

**The Effect Of Leadership, Work Environment, And Training On The
Performance Of Teachers And Administrative Staff
At SMKN 2 Kota Bengkulu**

**Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Pelatihan Terhadap
Kinerja Guru Dan Staf Tata Usaha Di SMKN 2
Kota Bengkulu**

Silvia Ulandari ¹, Ida Anggriani ², Ramadhan Subhi ³

^{1,2,3} *Universitas Dehasen Bengkulu*

Email: ¹ silviaulandari49@gmail.com

How to Cite :

Ulandari, S., Anggriani, I., Subhi. R. (2026). The Effect Of Leadership, Work Environment, And Training On The Performance Of Teachers And Administrative Staff At Smkn 2 Kota Bengkulu. *Journal of Business Management*. 2(2).

ARTICLE HISTORY

Received [22 Desember 2025]

Revised [15 Mei 2026]

Accepted [18 Mei 2026]

KEYWORDS

*Leadership, Work Environment,
Training.*

*This is an open access article under
the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license*



ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, termasuk lembaga pendidikan. Peningkatan kualitas SDM dapat tercermin melalui kinerja guru dan staf yang optimal. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja, dan pelatihan terhadap kinerja guru dan staf tata usaha di SMKN 2 Kota Bengkulu. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi 148 orang, dan sampel sebanyak 74 responden melalui teknik accidental sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner serta dianalisis menggunakan uji validitas, reliabilitas, regresi linear berganda, koefisien determinasi, dan uji hipotesis melalui bantuan SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2), dan pelatihan (X3) berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja guru dan staf SMK Negeri 2 Kota Bengkulu (Y). Secara parsial, kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan dengan nilai thitung (2,445) > ttabel (1,653) dan nilai signifikansi 0,001 < 0,05. Lingkungan kerja juga berpengaruh signifikan dengan nilai thitung (2,589) > ttabel (1,667) dan nilai signifikansi 0,003 < 0,05. Pelatihan memiliki pengaruh paling kuat dengan nilai thitung (3,763) > ttabel (1,667) dan nilai signifikansi 0,002 < 0,05. Secara simultan, ketiga variabel independen (kepemimpinan, lingkungan kerja, dan pelatihan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dan staf dengan nilai Fhitung (7,894) > Ftabel (2,73) dan tingkat signifikansi 0,03 < 0,05. Nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,781 menunjukkan bahwa 78,1% variasi kinerja guru dan staf dipengaruhi oleh ketiga variabel tersebut, sedangkan sisanya 21,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Persamaan regresi yang diperoleh adalah: $Y = 31,901 + 0,579X_1 + 0,296X_2 + 0,153X_3 + 8,768$, yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan pada kepemimpinan lingkungan kerja, dan pelatihan akan meningkatkan kinerja guru dan staf secara positif.

ABSTRACT

Human resources are an important factor in determining the success of an organization, including educational institutions. Improvements in the quality of human resources can be reflected in the optimal performance of teachers and staff. This study aims to analyze the influence of principal leadership, work environment, and training on the performance of teachers and administrative staff at SMKN 2 Bengkulu City. This study used a quantitative approach with a population of 148 people and a sample of 74 respondents through accidental sampling. Data collection was conducted through questionnaires and analyzed using validity and reliability tests, multiple linear regression, the coefficient of determination, and hypothesis

testing using SPSS version 25. The results show that leadership (X1), work environment (X2), and training (X3) have a significant and positive effect on the performance of teachers and staff at SMK Negeri 2 Kota Bengkulu (Y). Partially, leadership has a significant effect with a t-value (2.445) > t-table (1.653) and a significance value of 0.001 < 0.05. The work environment also has a significant effect with a t-value (2.589) > t-table (1.667) and a significance value of 0.003 < 0.05. Training has the strongest effect with a t-value (3.763) > t-table (1.667) and a significance value of 0.002 < 0.05. Simultaneously, the three independent variables (leadership, work environment, and training) had a significant effect on the performance of teachers and staff with a t-value (7.894) > t-table (2.73) and a significance level of 0.03 < 0.05. The coefficient of determination (R²) value of 0.781 indicates that 78.1% of the variation in teacher and staff performance is influenced by these three variables, while the remaining 21.9% is influenced by other factors outside this study. The regression equation obtained is: $Y = 31.901 + 0.579X_1 + 0.296X_2 + 0.153X_3 + 8.768$, which shows that any increase in leadership, work environment, and training will positively improve teacher and staff performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan sukses tidaknya suatu organisasi. Dalam era globalisasi, masalah sumber daya manusia menjadi sorotan maupun tumpuan bagi instansi untuk tetap dapat bertahan. Instansi dituntut untuk dapat menggunakan sumber daya manusia yang dimiliki seoptimal mungkin, dalam arti instansi harus menciptakan keunggulan kompetitif, sehingga instansi diharapkan dapat menghadapi para kompetitornya. Permasalahan yang dihadapi instansi adalah sumber daya manusia, sebab sumber daya manusia ini terdiri dari berbagai individu dengan karakteristik yang berbeda beda, dengan bermacam latar belakang, pendidikan, dan sifat yang berbeda sehingga perselisihan dapat muncul setiap saat (Marihot, 2015:116).

Selain menentukan keberhasilan, kedudukan sumber daya manusia dalam organisasi saat ini bukan hanya sebagai alat produksi tetapi juga sebagai penggerak dan penentu berlangsungnya aktivitas organisasi. SDM memiliki peran besar dalam menentukan maju atau berkembangnya organisasi. Oleh karena itu, kemajuan organisasi ditentukan pula bagaimana kualitas dan kapabilitas SDM di dalamnya. Semakin berkualitas sumber daya manusia yang dimiliki organisasi akan semakin baik pula motivasi kerja yang dihasilkan oleh SDM dalam bekerja. Setiap organisasi perlu meningkatkan sumber daya manusianya supaya motivasi kerja yang dihasilkan meningkat, karena organisasi yang maju adalah organisasi yang menampilkan motivasi kerja yang baik (Wibowo, 2015:156).

Kinerja guru dan staff dapat diukur dari sejauh mana kontribusi guru dan staff terhadap instansi. Oleh karena itu, mengetahui apa yang diperoleh guru dan staff merupakan salah satu metode evaluasi kinerja guru dan staff. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang guru dan staff dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk meningkatkan kinerja guru dan staff instansi perlu adanya budaya organisasi yang ada (Mustofa, 2023). Terdapat banyak hal yang mempengaruhi kinerja guru dan staff diantaranya budaya organisasi dan kepemimpinan.

Kepemimpinan menjadi isu yang semakin penting dalam konteks instansi, terutama di tengah perubahan cepat dalam lingkungan bisnis global. Dalam dunia yang dipenuhi dengan ketidakpastian, inovasi, dan persaingan yang ketat, instansi membutuhkan pemimpin yang tidak hanya mampu mengelola tim, tetapi juga menginspirasi dan memotivasi guru dan staff untuk mencapai tujuan bersama.

Ahmad Rivai, (2023) menyatakan kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan. Kepemimpinan diartikan sebuah kemampuan seorang pemimpin dalam mengubah lingkungan kerja, motivasi kerja, pola kerja dan nilai-nilai kerja yang diterapkan kepada bawahannya sehingga guru dan staff dapat meningkatkan dan mengoptimalkan kinerja kerjanya untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Kepemimpinan inilah yang sungguh-sungguh diartikan sebagai kepemimpinan yang sejati karena kepemimpinan ini sungguh bekerja menuju sasaran pada tindakan mengarahkan organisasi kepada suatu tujuan yang tidak pernah diraih sebelumnya.

Menurut Susilo (2018:69) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja fisik seperti: pencahayaan, suhu, keberadaan jendela, gerakan udara bebas dll mempengaruhi kinerja karyawan. Chandraseker (2021:321) juga menegaskan bahwa lingkungan tempat kerja yang tidak aman dan tidak sehat dalam hal

ventilasi yang buruk, pencahayaan yang tidak pantas, kebisingan yang berlebihan mempengaruhi kinerja karyawan. Rivai dan Basri (2015:456) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan elemen-elemen organisasi sebagai sistem sosial yang mempunyai pengaruh kuat di dalam pembentukan perilaku individu pada organisasi dan berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Menurut Nitisemito (2020:145) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Selain lingkungan kerja, pelatihan merupakan hal yang mempengaruhi kinerja guru dan staff. Pelatihan merupakan kegiatan yang secara langsung dapat menunjang guru dalam meningkatkan kemampuan dan keterampilannya dalam kegiatan pembelajaran. Guru mengikuti pelatihan, secara teori pengetahuan dan keterampilannya akan semakin banyak dan meningkat, sehingga dapat meningkatkan kinerja guru. Program pelatihan sangat diperlukan bagi guru baru dan guru lama dalam meningkatkan kinerjanya.

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Mondy (2018:262) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi, konsekuensinya adalah para *manager* di setiap tingkat harus melibatkan diri mereka dengan manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan guru dan staff, pengembangan guru dan staff, pengelolaan karir, evaluasi kinerja, kompensasi guru dan staff dan hubungan ketenaga kerjaan yang baik satu sama lain.

Kepemimpinan

Menurut O'Leary dalam (Pradana dan Martha, 2023) seorang pemimpin menggunakan kepemimpinan ketika dia menginginkan sebuah teman/tim untuk mendorong batasan dan melakukan di atas dan melampaui apa yang diinginkan dari mereka memperoleh tujuan instansi yang seluruhnya baru. Menurut (Hakim et al., 2024) pemimpin lebih tertarik untuk mengaktualisasikan kembali pengikutnya dan organisasinya secara keseluruhan daripada memberikan instruksi dari atas ke bawah. Kepemimpinan terjadi ketika pengikut pemimpin merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan rasa hormat terhadap mereka dan terinspirasi untuk melampaui apa yang telah mereka inginkan dan impikan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan di dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

METODE PENELITIAN

Uji Validitas

Uji validitas adalah hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti Sugiyono, (2020:76). Dalam uji validitas digunakan program SPSS (*Statistical Productand Service Solutions*). Uji validitas dapat dilakukan dengan melihat korelasi antara skor masing-masing item dalam Kuesioner dengan total skor yang ingin diukur yaitu menggunakan *Coefficient Corelation Pearson*.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas instrumen dapat dilakukan secara eksternal maupun internal, secara eksternal pengujian dapat dilakukan dengan testretest, equivalent dan gabungan keduanya. Secara internal reliabilitasinstrumen dapat diuji dengan Menganalisis konsistensi butir-butir yang ada pada instrument dengan teknik tertentu Sugiyono, (2020:87). Untuk menguji keandalan kuesioner yang digunakan, maka dilakukan analisis reliabilitas berdasarkan koefisien *Alpha Cronbach*. Koefisien *Alpha Cronbach* menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan semua skala indikator yang ada dengan keyakinan tingkat kendala Indikator yang dapat diterima apabila koefisien alpha diatas 0.60, Maka dikatakan reliabel dan kalau dibawah 0,70 berarti tidak Reliabel (Sugiyono, 2020:87).

Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda untuk menentukan ketepatan Prediksi apakah ada pengaruh yang kuat antara variabel independen (X_1 dan X_2) dengan variabel dependen (Y). Bentuk umum persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2020:192):

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja

X_1 = Kepemimpinan kepala sekolah

X_2 = Lingkungan Kerja

X_3 = Pelatihan

a = Nilai Konstanta

e = Error

Analisa regresi berganda ini dimaksudkan untuk mengetahui tingkat pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara kuantitatif, Besarnya pengaruh dari masing-masing variabel bebas tersebut dapat diperkirakan dengan melakukan interpretasi angka koefisien regresi partial b .

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh pelatihan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai satu ($0 < R^2 < 1$). Nilai R^2 Yang kecil berarti pelatihan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

Uji validitas di gunakan sebagai alat ukur untuk mengukur sah atau validnya kuesioner dalam penelitian kuesioner, dikatakan valid jika pernyataan kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang telah di ukur oleh kuesioner tersebut. Perhitungan menggunakan komputer aplikasi SPSS dengan tingkat signifikan 5% atau 0,05 yang dikarenakan variabel dilihat dari jika nilai $> 0,05$ t_{hitung} dari $n=74$, $df=n-2-1$ atau $74-2-1= 71$ maka t_{tabel} statistiknya untuk melihat validitas dari setiap pertanyaan pada setiap variabel tersebut. Pada uji validitas ini. Semua item kuesioner dinyatakan valid karena nilai r hitung $> r$ tabel dan layak untuk dimasukkan ke dalam kuesioner pada saat penelitian.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

| No | Item Pertanyaan | R_{hitung} | R_{table} | Keterangan |
|---------------------------|-----------------|--------------|-------------|------------|
| (X_1) | | | | |
| 1. | Pernyataan 1 | 0.531 | 0,2257 | Valid |
| 2. | Pernyataan 2 | 0.589 | 0,2257 | Valid |
| 3. | Pernyataan 3 | 0.745 | 0,2257 | Valid |
| 4. | Pernyataan 4 | 0.539 | 0,2257 | Valid |
| 5. | Pernyataan 5 | 0.859 | 0,2257 | Valid |
| 6. | Pernyataan 6 | 0.681 | 0,2257 | Valid |
| 7. | Pernyataan 7 | 0.775 | 0,2257 | Valid |
| 8. | Pernyataan 8 | 0.824 | 0,2257 | Valid |
| 9. | Pernyataan 9 | 0.531 | 0,2257 | Valid |
| 10. | Pernyataan 10 | 0.803 | 0,2257 | Valid |
| (X_2) | | | | |
| 1. | Pernyataan 1 | 0.474 | 0,2257 | Valid |
| 2. | Pernyataan 2 | 0.758 | 0,2257 | Valid |
| 3. | Pernyataan 3 | 0.629 | 0,2257 | Valid |
| 4. | Pernyataan 4 | 0.635 | 0,2257 | Valid |

| | | | | |
|------------------------|---------------|-------|--------|-------|
| 5. | Pernyataan 5 | 0.570 | 0,2257 | Valid |
| 6. | Pernyataan 6 | 0.659 | 0,2257 | Valid |
| 7. | Pernyataan 7 | 0.680 | 0,2257 | Valid |
| 8. | Pernyataan 8 | 0.643 | 0,2257 | Valid |
| 9. | Pernyataan 9 | 0.644 | 0,2257 | Valid |
| 10. | Pernyataan 10 | 0.547 | 0,2257 | Valid |
| (X₃) | | | | |
| 1 | Pernyataan 1 | 0.515 | 0,2257 | Valid |
| 2 | Pernyataan 2 | 0.474 | 0,2257 | Valid |
| 3 | Pernyataan 3 | 0.807 | 0,2257 | Valid |
| 4 | Pernyataan 4 | 0.777 | 0,2257 | Valid |
| 5 | Pernyataan 5 | 0.773 | 0,2257 | Valid |
| 6 | Pernyataan 6 | 0.735 | 0,2257 | Valid |
| 7 | Pernyataan 7 | 0.614 | 0,2257 | Valid |
| 8 | Pernyataan 8 | 0.835 | 0,2257 | Valid |
| 9 | Pernyataan 9 | 0.793 | 0,2257 | Valid |
| 10 | Pernyataan 10 | 0.775 | 0,2257 | Valid |
| (Y) | | | | |
| 1. | Pernyataan 1 | 0.620 | 0,2257 | Valid |
| 2. | Pernyataan 2 | 0.736 | 0,2257 | Valid |
| 3. | Pernyataan 3 | 0.620 | 0,2257 | Valid |
| 4. | Pernyataan 4 | 0.635 | 0,2257 | Valid |
| 5. | Pernyataan 5 | 0.736 | 0,2257 | Valid |
| 6. | Pernyataan 6 | 0.791 | 0,2257 | Valid |
| 7. | Pernyataan 7 | 0.518 | 0,2257 | Valid |
| 8. | Pernyataan 8 | 0.791 | 0,2257 | Valid |
| 9. | Pernyataan 9 | 0.406 | 0,2257 | Valid |
| 10 | Pernyataan 10 | 0.518 | 0,2257 | Valid |

Uji Reliabilitas

Uji realibilitas ini sebagai alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner. Butir pernyataan di katakan reabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap pernyataan dikatakan adalah konsisten. Perhitungan menggunakan komputer aplikasi SPSS 25 dengan tingkat signifikan < 0,05 atau 5% yang di lihat dari r_{hitung} dari $n=74$, $df=n-2-1$ atau $74-2-1=71$.

Tabel 2. Hasil Output SPSS Uji Reliabilitas

| Variabel | Cronbach,s Alpha | R _{tabel} | Kesimpulan |
|---|------------------|--------------------|------------|
| Kepemimpinan | 0.740 | 0,60 | Realiabel |
| Lingkungan kerja | 0.737 | 0,60 | Reliabel |
| Pelatihan | 0.770 | 0,60 | Reliabel |
| Kinerja guru dan staff SMKN 2 Kota Bengkulu | 0.743 | 0,60 | Reliabel |

Sumber: Hasil Penelitian, data diolah 2025

Analisis Regresi Berganda

Uji regresi ini untuk menganalisis besarnya pengaruh dan variabel independen (kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja, pelatihan) terhadap variabel dependen (kinerja guru dan staff SMKN 2 Kota Bengkulu). Perhitungan ini menggunakan aplikasi SPSS 25 yang terlihat tabel di bawah ini :

**Tabel 3 Hasil Output SPSS Pengujian Regresi Linear Berganda
Coefficients^a**

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 31.901 | 8.768 | | 3.639 | .001 |
| X1 | .579 | .236 | .561 | 2.455 | .001 |
| X2 | .296 | .186 | .267 | 2.589 | .003 |
| X3 | .153 | .200 | .172 | 3.763 | .002 |

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Penelitian, data diolah 2025

Uji t Parsial

Uji t ini berfungsi untuk menguji hipotesis yang bersifat terpisah dengan α = Taraf signifikan satu arah pada derajat 0.05. Uji t parsial di gunakan untuk menguji apakah terhadap pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat :

**Tabel 4 Hasil Output SPSS Uji Parsial
Coefficients^a**

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 31.901 | 8.768 | | 3.639 | .001 |
| X1 | .579 | .236 | .561 | 2.455 | .001 |
| X2 | .296 | .186 | .267 | 2.589 | .003 |
| X3 | .153 | .200 | .172 | 3.763 | .002 |

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Penelitian, data diolah 2025

Uji F Simultan

Uji simultan ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja dan pelatihan secara bersama-sama dapat mempengaruhi kinerja guru dan staff SMKN 2 Kota Bengkulu.

**Tabel 5 Hasil Output SPSS Uji F
ANOVA^b**

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|-----|-------------|-------|-------------------|
| 1 | Regression | 238.083 | 3 | 79.361 | 7.894 | .003 ^a |
| | Residual | 767.917 | 183 | 27.426 | | |
| | Total | 1006.000 | 186 | | | |

Sumber: Hasil Penelitian, data diolah 2025

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS terlihat pada tabel yang diperoleh besarnya F_{hitung} adalah 7,894 sedangkan nilai F_{tabel} digunakan taraf signifikan 5% dengan $df = n - k - 1 = 74 - 3 - 1 = 71$, sehingga diperoleh hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($7,894 > 2.73$) maka H_a diterima dan H_0 ditolak artinya berpengaruh signifikan dari variabel kepemimpinan kepala sekolah (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan pelatihan (X_3) secara bersama-sama atau simultan terhadap kinerja guru dan staff SMKN 2 Kota Bengkulu (Y).

Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Berikut ini adalah hasil uji koefisien determinasi (R^2), hasil uji R^2 digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Berikut tabel hasil uji R^2 :

**Tabel 6 Hasil Output SPSS Uji Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b**

| Model | R | R Square | Adjusted Square | R | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-----------------|---|----------------------------|---------------|
| 1 | .884 ^a | .781 | .780 | | 5.237 | 2.370 |

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Penelitian, data diolah 2025

Pembahasan

Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dan staff SMKN 2 Kota Bengkulu

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah (X_1) terhadap kinerja guru dan staff SMKN 2 Kota Bengkulu (Y) berdasarkan hasil uji t_{sig} untuk variabel kepemimpinan kepala sekolah (X_1) adalah sebesar 0,001 nilai hitung tersebut tersebut jika di dibandingkan dengan nilai α 0,05 dengan tingkat signifikan $0.001 < 5\%$ untuk variabel kepemimpinan kepala sekolah (X_1) ini berarti H_a diterima dan H_o Ditolak.

Kepemimpinan kepala sekolah memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan pendidikan di sekolah. Kepala sekolah bukan hanya bertugas sebagai administrator, tetapi juga sebagai pemimpin yang mengarahkan, membimbing, dan memotivasi guru serta staf tata usaha agar dapat bekerja secara optimal. Di SMKN 2 Kota Bengkulu, efektivitas kepemimpinan kepala sekolah menjadi salah satu faktor utama yang memengaruhi kinerja guru dan staf tata usaha, baik dalam aspek profesionalisme, kedisiplinan, maupun tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan.

Secara konseptual, kepemimpinan menurut Robbins dan Judge (2017) adalah kemampuan seseorang untuk memengaruhi kelompok dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam konteks sekolah, kepemimpinan kepala sekolah berarti kemampuan dalam menggerakkan seluruh sumber daya pendidikan untuk mencapai tujuan pembelajaran secara efektif dan efisien. Kepala sekolah yang memiliki gaya kepemimpinan yang baik akan mampu menciptakan lingkungan kerja yang positif, membangun komunikasi yang terbuka, serta memberikan dukungan moral dan motivasi bagi bawahannya. Hal tersebut berdampak langsung terhadap peningkatan kinerja guru dan staf tata usaha.

Hasil pengamatan di SMKN 2 Kota Bengkulu menunjukkan bahwa kepala sekolah menjalankan peran kepemimpinan yang partisipatif, yaitu melibatkan guru dan staf tata usaha dalam proses pengambilan keputusan. Kepala sekolah juga memberikan kesempatan bagi guru untuk mengemukakan ide atau gagasan inovatif terkait metode pembelajaran dan pengelolaan administrasi. Pendekatan kepemimpinan yang demokratis ini menciptakan suasana kerja yang harmonis dan meningkatkan rasa memiliki terhadap tugas. Guru dan staf tata usaha menjadi lebih termotivasi karena merasa dilibatkan dalam proses pengambilan kebijakan sekolah.

Penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dan staf tata usaha. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hidayat dan Machali (2016) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah yang efektif akan meningkatkan semangat kerja guru dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Dalam penelitian tersebut dijelaskan bahwa kepala sekolah yang mampu memberikan teladan dan arahan dengan baik dapat mendorong guru untuk bekerja lebih disiplin dan profesional. Begitu pula dalam penelitian Rivai dan Mulyadi (2019), dijelaskan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah mampu meningkatkan kinerja guru melalui motivasi intrinsik, pembinaan berkelanjutan, serta pemberian pengpelatihan terhadap prestasi.

Dalam konteks SMKN 2 Kota Bengkulu, kepemimpinan kepala sekolah juga tercermin dari kemampuannya dalam memberikan bimbingan dan pengawasan terhadap pelaksanaan tugas guru dan staf tata usaha. Kepala sekolah secara rutin melakukan supervisi akademik untuk menilai dan memberikan masukan terhadap proses pembelajaran. Selain itu, kepala sekolah juga mengadakan rapat evaluasi secara berkala guna meninjau hasil kinerja serta mendiskusikan kendala yang dihadapi pegawai. Supervisi yang dilakukan dengan pendekatan humanis dan edukatif membuat guru merasa

dipelatihani dan tidak terbebani, sehingga mereka terdorong untuk memperbaiki kinerja secara berkelanjutan.

Penelitian Slamet (2020) juga mendukung temuan ini. Dalam penelitiannya di SMK Negeri 1 Karawang, ia menemukan bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang visioner, komunikatif, dan inspiratif memiliki pengaruh langsung terhadap peningkatan kinerja guru. Kepala sekolah yang mampu menyampaikan visi sekolah dengan jelas dan membangun semangat kebersamaan akan menciptakan motivasi kerja yang tinggi di kalangan guru. Temuan ini relevan dengan kondisi di SMKN 2 Kota Bengkulu, di mana kepala sekolah berhasil menumbuhkan semangat kerja kolektif melalui arahan yang jelas dan pendekatan yang bersifat membangun.

Dari aspek staf tata usaha, kepemimpinan kepala sekolah juga berperan penting dalam peningkatan kinerja administratif. Kepala sekolah memberikan pembagian tugas yang terstruktur, menekankan pentingnya ketepatan waktu, serta mengembangkan sistem kerja berbasis teknologi informasi dalam pengelolaan data sekolah. Pendekatan ini membuat kinerja staf tata usaha menjadi lebih efisien dan terukur.

Hasil penelitian ini memperkuat pandangan bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang efektif, partisipatif, dan visioner memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja guru dan staf tata usaha. Kepala sekolah berperan sebagai motor penggerak dalam menciptakan budaya kerja yang produktif, membangun komunikasi yang sehat, serta memberikan inspirasi bagi seluruh warga sekolah. Semakin tinggi kualitas kepemimpinan yang dimiliki kepala sekolah, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawai yang tercapai.

Kepemimpinan kepala sekolah di SMKN 2 Kota Bengkulu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru dan staf tata usaha. Kepala sekolah yang mampu menjadi teladan, komunikatif, dan inspiratif dapat meningkatkan motivasi, disiplin, serta produktivitas kerja pegawai. Oleh karena itu, pengembangan kapasitas kepemimpinan kepala sekolah menjadi faktor kunci dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan di sekolah menengah kejuruan.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru dan staff SMKN 2 Kota Bengkulu

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti maka terdapat pengaruh lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja guru dan staff SMKN 2 Kota Bengkulu (Y) berdasarkan hasil uji t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja (X_2) adalah sebesar 2,589 nilai t_{hitung} tersebut jika di bandingkan dengan t_{tabel} sebesar 1.667. karena $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($2,589 > 1.6991$) dengan tingkat signifikansi $0.003 < 5\%$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Lingkungan kerja merupakan salah satu determinan kunci yang mempengaruhi kinerja pegawai di berbagai organisasi, termasuk institusi pendidikan. Dalam konteks sekolah menengah kejuruan seperti SMKN 2 Kota Bengkulu, lingkungan kerja mencakup dimensi fisik (ruang kelas, laboratorium, fasilitas pendukung), dimensi sosial-psikologis (hubungan antarpegawai, budaya kerja, komunikasi), dan dimensi organisasi (kebijakan, prosedur kerja, sistem pengpelatihan dan supervisi). Teori manajemen sumber daya manusia menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kepuasan kerja, motivasi, dan akhirnya produktivitas kerja sedangkan lingkungan kerja yang tidak mendukung berpotensi menimbulkan stres, absensi, dan penurunan kualitas layanan pendidikan. Oleh karena itu, memahami bagaimana lingkungan kerja memengaruhi kinerja guru dan staf tata usaha di SMKN 2 Kota Bengkulu sangat penting untuk merumuskan kebijakan peningkatan mutu sekolah.

Secara konseptual, hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja dimediasi oleh beberapa variabel psikologis: kepuasan kerja, komitmen organisasi, motivasi, dan tingkat stres kerja. Ketika sarana-prasarana memadai (mis. ruang praktik yang lengkap, perangkat ICT, ruangan kerja staf yang nyaman), guru lebih mudah merencanakan dan melaksanakan pembelajaran praktik; staf tata usaha juga dapat menjalankan fungsi administratif secara efisien. Selain itu, lingkungan sosial yang suportif di mana interaksi antar guru dan staf bersifat kolaboratif, komunikasi terbuka, dan adanya pengpelatihan terhadap kontribusi individu meningkatkan rasa aman psikologis sehingga karyawan lebih berani berinovasi dan mengambil inisiatif. Kondisi ini sejalan dengan prinsip-prinsip Total Quality Management (TQM) dan teori iklim organisasi yang menekankan dampak iklim positif terhadap performa kolektif.

Faktor lingkungan fisik (ketersediaan alat praktik, kebersihan, pencahayaan) signifikan berhubungan dengan kinerja mengajar dan kepuasan kerja guru. Di sisi lain, aspek nonfisik seperti kejelasan tugas, adilnya beban kerja, dan peluang pengembangan karier juga terbukti memengaruhi kinerja staf administratif. Dalam praktiknya di SMKN 2 Kota Bengkulu, apabila ruang laboratorium dan bengkel terpenuhi standar, guru kejuruan dapat menyelenggarakan praktik yang relevan sehingga lulusan memiliki kompetensi lebih baik hal ini meningkatkan obyektif kinerja guru yang diukur melalui hasil belajar peserta didik dan efektivitas pembelajaran.

Mekanisme pengaruh dapat dijabarkan: pertama, efisiensi kerja. Lingkungan kerja yang terorganisir (sistem arsip yang rapi, perangkat administrasi digital, tata ruang kerja efektif) mengurangi

waktu yang dibutuhkan staf tata usaha untuk menyelesaikan tugas administratif, sehingga produktivitas meningkat dan kesalahan administrasi berkurang. Kedua, motivasi dan kepuasan intrinsik. Lingkungan sosial yang suportif (kepala sekolah melatih inisiatif, rekan kerja saling bantu) memperkuat motivasi intrinsik guru untuk mengembangkan metode pengajaran dan bahan ajar baru. Ketiga, penurunan stres kerja. Beban kerja yang terlalu tinggi, gangguan fasilitas, atau konflik interpersonal meningkatkan kelelahan dan menurunkan kualitas mengajar; sebaliknya, manajemen beban kerja yang adil dan sistem dukungan mengurangi risiko burnout.

Konteks SMKN 2 Kota Bengkulu memiliki karakteristik tersendiri yang memengaruhi hubungan ini. Sebagai sekolah kejuruan, kebutuhan fasilitas praktik (mesin, perlengkapan bengkel, laboratorium komputer) menjadi sangat krusial; kekurangan fasilitas akan langsung berdampak pada kemampuan guru dalam menyelenggarakan praktik kompetensi. Selain itu, kultur kerja di lingkungan sekolah apakah cenderung birokratis dan hierarkis atau fleksibel dan partisipatif akan menentukan seberapa besar staf tata usaha diberi otonomi untuk berinovasi dalam pengelolaan administrasi. Hubungan antara kepala sekolah, wakasek, guru produktif, dan staf tata usaha memengaruhi koordinasi kegiatan pelatihan, penjadwalan praktik, dan administrasi sertifikasi kompetensi siswa; ketidakharmonisan pada level ini berpotensi menurunkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Pengukuran kinerja yang baik juga penting untuk mengetahui dampak perubahan lingkungan kerja. Selain indikator tradisional (kehadiran, ketepatan penyelesaian tugas), pengukuran kinerja guru sebaiknya memasukkan indikator hasil pembelajaran siswa, ketercapaian kompetensi kejuruan, dan umpan balik dari industri mitra. Untuk staf tata usaha, indikator dapat meliputi akurasi administrasi, waktu penyelesaian proses, dan tingkat kepuasan pemangku kepentingan internal. Pemantauan berkala menggunakan survei iklim organisasi dan wawancara mendalam akan membantu mengidentifikasi titik lemah lingkungan kerja dan menilai efektivitas intervensi.

Lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru dan staf tata usaha di SMKN 2 Kota Bengkulu. Perbaikan lingkungan kerja yang komprehensif (pemuhan fasilitas praktik, digitalisasi administrasi, budaya kerja suportif) akan meningkatkan efisiensi, motivasi, dan hasil pendidikan vokasional, sehingga mendukung kinerja individu dan pencapaian tujuan institusional sekolah.

Pengaruh pelatihan terhadap kinerja guru dan staff SMKN 2 Kota Bengkulu

Pelatihan merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di lingkungan pendidikan, termasuk di SMKN 2 Kota Bengkulu. Pelatihan memiliki tujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja agar guru serta staf tata usaha mampu melaksanakan tugasnya secara lebih efektif dan efisien. Dalam konteks sekolah kejuruan, pelatihan tidak hanya mencakup aspek pedagogis bagi guru, tetapi juga kemampuan teknis dan administrasi bagi staf tata usaha. Kinerja guru dan staf yang tinggi tidak akan tercapai tanpa adanya upaya sistematis dari pihak sekolah untuk meningkatkan kompetensi melalui pelatihan berkelanjutan. Hal ini sejalan dengan teori pengembangan sumber daya manusia (Human Resource Development) yang menyatakan bahwa pelatihan berfungsi sebagai sarana untuk menutup kesenjangan antara kemampuan yang dimiliki pegawai dengan tuntutan pekerjaan yang terus berkembang.

Dalam dunia pendidikan kejuruan, pelatihan guru memiliki peran strategis karena guru tidak hanya dituntut memahami teori, tetapi juga menguasai keterampilan praktik yang sesuai dengan perkembangan teknologi dan kebutuhan industri. Melalui pelatihan, guru di SMKN 2 Kota Bengkulu dapat memperbarui metode pengajaran, meningkatkan kemampuan dalam penggunaan teknologi pendidikan seperti Learning Management System (LMS), serta menyesuaikan kurikulum dengan kebutuhan dunia kerja. Sementara itu, bagi staf tata usaha, pelatihan berperan penting dalam meningkatkan kemampuan pengelolaan data sekolah, penggunaan sistem administrasi berbasis digital, dan pelayanan administrasi kepada siswa serta guru. Dengan demikian, pelatihan berfungsi sebagai sarana pembaruan kompetensi dan efisiensi kerja yang berdampak langsung terhadap peningkatan kinerja sekolah secara keseluruhan.

Penelitian-penelitian sebelumnya juga mendukung pentingnya pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai di sektor pendidikan. Misalnya, penelitian yang dilakukan oleh Sutrisno (2020) menunjukkan bahwa pelatihan yang tepat sasaran dan berkesinambungan mampu meningkatkan produktivitas dan kedisiplinan kerja guru di sekolah negeri. Sementara itu, penelitian oleh Rahayu dan Andriani (2021) menemukan bahwa program pelatihan administrasi sekolah berbasis teknologi meningkatkan kecepatan dan ketepatan kerja staf tata usaha. Penelitian oleh Fitriani (2022) di beberapa SMK di Bengkulu juga menunjukkan bahwa pelatihan teknis kejuruan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru produktif. Berdasarkan hasil penelitian-penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa pelatihan yang baik mampu meningkatkan efektivitas kerja, memperkuat motivasi, dan menumbuhkan rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya.

Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja melalui beberapa mekanisme utama. Pertama, pelatihan meningkatkan kompetensi kerja guru dan staf, yang pada gilirannya memperbaiki kualitas hasil kerja.

Guru yang mendapatkan pelatihan metodologi pengajaran inovatif akan lebih mampu merancang kegiatan belajar yang menarik dan bermakna, sementara staf tata usaha yang dilatih dalam manajemen dokumen digital akan bekerja lebih cepat dan akurat. Kedua, pelatihan juga berpengaruh terhadap motivasi kerja, karena karyawan yang merasa diperhatikan melalui program pengembangan diri akan lebih termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik. Ketiga, pelatihan dapat meningkatkan kepuasan kerja karena pegawai merasa memiliki kemampuan yang memadai untuk menjalankan tugasnya dan berkontribusi terhadap kemajuan sekolah.

Di SMKN 2 Kota Bengkulu, pelaksanaan pelatihan biasanya difasilitasi oleh Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Bengkulu maupun lembaga mitra industri. Guru produktif misalnya mengikuti pelatihan industri (magang guru) yang bertujuan memperbarui keterampilan sesuai perkembangan teknologi di dunia kerja. Sementara guru normatif dan adaptif mendapatkan pelatihan dalam bidang digitalisasi pembelajaran, asesmen berbasis kompetensi, dan penerapan kurikulum merdeka. Untuk staf tata usaha, pelatihan difokuskan pada peningkatan kemampuan teknologi informasi, seperti penggunaan aplikasi Data Pokok Pendidikan (Dapodik), Sistem Informasi Sekolah (SIS), dan pengelolaan surat-menyurat digital. Implementasi program pelatihan semacam ini sangat mendukung efisiensi pekerjaan serta mempercepat pelayanan administratif kepada siswa, guru, maupun masyarakat.

Namun, pengaruh pelatihan terhadap kinerja tidak selalu langsung terasa apabila pelatihan tidak dirancang dan dievaluasi dengan baik. Dalam beberapa kasus, pelatihan yang bersifat umum, tidak sesuai kebutuhan, atau tidak diikuti tindak lanjut sering kali kurang efektif dalam meningkatkan kinerja. Oleh karena itu, penting bagi pihak manajemen sekolah untuk melakukan analisis kebutuhan pelatihan (*Training Need Analysis*) sebelum menyusun program. Misalnya, guru yang kesulitan dalam menerapkan pembelajaran berbasis proyek perlu difasilitasi dengan pelatihan Project-Based Learning (PjBL), sementara staf tata usaha yang mengalami kendala dalam sistem pelaporan digital memerlukan pelatihan teknis mengenai penggunaan aplikasi administrasi. Pelatihan juga harus bersifat berkelanjutan agar keterampilan yang diperoleh tidak cepat hilang.

Selain itu, dukungan kepala sekolah dan budaya organisasi juga memengaruhi sejauh mana pelatihan dapat meningkatkan kinerja. Kepala sekolah memiliki peran penting dalam memberikan kesempatan bagi guru dan staf untuk mengikuti pelatihan, serta dalam menindaklanjuti hasil pelatihan melalui pendampingan dan supervisi. Lingkungan kerja yang mendukung di mana hasil pelatihan diapresiasi dan diterapkan dalam kegiatan sehari-hari akan memperkuat dampak positif pelatihan terhadap kinerja. Sebaliknya, jika pelatihan hanya dianggap sebagai formalitas administratif tanpa penerapan nyata, maka pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja akan minimal.

Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja, dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja Guru Dan Staff Tata Usaha di SMKN 2 Kota Bengkulu

Berdasarkan hasil penelitian Hasil F_{tabel} sebesar 2.95 karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($7,894 > 2.73$) maka H_a diterima dan H_0 ditolak artinya berpengaruh signifikan dari variabel kepemimpinan kepala sekolah (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan pelatihan (X_3) secara bersama-sama atau simultan terhadap kinerja guru dan staff SMKN 2 Kota Bengkulu (Y).

Berdasarkan hasil analisis data penelitian, diketahui bahwa variabel kepemimpinan kepala sekolah (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan pelatihan (X_3) secara bersama-sama atau simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dan staff (Y) di SMKN 2 Kota Bengkulu. Artinya, semakin baik kepemimpinan kepala sekolah, kondisi lingkungan kerja, dan kualitas pelatihan yang diberikan, maka kinerja guru dan staff juga meningkat

Kepemimpinan kepala sekolah berperan penting dalam menciptakan arah, visi, dan semangat kerja di lingkungan sekolah. Kepala sekolah yang mampu memotivasi, memberi teladan, serta melibatkan guru dan staff dalam pengambilan keputusan, dapat meningkatkan rasa tanggung jawab dan komitmen terhadap pekerjaan. Hal ini sejalan dengan teori Hasibuan (2018) yang menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi, memotivasi, dan mengarahkan orang lain agar mau bekerja sama mencapai tujuan organisasi. Di SMKN 2 Kota Bengkulu, kepemimpinan kepala sekolah yang partisipatif dan komunikatif menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga guru dan staff lebih bersemangat dalam menjalankan tugasnya.

Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung turut berperan besar dalam peningkatan kinerja. Lingkungan kerja meliputi aspek fisik (seperti ruang kerja, pencahayaan, kebersihan, fasilitas sekolah) maupun nonfisik (seperti hubungan antar rekan kerja, suasana kerja, dan komunikasi internal). Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas. Di SMKN 2 Kota Bengkulu, lingkungan kerja yang rapi, hubungan kerja yang harmonis antar guru dan staff, serta dukungan pimpinan membuat mereka mampu bekerja lebih efektif dan efisien.

Pelatihan merupakan upaya sistematis untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan guru maupun staff agar dapat bekerja lebih baik. Melalui pelatihan, mereka memperoleh pengetahuan baru, teknik mengajar yang inovatif, serta pemahaman terhadap perkembangan teknologi pendidikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan memiliki kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja. Hal ini sejalan dengan pendapat Rivai dan Sagala (2019) bahwa pelatihan merupakan proses mengubah perilaku pegawai agar dapat melaksanakan tugas sesuai standar yang diharapkan. Di SMKN 2 Kota Bengkulu, kegiatan pelatihan seperti workshop, diklat, dan seminar pendidikan membantu guru dan staff untuk terus beradaptasi dengan perkembangan kurikulum dan teknologi pembelajaran.

Secara simultan, ketiga faktor kepemimpinan, lingkungan kerja, dan pelatihan saling melengkapi dalam membentuk kinerja yang optimal. Kepemimpinan memberikan arah dan motivasi, lingkungan kerja menciptakan kenyamanan dan dukungan, sedangkan pelatihan meningkatkan kompetensi teknis dan profesionalisme. Dengan sinergi ketiga faktor tersebut, guru dan staff di SMKN 2 Kota Bengkulu mampu menunjukkan kinerja yang lebih tinggi, seperti peningkatan efektivitas pembelajaran, ketepatan penyelesaian administrasi, peningkatan kedisiplinan, serta pencapaian prestasi kerja yang lebih baik.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan (X_1) terhadap kinerja guru dan staff SMKN 2 Kota Bengkulu (Y) hasil nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,445 > 1.653$) dengan tingkat signifikansi $0.001 < 0,05$
2. Lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja guru dan staff SMKN 2 Kota Bengkulu (Y) karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,589 > 1.667$) dengan tingkat signifikansi $0.003 < 0,05$
3. Pelatihan (X_3) terhadap kinerja guru dan staff SMKN 2 Kota Bengkulu (Y) karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,763 > 1.667$) dengan tingkat signifikansi $0.002 < 0,05$
4. Kepemimpinan, lingkungan kerja, dan pelatihan secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dan staf SMK Negeri 2 Kota Bengkulu karena nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($7,894 > 2,73$) dengan tingkat signifikansi $0,03 < 0,05$.
5. Nilai koefisien determinasi $R^2 = 0,781$. Nilai ini mempunyai arti bahwa variabel independen secara bersama-sama memberikan sumbangan sebesar 78,1% dalam mempengaruhi variabel dependen dengan kriteria sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diketahui dalam penelitian ini.
6. Hasil persamaan regresi menunjukkan arah yang positif dengan hasil

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + c$$

$$Y = 31,901 + 0,579 X_1 + 40,296 X_2 + 0,153 X_3 + 8,768$$

Saran

1. Pihak manajemen sekolah, terutama kepala sekolah, diharapkan dapat terus meningkatkan gaya kepemimpinan yang partisipatif dan komunikatif.
2. Program pelatihan dan pengembangan kompetensi bagi guru maupun staf tata usaha perlu dilaksanakan secara berkelanjutan dan terencana.
3. Guru dan staf tata usaha diharapkan dapat terus meningkatkan motivasi intrinsik dalam bekerja. Kinerja yang optimal tidak hanya bergantung pada faktor eksternal seperti kepemimpinan dan lingkungan kerja, tetapi juga pada kesadaran diri untuk berkomitmen terhadap tugas dan tanggung jawab.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, (2016). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Chandraseker, K. (2021). Lingkungan tempat kerja dan dampaknya terhadap kinerja organisasi di organisasi sektor publik. *Jurnal Internasional Komputasi Perusahaan dan Sistem Bisnis*, 1(1), 321.
- Dessler, G. (2019). *Manajemen sumber daya manusia (Edisi ke-15)*. Pearson.
- Eriani, E. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Stres Guru terhadap Kinerja Guru Smk Negeri di Kota Lubuklinggau. *Manajer Pendidikan*, 9(3), 270805.
- Ha & Sahir, S. (2022). *Metodologi penelitian kuantitatif: Teori dan praktik*. Jakarta: Grup Prenadamedia.
- Hakim, Y.R.A., Sagita, D.S., & Irfan, M. (2024). Eksplorasi peran kepemimpinan transformasional dalam mendorong inovasi organisasi. *Kekaguman Sintaks*, 5(5), 1631–1637.

- Handoko, TH (2015). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia* (Edisi ke-3rd). Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja, M. (2014). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, praktik, dan penelitian*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, MSP (2017). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Kartono, Kartini. (2017). *Pemimpin dan kepemimpinan: Apakah pemimpin itu abnormal?* (Edisi ke-21). Jakarta: Rajawali Pers.
- Mangkunegara, AP (2015). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan* (ed. 2). Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marihot Tua Efendi. (2015). *Manajemen sumber daya manusia: Pengadaan, pengembangan, pengkompensasian dan peningkatan produktivitas pegawai*. Jakarta: Grasindo.
- Moekijat, A. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Mondy, RW, & Martocchio, JJ (2018). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi ke-15). Pearson.
- Mustofa, Muhamad Apep; Hhaa, Nurhapsa; & Farozi, Ridwan. (2023). Pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja guru pada SD Integral Hidayatullah Depok. *Jurnal Pajak dan Bisnis*, 5(1), h. 165
- Nitisemito, Alex S. (2020). *Manajemen personalia: Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Pradana, A., & Martha. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap kinerja karyawan: Studi pada karyawan tetap PT. Mustika Bahana Jaya, Lumajang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 4(1), 115–136.
- Rahman, A. (2020). *Manajemen strategi dalam menghadapi dinamika lingkungan organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rivai, Ahmad. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2).
- Rivai, Veithzal; & Basri, Ahmad Fawzi Mohd. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S.P, 2022, *Perilaku Organisasi*, Edisi 10,PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Sari, N., & Hidayat, R. (2020). *Evaluasi kinerja guru dan staf di sekolah menengah*. Bandung: Alfabeta.
- Sari, N., Zakaria, TR, & Thaha, A. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Kreativitas Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Kejuruan Bina Nusa Kabupaten Bekasi. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen & Bisnis*, 2(3), 141-160.
- Sedarmayanti. (2011). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sentoso, H. 2021. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Grup Media Prenada
- Simamora, H. (2017). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi Revisi). Yogyakarta : STIE YKPN.
- Sugiyono. 2020. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Susilo, Ahmad. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Grup Media Kencana Prenada.
- Wahyuningtias, A., Irwanto, T., & Rydarto, D. (2024). Pengaruh Pelatihan Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Dan Staf Administrasi Di Smpn 1 Bengkulu Selatan (Studi Kasus Di Smpn 1 Bengkulu Selatan). *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Bisnis Digital*, 3(2), 189-198.
- Wibowo, (2015). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Persada.