

Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan & Perbedaan Gender Terhadap Kinerja Pengajar SMPN 10 Ruteng

Klaudia¹, Widhayani Puri Setioningtyas²
Universitas PGRI Adi Buana Surabaya²

claudyaclaudya689@gmail.com

Dijelaskan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan perbedaan gender terhadap kinerja pengajar SMPN 10 RUTENG. Populasi dalam penelitian ini yakni seluruh pengajar SMPN 10 RUTENG dengan jumlah sampel 30 responden yang diambil dengan teknik sampling jenuh. Penelitian memakai metode kuantitatif dengan analisis linier berganda. Hasil penelitian diperoleh bahwa secara parsial lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengajar. Sedangkan perbedaan gender berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengajar SMPN 10 RUTENG.

Kata kunci : Lingkungan kerja, gaya Kepemimpinan, perbedaan gender, kinerja pengajar.

ABSTRACT

In the current era of globalization, improving the quality of school education is influenced by many factors, several Factors effect the quality and quantity of education at RUTENG 10 Junior High School namely, lack of facilities to support teaching and learning activities, leadership style in terms of motivating subordinates, and the occurrence of gender differences in teaching staff in carrying out their duties and responsibilities. This study aims to determine and analyse the influence of the rotk environment, leadership style, and gender differences on the performance of the teachers of SMPN 10 RUTENG. The population in this study was all the teachers of SMPN 10 RUTENG with a sample of 30 respondents taken by saturated sampling technique. This research uses quantitative methods with multiple lineiar analysis. The processing data using SPSS 24 software. Research results obtained that partially the work environment does not significantly influence teachers performance, leadership style does not significantly influence teachers perfotmance, while gender differences have a significant effect on teachers performance at SMPN 10 RUTENG.

Keyword: work environment, leadership style, gender differences, teachers performance

PENDAHULUAN

Semakin meningkatnya semua kebutuhan dasar manusia menjadi indikasi bahwa perubahan dunia semakin jelas, fakta dilapangan sudah jelas terlihat dengan banyaknya perkembangan kebutuhan manusia yang telah diinovasi, terutama kebutuhan pada sektor bisnis dan organisasi, kini lingkungan kerja telah menjadi faktor penting dalam operasional kerja perusahaan. Menjadi tanggungjawab organisasi untuk menciptakan suasana lingkungan kerja yang kondusif.

Berbicara tentang gender bukan suatu hal baru dalam kehidupan sekarang ini. Perbedaan gender dapat dilihat dari sudut pandang budaya dan sosial, hal ini tidak terlepas dari lingkungan kerja, salah satunya di lingkungan sekolah. Tidak ada lingkungan budaya yang membatasi definisi

gender atas dasarnya perbedaan jenis kelamin. Namun di lingkungan sekolah perbedaan gender antara guru perempuan dan guru laki laki dapat dilihat dari aspek budaya, misalnya mengasuh anak, mencari nafkah. Sedangkan secara sosial sebagai guru perempuan ia berperan sebagai seorang ibu dan ayah bagi seorang guru laki laki, bisa bertukar peran untuk saat tertentu, misalkan menjadi suami, ataupun istri. Pada dasarnya peran gender sebagai hasil bentuk sosial, perannya dapat berubah-ubah, dalam waktu, kondisi, sehingga peran laki dan perempuan bisa bertukar.

Hal ini menimbulkan pengaruh dalam beberapa aspek terlebih dalam tanggung jawab di lingkungan pekerjaan, diantaranya ketika guru perempuan terlambat ke sekolah, dikarenakan ada beberapa alasan seperti mengurus anak, dan lainnya, sehingga terjadi kesenjangan antar pihak terutama laki-laki sehingga cenderung tugasnya diambil alih oleh guru lainnya, misalnya piket namun antara guru laki laki dan perempuan memiliki kesetaraan. Jika dilihat dari aspek sosial, pada umumnya kaum perempuan memiliki fisik yang lemah, terkadang dalam menjalankan tugas cenderung meminta kaum laki laki untuk membantu, apalagi dalam keadaan kurang sehat atau sakit, hamil ataupun alasan lainnya. Dengan demikian pekerjaan tersebut bisa kita istilah sebagai peran gender, yang bisa disesuaikan dengan keadaan, waktu, situasi.

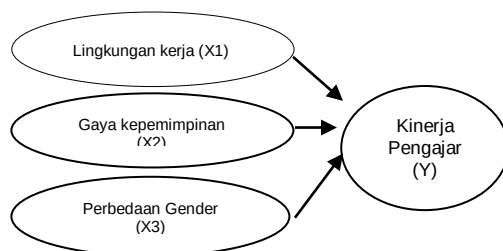
Selain itu permasalahan juga muncul dari tenaga pengajar baik wanita ataupun pria yakni kurangnya kreativitas serta disiplin. Hal ini terlihat dari capaian prestasi sekolah berada dibawah dibandingi SMP yang lain yang ada dilokasi sekitar.

RUMUSAN MASALAH

Dijelaskan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pengajar SMPN 10 RUTENG?
2. Adakah pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pengajar SMPN 10 RUTENG?
3. Adakah pengaruh perbedaan gender terhadap kinerja pengajar SMPN 10 RUTENG?

Kerangka Konseptual



Hipotesis

Dijelaskan hipotesis dalam penelitian yang dilakukan :

1. Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pengajar SMPN 10 RUTENG
2. Terdapat pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap kinerja pengajar SMPN 10 RUTENG
3. Terdapat pengaruh perbedaan gender terhadap kinerja pengajar SMPN 10 RUTENG

METODE

Dijelaskan Jenis data dalam penelitian ini yakni kuantitatif, diperoleh melalui kuesioner yang telah dibagikan kepada seluruh pengajar SMPN 10 RUTENG. Populasi dalam penelitian yang akan dilakuka yakni seluruh pengajar SMPN 10 RUTENG. Teknik pengambilan sampling adalah teknik sampling jenuh. Dalam teknik ini karena jumlah populasi relative kecil, kurang dari 100 maka seluruh pengajar SMPN 10 RUTENG dijadikan sampel yang berjumlah 30 pengajar.

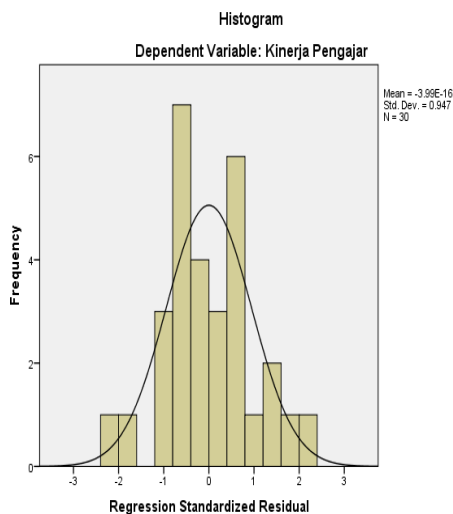
Tabel 1
Uji validitas dan uji reliabilitas

Variabel	Validitas			reliabilitas	
	item	r-htng	Sig	Ket.	Cronbach's Ket
	Pernyataan				Alph
Lingkungan kerja	X1.1	,849	0,000		
	X1.2	,743	0,000		
	X1.3	,797	0,000		
	X1.4	,507	0,004		
	X1.5	,468	0,009	Valid	,761
	X1.6	,612	0,000		
	X1.7	,579	0,009		
	X1.8	,832	0,000		
	X1.9	,716	0,001		
	X1.10	,478	0,000		
Gaya Kepemimpinan	X2.1	,459	0,011		
	X2.2	,386	0,035		
	X2.3	,361	0,050		
	X2.4	,531	0,003		
	x2.5	,521	0,003	Valid	735
	x2.6	,458	0,007		
	X2.7	,706	0,000		
	X2.8	,862	0,000		
	X2.9	,631	0,000		
	X2.10	,618	0,003		
Perbedaan Gender	X3.1	,469	0,009		
	X3.2	,690	0,000		
	X3.3	,586	0,001		
	X3.4	,487	0,006	Valid	740
	X3.5	,603	0,000		
	X3.6	,587	0,001		
	X3.7	,693	0,001		
	X3.8	,689	0,000		
Kinerja pengajar	Y1.1	,397	0,030		
	Y1.2	,374	0,042		
	Y1.3	,608	0,000		
	Y1.4	,641	0,000		
	Y1.5	,656	0,000		
	Y1.6	,614	0,000	Valid	737
	Y1.7	,599	0,000		
	Y1.8	,476	0,006		
	Y1.9	,576	0,001		
	Y1.10	,670	0,000		

Dijelaskan nilai signifikan tiap item skor total pada nilai sig (2-tailed) menunjukkan bahwa semua item dari setiap pernyataan mempunyai nilai yang signifikan yaitu kurang dari 0,05, sehingga seluruh item dinyatakan valid sehingga layak untuk dilanjutkan analisis Data. Sedangkan pada uji reliabilitas telah diperoleh nilai koefisien reliabilitas *cronbach alpha* pada keseluruhan item kuesioner untuk setiap masing-masing variabel lebih besar dari 0,6.

UJI ASUMSI KLASIK

Uji Normalitas



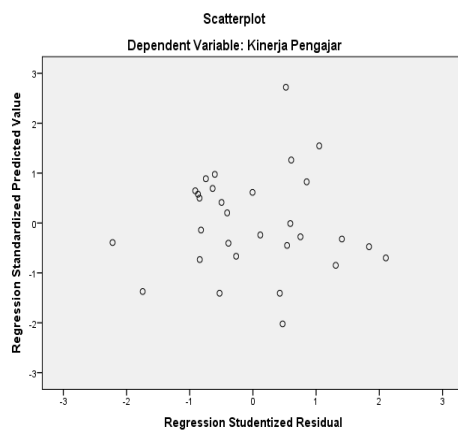
Grafik 2.
Gambar histogram

Dijelaskan uji normalitas semua variabel sebesar .122, karena semua data yang diperoleh memiliki Asmp. Sig, $.122 > 0,05$. Maka dapat dikatakan semua data yang di uji berdistribusi normal.

Tabel Uji 2 Uji Multikolonieritas

Model	Collinearity statistic	
	Tolerance	VIF
1 (constant)		
Lingkungan Kerja (x1)	,978	1.022
Gaya Kepemimpinan (x2)	,982	1.018
Perbedaan Gender (X3)	,995	1.005

Dijelaskan masing-masing variabel memiliki nilai tolerance sebesar $1.022 < 10$ lingkungan kerja, $1.018 < 10$ gaya Kepemimpinan, dan $1.005 < 10$ Perbedaan gender.



Gambar 2
Uji Heteroskedastisitas

Dijelaskan uji heteroskedastisitas yang digambarkan oleh scatterplot, uji heteroskedastisitas terlihat di titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pada sebuah pola tertentu yang jelas. Pola ini menyebar diatas maupun dibawah angka nol (0) pada sumbu Y.

Uji autokorelasi

Dijelaskan uji autokorelasi menyatakan bahwa hasil uji Durbin-Waston diperoleh nilai sebesar 1.841. dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa pada persamaan regresi tersebut tidak terkena autokorelasi.

hasil persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :
 $Y = 47,587 - 0,108x_1 - 0,273x_2 + 0,408x_3$.

PEMBAHASAN

Dijelaskan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

- Constanta (a) = 47.587, dari hasil ini menunjukkan bahwa besarnya kinerja pengajar, jika lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan perbedaan gender bernilai constant, maka kinerja akan berada pada posisi 47,587.
- Koefisien Lingkungan kerja sebesar -108, hal ini dapat diketahui bahwa ada hubungan yang kuat dan tidak berpengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja pengajar SMPN 10 RUTENG.
- Koefisien gaya kepemimpinan sebesar -273, hal ini dapat diketahui bahwa ada hubungan kuat dan tidak berpengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pengajar SMPN 10 RUTENG.
- Koefisien Perbedaan gender sebesar 408, hal ini dapat diketahui bahwa ada hubungan kuat dan berpengaruh antara perbedaan gender terhadap kinerja pengajar SMPN 10 RUTENG.
- Koefisien korelasi (R) sebesar 0,449, karena angkanya berada diantara 0,40-0,599 yang berarti menunjukkan hubungan sedang antara lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan perbedaan Gender Terhadap kinerja pengajar.

PENGUJIAN HIPOTESIS

Uji t

Variabel	t hitung	sig
(constant)	3,783	0,01
Lingkungan kerja	-,882	,336
Kepemimpinan	-,1.319	,199
Perbedaan gende	2,150	,041

Dapat dilihat dari tabel 1, maka dapat diketahui bahwa :

1. Nilai t-hitung untuk variabel lingkungan kerja diperoleh = -882 dengan tingkat signifikan = ,336. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat signifikan lingkungan kerja sebesar $0,336 > 0,05$. Maka dapat diketahui bahwa H_1 ditolak dan H_0 diterima, dari hasil ini dapat diartikan bahwa tidak ada pengaruh secara signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pengajar SMPN 10 RUTENG.
2. untuk variabel gaya kepemimpinan, dari tabel 1 dapat dilihat bahwa nilai t-hitung = -1.319 dengan tingkat signifikan = -,199. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan sebesar $0.199 > 0.05$. Maka diketahui bahwa tidak ada pengaruh secara signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pengajar SMPN 10 RUTENG
3. untuk variabel perbedaan gender nilai t-hitung diperoleh = 2,150 dengan tingkat signifikan = ,041. Hal ini menunjukkan bahwa perbedaan gender $0,041 < 0,05$. Yang berarti H_3 diterima dan H_0 ditolak. Dari hasil ini dapat diartikan bahwa perbedaan gender berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pengajar SMPN 10 RUTENG.
- 4.

SIMPULAN

Dijelaskan simpulan penelitian ini berikut ini :

1. Analisis lingkungan kerja terbukti tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pengajar SMPN 10 RUTENG.
2. Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pengajar SMPN 10 RUTENG.
3. Perbedaan Gender berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pengajar SMPN 10 RUTENG.

SARAN

Bagi pihak sekolah agar memberikan tugas dan tanggung jawab yang setara, baik terhadap guru laki-laki maupun guru perempuan, sesuai dengan peraturan pemerintah yang telah ditetapkan dengan tujuan agar tidak terjadi kesenjangan dalam lingkungan sekolah. Sebagai bahan evaluasi kinerja yang bersifat berkesinambungan terhadap seluruh guru SMPN 10 RUTENG candar, sehingga target capaian sekolah tercapai dengan baik.

KETERBATASAN PENELITIAN

Terdapat keterbatasan dalam penelitian ini yakni keterbatasan biaya, waktu, dan akses pengambilan data yang sulit karena kesibukan dari setiap pengajar. Selain itu peneliti menggunakan variabel lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan perbedaan gender sebagai variabel bebas. Diharapkan peneliti selanjutnya menambah variabel lain seperti, kepuasan kerja, motivasi kerja, dan gaji.

DAFTAR PUSTAKA

- Aryani. (2016). *Pengertian Perbedaan Gender*. Retrieved from pengertian-perbedaan-gender: <http://www.bengkelappek.org/opini/174-kesetaraan-gender-peran-antara-laki-laki-dan-perempuan-yang-seimbang.html>
- Hikmah, Suprpti, S., & Aminah, S. (2016). Pengaruh Faktor Gender Terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi swasta. *Jurnal Media Ekonomi Dan Manajemen*, ISSN 0854-1442, Vol 31 No .
- Kartono, K. (2016). *Pengetian Gaya Kepemimpinan*. Retrieved from pengertian-gaya-kepemimpinan: <http://adaddanuarta.blogspot.com/2014/11/gaya-kepemimpinan-merurut-para-ahli.html>
- Mankunegara, P. a. (2012). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung.
- Mardiana. (2015). *Pengertian Lingkungan Kerja*. Retrieved from Pengertian-Lingkungan-kerja: <http://theorymanajemendanorganisasi.blogspot.com/2015/12/lingkungan-kerja.html>
- Laksono, B., & Wilasittha, A. (2021, September 7). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMUNIKASI, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. SAMACO. *Behavioral Accounting Journal*, 4(1), 249-258.
- Sari, I. P. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Kewirausahaan*, Vol 1 No 1.
- Siagian, P. S. (2004). *Manajemen Strategi*. Jakarta.
- Wiratna, V. S. (2015). *Metode Penelitian*. Yogyakarta.
- Yahya, M., & Hakim, R. A. (2014). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial*, Vol 24, No 1.
- Priyatno, Duwi. 2016. *Belajar alat analisis data dan cara pengolahannya dengan SPSS*. Cetakan pertama. Yogyakarta: Gaya Media.
- Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V Wiratna, 2015. *Metode penelitian Manajemen- Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press