumlahan dari kolom B). Adapun pengujian signifikansi untuk regresi ini digunakan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000. Ketentuan yang digunakan adalah jika nilai Sig. < 0,05, maka artinya pengaruh lingkungan sekolah terhadap prestasi kerja guru adalah signifikan.

Tabel 2
Uji Regresi Variabel X_2 terhadap Y
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.148	10.139		.804	.425
	Iklim Sekolah	.915	.150	.623	6.119	.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Guru

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, diperoleh persamaan regresi berupa $\hat{y} = 8,148 + 0,915X_1$. Konstanta dalam persamaan tersebut adalah 8,148

sehingga apabila tidak ada kenaikan nilai dari variabel iklim sekolah (X_2), maka nilai prestasi kerja guru (Y) adalah tetap 8,148. Berikutnya koefisien regresi dari persamaan tersebut adalah sebesar 0,596 yang menyatakan bahwa setiap perubahan satu nilai iklim sekolah akan memberikan kenaikan prestasi kerja guru sebesar 9,063 (penjumlahan dari kolom B).

Adapun pengujian signifikansi untuk regresi ini digunakan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000. Ketentuan yang digunakan adalah jika nilai Sig. < 0,05, maka artinya pengaruh iklim sekolah terhadap prestasi kerja guru adalah signifikan.

Tabel 3
Uji Regresi Ganda Variabel X_1 dan X_2 Secara Simultan terhadap Y
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.585	9.905		.362	.719
	Lingkungan Sekolah	.476	.193	.366	2.463	.017
	Iklim Sekolah	.510	.219	.347	2.332	.023

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Guru

Berdasarkan hasil perhitungan pada diatas, diperoleh persamaan regresi ganda berupa $\hat{Y} = 3,585 + 0,476X_1 + 0,510X_2$. Dalam persamaan tersebut, konstantanya adalah 3,585 sehingga apabila tidak ada kenaikan nilai dari variabel lingkungan sekolah (X_1) dan iklim sekolah (X_2), maka nilai prestasi kerja guru (Y) adalah tetap 3,585. Berikutnya koefisien regresi dari persamaan tersebut adalah sebesar 0,476 dan 0,510 menyatakan bahwa setiap perubahan satu nilai lingkungan sekolah dan iklim sekolah secara simultan akan memberikan kenaikan prestasi kerja guru sebesar 4,571.

Tabel 4
Uji Korelasi Ganda Variabel X_1 dan X_2 Secara Simultan terhadap Y
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.668 ^a	.446	.427	8.454	.446	23.361	2	58	.000

-
- a. Predictors: (Constant), Iklim Sekolah, Lingkungan Sekolah
b. Dependent Variable: Prestasi Kerja Guru

Pengujian signifikansi untuk regresi ganda digunakan nilai signifikansi (Sig. F Change) sebesar 0,000. Ketentuan yang digunakan adalah jika nilai Sig. < 0,05, maka artinya koefisien regresi signifikan, dan sebaliknya. Berdasarkan perhitungan, diketahui bahwa nilai Sig. Sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,005 sehingga pengaruh lingkungan sekolah dan iklim sekolah secara simultan terhadap prestasi kerja guru adalah signifikan. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi ganda yaitu adanya pengaruh sebesar 0,668, sehingga $R_{y(x_1x_2)} > 0$, maka hasilnya adalah H_0 ditolak, dan H_a diterima, yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan sekolah dan iklim sekolah secara simultan terhadap prestasi kerja guru. Berdasarkan hasil pengujian pertama dalam penelitian ini, ditemukan bahwa lingkungan sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja guru sebesar 39,4%. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa prestasi kerja guru ini tidak hanya dipengaruhi oleh lingkungan sekolah saja, ada faktor lain (epsilon), selain iklim sekolah, yang juga berpengaruh namun tidak dikaji dalam penelitian ini. Namun demikian, lingkungan sekolah dapat dijadikan alat untuk memprediksi tinggi rendahnya prestasi kerja guru.

Berdasarkan hasil analisis deskripsi variabel, ditemukan bahwa lingkungan sekolah dan prestasi kerja guru, masing-masing, berada dalam kategori cukup baik dan baik. Diantara tiga dimensi variabel lingkungan sekolah yang diteliti, dimensi lingkungan eksternal memiliki capaian respon terendah dengan kategori cukup. Adapun diantara 7 dimensi pada variabel prestasi kerja guru yang diteliti, dimensi prakarsa/inisiatif memiliki capaian respon terendah dengan kategori cukup. Namun secara keseluruhan, terdapat beberapa indikator pada beberapa dimensi lain yang juga berkategori cukup, diantaranya: indikator perencanaan individu pada dimensi kecermatan, dan indikator kualitas kerja pada dimensi hasil kerja. Hasil temuan deskriptif kedua variabel ini turut mendukung hasil pengujian pertama pada penelitian ini. Rendahnya prestasi kerja guru dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk pengaruh lingkungan eksternal dan aspek-aspek tertentu seperti ruang kelas, perpustakaan, laboratorium, sarana olahraga, dan media pembelajaran. Dalam konteks ini, permasalahan yang muncul antara lain kurangnya inisiatif, keinginan untuk maju yang rendah, kreativitas yang rendah, dan kurangnya kecermatan dalam menanggapi pergeseran budaya teknologi.

Dalam proses pembelajaran ruang kelas yang tidak kondusif dapat berdampak negatif pada prestasi kerja guru. Ruang kelas yang sempit, berisik, atau tidak nyaman dapat mengganggu konsentrasi dan fokus guru dalam menyampaikan materi pembelajaran. Selain itu, fasilitas yang kurang memadai seperti papan tulis yang rusak atau kurangnya peralatan pengajaran juga dapat menghambat efektivitas pembelajaran. Selain itu juga, guru beranggapan bahwa perpustakaan yang dimiliki masih kurang memadai fasilitasnya. Terlepas saat ini sudah tersedia banyaknya informasi digital, akan tetapi peran perpustakaan masih dianggap penting dalam membantu proses pembelajaran oleh karena itu perpustakaan yang kurang lengkap dan terkini juga dapat mempengaruhi prestasi

kerja guru. Jika guru tidak memiliki akses yang memadai ke sumber daya pembelajaran, mereka mungkin menghadapi kesulitan dalam mencari referensi yang relevan dan mutakhir. Kurangnya informasi yang dapat diakses juga dapat membatasi kreativitas guru dalam menyajikan materi pembelajaran secara inovatif. Dari hasil angket diketahui juga bahwa laboratorium yang digunakan masih terbatas atau minim fasilitas dapat menjadi hambatan bagi guru dalam memberikan pembelajaran yang interaktif dan praktis. Hal itu tentu saja dapat membatasi kesempatan guru untuk melakukan eksperimen atau demonstrasi yang penting dalam memperkuat pemahaman konsep siswa. Beberapa sekolah juga masih memiliki sarana olahraga yang terbatas, aktivitas olahraga yang diberikan akan menjadi tidak memadai dan dapat menghambat pengembangan fisik serta kesehatan siswa, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi konsentrasi dan motivasi mereka dalam belajar. Dari sisi penggunaan media pembelajaran dinilai masih belum optimal. Dalam era teknologi informasi yang berkembang pesat, guru perlu mampu mengintegrasikan media pembelajaran yang relevan dan menarik bagi siswa. Jika guru tidak cermat dalam menanggapi pergeseran budaya teknologi dan tidak memanfaatkan kemudahan yang dimiliki oleh peserta didik dalam memperoleh informasi, maka proses pembelajaran dapat menjadi monoton dan kurang menarik.

Temuan tersebut dinilai sebagai beberapa indikator yang mempengaruhi rendahnya prestasi kerja guru, seperti kurangnya minat dalam melakukan riset atau penelitian tindakan kelas (PTK), kurangnya inisiatif untuk berkembang, penggunaan metode pengajaran yang masih konvensional, kurangnya responsif terhadap kemudahan yang dimiliki oleh siswa dalam memperoleh informasi, perencanaan pembelajaran yang tidak maksimal, kurangnya kreativitas dalam menghadapi perubahan budaya memberi dan menerima informasi. Hasil pengujian beserta fenomena yang ditemukan dalam penelitian ini mendukung hasil penelitian Lestari, dkk. (2019) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap peningkatan prestasi kerja guru. Dalam hal ini juga sejalan dengan hasil penelitian Sari dan Susanti(2020) yang memperlihatkan bahwa lingkungan sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru dalam meningkatkan hasil belajar siswa. Dengan demikian terbukti bahwa lingkungan sekolah berpengaruh terhadap prestasi kerja guru. Semakin baik lingkungan sekolah maka akan diikuti dengan semakin tingginya prestasi kerja guru. Berdasarkan hasil pengujian kedua dalam penelitian ini, ditemukan bahwa Iklim Sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja guru sebesar 38,8%. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa prestasi kerja guru ini tidak hanya dipengaruhi oleh iklim sekolah saja, ada faktor lain (epsilon), selain lingkungan sekolah, yang juga berpengaruh namun tidak dikaji dalam penelitian ini. Namun demikian, iklim sekolah dapat dijadikan alat untuk memprediksi tinggi rendahnya prestasi kerja guru. Berdasarkan hasil analisis deskripsi variabel, ditemukan bahwa iklim sekolah dan prestasi kerja guru, masing-masing, berada dalam kategori cukup baik dan baik. Diantara empat dimensi variabel iklim sekolah yang diteliti, dimensi semangat kerja memiliki capaian respon terendah dengan kategori cukup. Namun secara keseluruhan, terdapat beberapa indikator pada beberapa dimensi lain yang

juga berkategori cukup, diantaranya: indikator etiket dan perubahan pada dimensi perilaku dinamis, indikator tegur sapa pada dimensi keakraban, dan indikator fungsi guru pada dimensi kejelasan tugas pokok dan fungsi. Di sisi lain, diantara 7 dimensi pada variabel prestasi kerja guru yang diteliti, dimensi prakarsa/inisiatif memiliki capaian respon terendah dengan kategori cukup. Namun secara keseluruhan, terdapat beberapa indikator pada beberapa dimensi lain yang juga berkategori cukup, diantaranya: indikator perencanaan individu pada dimensi kecermatan, dan indikator kualitas kerja pada dimensi hasil kerja.

Berdasarkan temuan hasil analisis data, dapat dilihat bahwa terdapat beberapa masalah atau hambatan yang dihadapi oleh guru dalam mencapai prestasi kerja optimal. Salah satu masalah yang muncul adalah rendahnya pemenuhan tugas dan pemenuhan kebutuhan dalam iklim sekolah. Ketika guru tidak merasa didukung dan dihargai dalam pekerjaannya, hal ini dapat mengakibatkan kurangnya motivasi dalam mengambil inisiatif untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan mereka. Kurangnya dukungan yang diterima oleh guru juga dapat menghambat keinginan mereka untuk berkembang, seperti dalam hal melakukan riset atau penelitian tindakan kelas (PTK) guna meningkatkan kualitas pembelajaran. Ketidakmampuan untuk mengakses dukungan yang memadai seringkali membuat beberapa guru lebih cenderung menggunakan metode pengajaran konvensional yang sudah familiar. Ketika guru tidak memiliki waktu, dukungan, atau sumber daya yang memadai, perencanaan pembelajaran mereka mungkin tidak optimal, dan hal ini dapat mempengaruhi kualitas pengajaran yang disampaikan kepada siswa. Selain itu, kurangnya dukungan juga dapat mempengaruhi kreativitas dan inovasi guru dalam menyampaikan materi pembelajaran kepada siswa. Tanpa merasa didukung untuk mencoba pendekatan dan metode baru dalam pembelajaran, guru mungkin menjadi enggan untuk berkreasi dan inovatif. Hal ini dapat menghambat pengembangan metode pengajaran yang lebih efektif dan menarik bagi siswa. Dalam rangka mencapai prestasi kerja optimal, penting bagi sekolah dan pihak terkait untuk memperhatikan pemenuhan tugas dan kebutuhan guru serta memberikan dukungan yang memadai. Dukungan ini dapat berupa peluang pengembangan profesional, waktu dan sumber daya yang memadai, serta penghargaan yang diberikan kepada guru. Dengan adanya dukungan yang memadai, diharapkan guru dapat bekerja secara optimal, meningkatkan kualitas pembelajaran, dan menciptakan lingkungan sekolah yang kondusif bagi perkembangan siswa.

Hasil pengujian beserta fenomena yang ditemukan dalam penelitian ini mendukung hasil penelitian Calorina dan Hasbullah (2020) yang memperlihatkan bahwa iklim kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja guru. Dalam hal ini juga sejalan dengan Yuwandi dan David (2019) yang memperlihatkan bahwa iklim sekolah berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja guru. Dengan demikian terbukti bahwa iklim sekolah berpengaruh terhadap prestasi kerja guru. Semakin baik iklim sekolah, maka akan diikuti dengan semakin tingginya prestasi kerja guru. Berdasarkan hasil pengujian ketiga dalam penelitian ini, ditemukan bahwa lingkungan sekolah dan iklim sekolah secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja guru sebesar 44,6%. Temuan

tersebut mengindikasikan bahwa prestasi kerja guru ini tidak hanya dipengaruhi oleh lingkungan sekolah dan iklim sekolah saja, ada faktor lain (epsilon) yang juga berpengaruh namun tidak dikaji dalam penelitian ini. Namun demikian, lingkungan sekolah dan iklim sekolah secara simultan dapat dijadikan alat untuk memprediksi tinggi rendahnya prestasi kerja guru. Hasil penelitian ini mendukung pernyataan Guibert (2000), bahwa lingkungan dan iklim sekolah sebagai bagian dari variabel organisasi, menjadi bagian dari perangkat variabel yang mempengaruhi prestasi kerja individu. Dalam hal ini juga mendukung hasil penelitian Kamijan (2021) yang menunjukkan bahwa lingkungan dan iklim sekolah menjadi faktor eksternal yang berpengaruh terhadap kinerja guru. Selain itu, hasil penelitian Silahasada, dkk. (2022) juga menunjukkan keselarasannya dengan hasil penelitian ini di mana prestasi kerja atau kinerja guru dipengaruhi secara signifikan oleh faktor lingkungan yang tercipta di sekolah. Variabel lingkungan sekolah dan iklim sekolah berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja guru melalui beberapa mekanisme dan melibatkan berbagai pihak yang terlibat dalam proses pendidikan. Proses ini terjadi dalam konteks kerja sama antara guru, siswa, kepala sekolah, staf administrasi, dan lingkungan fisik sekolah itu sendiri. Secara umum, variabel lingkungan sekolah mencakup aspek fisik dan non-fisik yang dapat memengaruhi kondisi kerja guru. Aspek fisik, seperti fasilitas dan infrastruktur yang memadai, menciptakan lingkungan yang nyaman dan terawat. Ruang kelas yang baik, perpustakaan yang lengkap, laboratorium, aula serbaguna, dan fasilitas teknologi yang memadai membantu guru menyampaikan materi dengan efektif. Sementara itu, aspek non-fisik seperti budaya sekolah yang positif, inklusif, dan mendukung, serta kepemimpinan yang efektif, juga berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Fasilitas dan infrastruktur yang memadai memberikan dukungan fisik yang diperlukan oleh guru untuk melaksanakan tugas pengajaran dengan baik. Dengan adanya fasilitas yang memadai, guru dapat lebih fokus pada pengajaran dan pembelajaran. Dukungan administratif yang efisien mengurangi beban kerja guru terkait tugas-tugas administratif. Proses administrasi yang lancar dan pengelolaan kehadiran siswa yang baik memberikan guru waktu dan energi tambahan untuk fokus pada tugas pengajaran. Kolaborasi dan komunikasi antara guru, staf, dan kepala sekolah menciptakan iklim kerja yang mendukung. Pertemuan tim, diskusi rutin, dan forum kerjasama memfasilitasi pertukaran ide, pengembangan profesional, dan dukungan antar guru. Budaya sekolah yang positif, inklusif, dan mendukung menciptakan lingkungan belajar yang kondusif. Penghargaan terhadap prestasi, kerjasama, dan sikap saling menghargai memberikan motivasi tambahan bagi guru dalam melaksanakan tugas mereka. Dukungan umpan balik konstruktif, dan arahan visi yang jelas dari kepala sekolah menciptakan kondisi yang baik bagi guru untuk berkembang dan memberikan pengajaran yang optimal.

Rasa aman dan disiplin dalam lingkungan sekolah memberikan guru kenyamanan dalam melaksanakan tugas mereka. Sehingga keseluruhan rantai proses tersebut menjadikan sekolah sebagai lingkungan yang aman serta memiliki iklim kondusif yang memungkinkan guru fokus pada pengajaran dan pembelajaran. Proses ini melibatkan berbagai pihak, seperti guru, siswa, kepala

sekolah, staf administrasi, dan pihak-pihak terkait lainnya. Guru memiliki peran utama dalam melaksanakan tugas pengajaran, sedangkan kepala sekolah memiliki tanggung jawab dalam memberikan dukungan, arahan, dan menciptakan lingkungan yang kondusif. Staf administrasi juga berperan dalam menyediakan dukungan administratif yang dibutuhkan oleh guru. Siswa juga turut berperan dalam membentuk iklim sekolah yang positif melalui partisipasi aktif dalam proses pembelajaran. Secara keseluruhan, variabel lingkungan sekolah dan iklim sekolah berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja guru negeri melalui interaksi antara berbagai aspek fisik dan non-fisik dalam lingkungan sekolah. Dalam konteks ini, kolaborasi dan kerja sama antara guru, siswa, kepala sekolah, staf administrasi, dan lingkungan fisik sekolah menjadi kunci dalam menciptakan iklim sekolah yang mendukung dan memberdayakan guru untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi. Dengan demikian, terbukti bahwa lingkungan sekolah dan iklim sekolah secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja guru. Semakin baik lingkungan sekolah dan iklim sekolah guru secara simultan, maka akan diikuti oleh semakin tingginya tingkat prestasi kerja guru.

V. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan sekolah terhadap prestasi kerja guru SMP Negeri Kecamatan Losari Kabupaten Brebes, sebesar 39,4%. Artinya, lingkungan sekolah yang baik berpengaruh dalam peningkatan prestasi kerja guru.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan iklim sekolah terhadap prestasi kerja guru pada SMP Negeri Kecamatan Losari Kabupaten Brebes, sebesar 38,8%. Artinya, iklim sekolah yang tinggi mempunyai pengaruh dalam peningkatan prestasi kerja guru.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan sekolah dan iklim sekolah secara bersama-sama terhadap prestasi kerja guru pada SMP Negeri Kecamatan Losari Kabupaten Brebes, sebesar 44,6%. Artinya, semakin tinggi kualitas lingkungan sekolah dan iklim sekolah secara simultan, maka semakin tinggi pula prestasi kerja guru.

VI. Daftar Pustaka

- Arsil, A., Yantoro, Y., & Sari, R. (2018). Analisis Iklim Sekolah Dalam Mendukung Proses Pembelajaran di Sekolah Dasar. *Jurnal Gentala Pendidikan Dasar*, 3(1), 39-56.
- Chamundeswari, S. (2013). Job Satisfaction and Performance of School Teachers. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 3(5), 420-428.
- Davis, Keith dan John W. Newstrom. (1995). *Perilaku Dalam Organisasi, Jilid I, Edisi 7*. Jakarta: Erlangga.

- Guibert. (2000), 11 *Educational Handbook for Health Personal*. New York: WHO.
- Hoy, W. K., & Cecil, G. M. (2001). *Education Administration: Theory, Research, and Practice*. New York: Mc GrawHill.
- Indy,R., Waani, F. J., Kandowangko, N. (2019). Peran Pendidikan Dalam Proses Perubahan Sosial Di Desa Tumulung Kecamatan Kauditan Kabupaten Minahasa Utara. *Holistik*, 12(4), 1-18.
- Komalia, (2013), Kualitas Lingkungan Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Guru, *Jurnal Adminisistrasi Pendidikan* Vol.XVII No.1 Oktober 2013
- Pardimin, P., & Huda, M. (2018). Investigating Factors Influencing Mathematics Teaching Performance: An Empirical Study. *International Journal of Instruction*, 11(3), 391–402.
- Purwanto, Ngalim. (2009). *Administrasi dan Supervisi Pendidikan, Edisi Revisi*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Prakoso, D., & Murtika, I. K. (2004). *Hukum Asuransi Indonesia*. Jakarta: Asdi mahastya.
- Ruky, Achmad. S. (2001). *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Gramedia.
- Sari, R., & Susanti, D. (2020). Pengaruh Komunikasi Vertikal dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru. *Jurnal Ecogen*, 3(4), 549-561.
- Sudjana, Nana. (2001). *Dasar-dasar Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Sinar Baru Algensindo.
- Wursanto, IG. (2005). *Dasar-dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta: ANDI.