

**ARTIKEL**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, LINGKUNGAN  
KERJA DAN MOTIVASI KERJA GURU TERHADAP  
KINERJA GURU SDN WILAYAH II KABUPATEN  
POLEWALI MANDAR**

**SAMSURI**



**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PENDIDIKAN  
PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS NEGERI MAKASSAR  
2020**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, LINGKUNGAN  
KERJA DAN MOTIVASI KERJA GURU TERHADAP  
KINERJA GURU SDN WILAYAH II KABUPATEN  
POLEWALI MANDAR**

**SAMSURI**

“Dibimbing oleh Prof. Dr. Soli Abimanyu, M.Sc. dan Dr. Rudi Amir, S.Pd., M.Pd.”  
Universitas Negeri Makassar

**ABSTRAK.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (i) gambaran kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja, motivasi kerja guru dan kinerja guru SDN Wilayah II Kabupaten Polewali Mandar; (ii) pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SDN Wilayah II Kabupaten Polewali Mandar, (iii) pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru SDN Wilayah II Kabupaten Polewali Mandar; (iv) pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SDN Wilayah II Kabupaten Polewali Mandar, (v) pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja dan motivasi kerja guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru SDN Wilayah II Kabupaten Polewali Mandar. Jenis penelitian ini tergolong penelitian kuantitatif. Adapun subyek penelitian ini guru SDN Wilayah II Kabupaten Polewali Mandar, berjumlah 51 responden dengan teknik sampel yaitu *proportional random sampling*. Metode analisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda dengan bantuan program *Statistical Package for the sosial Sciences 24* (SPSS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (i) kepemimpinan kepala sekolah SDN Wilayah II Kabupaten Polewali Mandar sudah dikategorikan baik, lingkungan kerja SDN Wilayah II Kabupaten Polewali Mandar sudah dikategorikan baik, motivasi kerja guru SDN Wilayah II Kabupaten Polewali Mandar sudah dikategorikan tinggi, dan kinerja guru SDN Wilayah II Kabupaten Polewali Mandar sudah dikategorikan tinggi; (ii) ada pengaruh yang positif dan signifikan pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SDN Wilayah II Kabupaten Polewali Mandar, dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung}$  4,281 artinya semakin baik kepemimpinan kepala sekolah maka kinerja guru semakin meningkat; (iii) ada pengaruh yang positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SDN Wilayah II Kabupaten Polewali Mandar, dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung}$  2,604 artinya semakin baik lingkungan kerja maka kinerja guru semakin meningkat; (iv) ada pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SDN Wilayah II Kabupaten Polewali Mandar, dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung}$  2,738 artinya semakin baik motivasi kerja guru maka semakin meningkat kinerja guru; (v) ada pengaruh yang positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja guru dan motivasi kerja guru secara bersama terhadap kinerja guru SDN Wilayah II Kabupaten Polewali Mandar, dibuktikan

dengan nilai  $F_{hitung}$  30,193 artinya semakin baik kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja guru dan motivasi kerja guru maka kinerja guru semakin meningkat.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Guru, Kinerja Guru

**ABSTRAK.** This study aims to discover (i) the description of the principal's leadership, work environment, teachers' work motivation, and teachers' performance at SDN Region II in Polewali Mandar district, (ii) the influence of the principal's leadership on teachers' performance at SDN Region II in Polewali Mandar district, (iii) the influence of work environment on teachers' performance at SDN Region II in Polewali Mandar district; (iv) the influence of teachers' work motivation on teachers' performance at SDN Region II in Polewali Mandar district, and (v) the influence of the principal's leadership, work environment, and work motivation of teachers collectively on teachers' performance at SDN Region II in Polewali Mandar district. The study is classified as quantitative research. The subjects of the study were teachers of SDN Region II in Polewali Mandar district with the total of 51 respondents. The sample technique used was proportional random sampling. Methods of data analysis employed descriptive analysis and multiple linear regression analysis with the help of the Statistical Package for the Social Sciences 24 (SPSS) program. The results of the study reveal that: (i) is categorized as good, the work environment at SDN Region II Polewali Mandar Regency is categorized as good, the work motivation at SDN Region II in Polewali Mandar district is categorized as high, and the teachers' performance at SDN Region II in Polewali Mandar district is already in high category; (ii) there is a positive and significant influence of the principal's leadership on teachers' performance at SDN Region II in Polewali Mandar district as evidenced by the tcount of 4.281, which means that the better the leadership of the principal, the higher the teachers' performance; (iii) there is a positive and significant influence of work environment on teachers' performance at SDN Region II in Polewali Mandar District as evidenced by the tcount of 2.604, which means that the better the work environment, the higher the teachers' performance; (iv) there is a positive and significant influence of teachers' work motivation on teachers' performance at SDN Region II in Polewali Mandar district as evidenced by the tcount of 2.738, which means that the better the teachers' work motivation, the higher the teachers' performance; (v) there is a positive and significant influence of the principal's leadership, the work environment and work motivation of teachers collectively on teachers' performance at SDN Region II in Polewali Mandar district as evidenced by the Fcount of 30.193, which means that the better the leadership of the principal, working environment, and work motivation of teachers, the higher the teachers' performance.

**Keywords:** *principal's leadership, work environment, teachers' work motivation, teachers' performance*

## A. PENDAHULUAN

Tujuan nasional bangsa Indonesia yang tertera pada Undang-Undang Dasar 1945 salah satunya adalah mencerdaskan kehidupan bangsa. Upaya untuk mencapai tujuan tersebut adalah melalui bidang pendidikan. Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Bab I Pasal I tentang Sistem Pendidikan Nasional menyatakan bahwa: Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, masyarakat, bangsa, dan negara.

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Bab I Pasal I tentang Sistem Pendidikan Nasional, untuk mengembangkan potensi peserta didik tugas seorang guru bukan hanya sekedar menyampaikan mata pelajaran kepada peserta didik saja, tetapi seorang guru harus mampu membentuk peserta didik yang memiliki kepribadian, maupun keterampilan yang baik agar berguna bagi Nusa dan Bangsa. Selaras dengan Undang-Undang tersebut Handayani & Rasyid (2015) menyatakan bahwa pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berahlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggungjawab.

Sejalan dengan hal tersebut, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi turut mewarnai dunia pendidikan kita dewasa ini. Tantangan tentang peningkatan mutu, relevansi, dan efektivitas pendidikan sebagai tuntunan nasional, berimplikasi nyata dengan program pendidikan. Tujuan dari program

pendidikan dapat dicapai dengan baik jika program tersebut didesain secara jelas dan aplikatif. Dalam hubungan ini para guru dan kepala sekolah merupakan satu kesatuan komponen, dituntut untuk memiliki sinergitas lembaga dalam konteks kemampuan dan kinerja mendesain programnya yang sekaligus menentukan strategi instruksional yang harus ditempuh, sehingga mampu menciptakan sistem pembelajaran efektif.

Guru adalah salah satu komponen yang berperan penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah. Sebagaimana yang dikemukakan Mulyasa 2011 (dalam Handayani & Rasyid 2015) bahwa guru merupakan komponen yang paling berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas.

Dengan demikian, guru merupakan faktor penting dalam penyelenggaraan pendidikan di sekolah. Hal ini karena guru adalah pihak yang berinteraksi langsung dengan peserta didik. Guru di sekolah memiliki seorang pemimpin yaitu kepala sekolah. seorang kepala sekolah harus memiliki jiwa kepemimpinan. Seorang pimpinan kepala sekolah harus memahami dan menerapkan tugas dan perannya. Karena kepemimpinan kepala sekolah sangat berperan dalam kemajuan sekolah tersebut. Wahjosumidjo 2012 (dalam Tukiman & Jabar 2014) mengemukakan bahwa keberhasilan sekolah adalah keberhasilan kepala sekolah. Lebih lanjut dalam Permendikbud Nomor 16 Tahun 2018 tentang pemenuhan beban kerja guru, kepala sekolah, dan pengawas sekolah, Bab 1, Pasal 9, Menyatakan beban kerja kepala sekolah sepenuhnya untuk melaksanakan tugas; 1) manajerial; 2) pengembangan kewirausahaan; dan 3) supervisi kepada guru dan tenaga kependidikan.

Kinerja seorang guru selain didorong oleh kepemimpinan kepala sekolah, juga ditunjang oleh lingkungan kerja yang baik. Nitisemito 2001 (dalam Sampurno & Wibowo 2015) mengemukakan bahwa hal

lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja adalah faktor di luar diri manusia baik fisik maupun non fisik yang ada di dalam suatu organisasi.

Selain lingkungan kerja, kinerja guru juga dipengaruhi oleh motivasi kerja guru. Seorang guru dapat bekerja secara profesional jika pada dirinya terdapat motivasi yang tinggi. Guru yang memiliki motivasi yang tinggi biasanya akan melaksanakan tugasnya dengan penuh semangat dan energik, karena ada motif-motif atau tujuan tertentu yang melatarbelakangi tindakan tersebut. Motif itu sebagai faktor pendorong yang memberi kekuatan kepadanya, sehingga ia mau dan rela bekerja keras. Motivasi sangat diperlukan bagi guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya sehingga dapat meningkatkan proses pembelajaran. Isdiyati (2012) mengemukakan bahwa motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan peneliti dengan melakukan wawancara kepada perwakilan beberapa guru dan kepala sekolah. Dalam observasi ini kepala sekolah menginformasikan bahwa di lingkungan sekolahnya masih ada guru yang masih memiliki kinerja yang rendah, seperti guru yang mengajar di kelas masih berdasarkan pengalaman masa lalunya dari waktu ke waktu sehingga merasa menguasai materi di luar kepala dan tidak mau mengubah kepada hal-hal yang baru termasuk metode pembelajaran, penggunaan media, dan mengajar secara hafalan atau tanpa persiapan.

Selanjutnya hasil wawancara dengan guru menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah mempengaruhi kinerja mereka, seperti jika kepala sekolah menghimbau kepada semua guru untuk melengkapi rencana program pembelajaran

(RPP) maka semua akan ikut membuat/melengkapi rencana program pembelajaran (RPP) sesuai dengan himbauan kepala sekolah. Namun, Jika kepala sekolah berada di sekolah maka guru-guru akan rajin atau terdorong dalam melaksanakan tugasnya dengan baik. Tetapi jika kepala sekolah tidak berada di sekolah, maka terkadang masih ada guru yang tidak menjalankan tugasnya dengan baik, seperti guru tidak masuk mengajar di dalam kelas.

Selain itu, beberapa SDN di Kecamatan Binuang Kabupaten Polewali Mandar masih terdapat beberapa sekolah yang memiliki ruang kelas yang terletak di dekat jalan sehingga suara bising dari luar sekolah bisa terdengar sampai ke ruang kelas. Terlebih lagi ketika proses pembelajaran sedang berlangsung, ruang kelas yang terletak paling dekat dengan sumber bising tersebut menjadi terganggu. Hal ini cukup membuat kelas menjadi kurang nyaman guru maupun siswa karena membuat kelas menjadi kurang kondusif. Belum lagi ditambah dengan polusi yang tercemar di sekitar sekolah yang disebabkan oleh berbagai macam kendaraan yang berlalu-lalang.

Guru merupakan sumber daya yang menentukan keberhasilan suatu instansi sekolah dalam mencapai tujuannya. Sedangkan kinerja guru merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diembankan kepadanya. Seorang guru yang memiliki kinerja yang baik apabila pimpinan mereka mampu menggerakkan guru sesuai tujuan sekolah dengan adanya motivasi dari sekolah maupun dari mereka sendiri dan kedisiplinan dalam bekerja untuk mentaati peraturan sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah yang baik akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan sehingga motivasi kerja guru dapat meningkat dan kinerja guru pun akan menjadi lebih baik.

Karena keterbatasan waktu, tenaga dan biaya maka masalah utama yang dikaji dalam penelitian ini adalah kinerja guru

SDN di Kecamatan Binuang Kabupaten Polewali Mandar belum optimal. Hal ini diduga kepemimpinan kepala, lingkungan kerja dan motivasi kerja guru masih rendah. Oleh sebab itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru SDN Wilayah II Kabupaten Polewali Mandar”.

Berdasarkan uraian latarbelakang di atas, maka masalah dalam penelitian ini adalah: Bagaimana gambaran kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja, motivasi kerja guru dan kinerja guru SDN Wilayah II Kabupaten Polewali Mandar, Apakah ada pengaruh yang positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SDN Wilayah II Kabupaten Polewali Mandar, Apakah ada pengaruh yang positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SDN Wilayah II Kabupaten Polewali Mandar, Apakah ada pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja guru terhadap Kinerja guru SDN Wilayah II Kabupaten Polewali Mandar, Apakah ada pengaruh yang positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja dan motivasi kerja guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru SDN Wilayah II Kabupaten Polewali Mandar.

Berdasarkan rumusan masalah yang ada di atas dapat dirumuskan tujuan penelitian ini adalah: Untuk mendeskripsikan gambaran kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja, motivasi kerja guru dan kinerja guru SDN Wilayah II Kabupaten Polewali Mandar, Untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang positif dan signifikan kepemimpinan kepala terhadap kinerja guru SDN Wilayah II Kabupaten Polewali Mandar, Untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang positif dan signifikan lingkungan kerja guru terhadap kinerja guru SDN Wilayah II Kabupaten Polewali Mandar, Untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja guru terhadap Kinerja guru SDN Wilayah II

Kabupaten Polewali Mandar, Untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja guru dan motivasi kerja guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru SDN Wilayah II Kabupaten Polewali Mandar.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang berarti seperti berikut: 1. Manfaat teoritis yakni diharapkan dapat memberikan sumbangan dan menambah wawasan di bidang pendidikan mengenai pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SDN di Kecamatan Binuang Kabupaten Polewali Mandar serta dapat menjadi rujukan untuk penelitian selanjutnya khususnya di bidang pendidikan. 2. Manfaat praktis, diantaranya bagi kepala sekolah, guru dan bagi peneliti.

## **B. TINJAUAN PUSTAKA**

### **1. Kepemimpinan Kepala Sekolah**

Madu & Jailani (2013) mengemukakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah adalah suatu proses yang dilakukan seseorang yang memiliki jabatan tertinggi di sekolah untuk mempengaruhi, mendorong, menggerakkan dan mengorganisir orang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan yang diharapkan sesuai dengan visi dan misi sekolah yang dipimpinnya. Sementara itu, Mulyasa 2012 (dalam Madu & Jailani 2013) merumuskan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dapat diartikan sebagai kegiatan untuk mempengaruhi orang-orang yang diarahkan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Selain itu, Saleh & Aini (2014) mengemukakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah adalah sifat atau ciri-ciri dan perilaku seorang pemimpin untuk mempengaruhi, mengarahkan, membimbing, membina, mengawasi dan memotivasi bawahan untuk mencapai suatu tujuan yang diharapkan dalam organisasi. Lebih lanjut, Wahjosumidjo 2005 (dalam Manik & Bustomi 2011) mengemukakan bahwa

kepemimpinan kepala sekolah merupakan kemampuan kepala sekolah untuk menggerakkan, mengarahkan, membimbing, melindungi, memberi bantuan terhadap sumber daya manusia yang ada di suatu sekolah sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah adalah kemampuan kepala sekolah dalam mempengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan, dan menggerakkan guru dalam bekerja, guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Adapun Wahjosumidjo 1999 (dalam Mulyasa 2018) menyatakan bahwa kepala sekolah sebagai *leader* harus memiliki karakter khusus yaitu kepribadian, keahlian dasar, pengalaman dan pengetahuan profesional, serta pengetahuan administrasi. Lebih lanjut, Mulyasa (2018) mengemukakan bahwa kemampuan yang harus diwujudkan kepala sekolah sebagai *leader* dapat dianalisis dari kepribadian, pengetahuan terhadap tenaga kependidikan, visi dan misi kepala sekolah, kemampuan mengambil keputusan, dan kemampuan berkomunikasi.

## 2. Lingkungan Kerja

Nitisemito 2002 (dalam Oktiyani & Nainggolan 2016) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Selain itu, Sedarmayati (2009) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan, Mardiana 2005 (dalam Sampurno & Wibowo 2015) mengemukakan bahwa lingkungan kerja merupakan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Lebih lanjut, Uno & Lamatenggo (2016) mengemukakan bahwa lingkungan kerja guru adalah suasana atau tempat, berupa fisik maupun nonfisik yang berinteraksi satu sama lain sehingga dapat menunjang proses pembelajaran, yang meliputi kepemimpinan sekolah, iklim organisasi, keberadaan ruangan kerja, sirkulasi udara, model ruangan, penerangan, posisi pintu dan jendela, penempatan fasilitas kerja papan tulis dan meja guru, aksesori, penempatan kursi, penataan media belajar dan ketersediaan buku yang berpotensi menunjang keberlangsungan kerja guru.

Berdasarkan pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar guru pada saat bekerja yang dapat mempengaruhi kinerjanya. Adapun indikator lingkungan kerja dalam penelitian ini meliputi: (1) kepemimpinan sekolah; (2) iklim organisasi; (3) keberadaan ruangan kerja; (4) sirkulasi udara dan penerangan; (5) model ruangan; (6) posisi pintu dan jendela; (7) penempatan fasilitas kerja papan tulis dan meja guru, aksesori, penempatan kursi; (8) penataan media belajar dan ketersediaan buku yang berpotensi menunjang keberlangsungan kerja guru.

## 3. Motivasi Kerja Guru

Manullang (2015) mengemukakan bahwa motivasi kerja tidak lain dari sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Dengan pendek, motivasi kerja adalah pendorong semangat kerja. Selain itu, Usman 2006 (dalam Susanto 2012) yang menyatakan bahwa motivasi kerja dapat diartikan sebagai keinginan atau kebutuhan yang melatar belakangi seseorang sehingga terdorong untuk bekerja. Sementara itu, Suwatno & Priansa 2011 (dalam Amalda & Prasajo 2018) mengemukakan bahwa motivasi kerja merupakan kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu.

Lebih lanjut, Nawawi 2003 (dalam Amalda & Prasajo 2018) mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah dorongan atau kehendak seseorang untuk melaksanakan tindakan atau kegiatan dalam lingkup tugas-tugas yang merupakan pekerjaan/jabatannya di lingkungan sebuah organisasi. Sedangkan, Yawan (2016) mengemukakan bahwa motivasi kerja guru adalah dorongan baik dari dalam (intrinsik) maupun dari luar (ekstrinsik) yang menyebabkan seseorang bersemangat dalam bekerja karena adanya keinginan yang kuat dalam dirinya yaitu kebutuhannya terpenuhi. Di samping itu, Setiyati (2014) mengemukakan bahwa motivasi kerja guru adalah kondisi yang membuat guru mempunyai kemauan atau kebutuhan untuk mencapai tujuan tertentu melalui pelaksanaan suatu tugas.

Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja guru merupakan suatu dorongan dari dalam maupun dari luar diri seorang guru untuk meningkatkan kemampuan diri untuk mencapai tujuan dalam pendidikan. Apabila motivasi kerja guru tinggi, maka tujuan-tujuan pendidikan dan rencana-rencana yang sudah dirancang oleh organisasi atau sekolah dapat tercapai dengan mudah.

Motivasi kerja guru dapat dilihat dari dimensi internal dan eksternal, sebagaimana yang dikemukakan oleh Uno 2017 (dalam Masykur dkk 2019) bahwa motivasi kerja adalah dorongan dari dalam diri dan luar seseorang untuk melakukan sesuatu yang terlihat dari dimensi internal dan dimensi eksternal. Dengan kata lain bahwa motivasi kerja guru memiliki dua dimensi, yaitu dimensi dorongan internal dan dimensi dorongan eksternal. Dimensi motivasi internal meliputi: (1) tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas; (2) melaksanakan tugas dengan target yang jelas; (3) memiliki tujuan yang jelas dan menantang; (4) ada umpan balik atas hasil pekerjaannya; (5) memiliki perasaan senang dalam bekerja; (6) selalu berusaha untuk mengungguli orang lain;

(7) diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya. Sedangkan dimensi motivasi eksternal meliputi: (1) selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya. (2) senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya; (3) bekerja dengan harapan memperoleh insentif; (4) bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan.

#### 4. Kinerja Guru

Supardi (2016) mengemukakan bahwa kinerja guru adalah kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi didik. Selain itu, Susilo & Sutoyo (2019) mendefinisikan bahwa kinerja guru adalah hasil kerja yang dicapai seorang guru dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas pengalaman, kecakapan, dan kesungguhan. Selaras dengan pendapat tersebut, Setiyati (2014) mengemukakan bahwa kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru berkaitan dengan peran, tugas, dan tanggung jawab yang diembannya berdasarkan kemampuan profesional yang dimilikinya. Lebih lanjut, Ansori dkk (2016) mengemukakan bahwa kinerja guru sebagai perilaku kerja yang ditunjukkan guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah prestasi/hasil kerja guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya sebagai upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Adapun Penilaian kinerja guru yang dibuat oleh direktorat tenaga kependidikan dalam rangka peningkatan mutu pendidik dan tenaga kependidikan, menyatakan bahwa indikator penilaian terhadap kinerja guru dilakukan terhadap tiga kegiatan, yaitu: 1) Perencanaan program kegiatan pembelajaran; 2) Pelaksanaan kegiatan pembelajaran; dan 3) Evaluasi/penilaian pembelajaran (Depdiknas 2008).



Lebih lanjut, Mulyasa (2018) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru antara lain: (1) Sikap mental berupa motivasi, disiplin, etika kerja; (2) Pendidikan; (3) Keterampilan; (4) Manajemen; (5) Hubungan industrial; (6) Tingkat penghasilan; (7) Gizi dan kesehatan; (8) Jaminan sosial; (9) Lingkungan dan suasana kerja; (10) Kualitas sarana; (11) Teknologi yang dipakai; (12) Kesempatan berprestasi. Untuk lebih jelasnya diuraikan sebagai berikut:

### C. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini termasuk peneliian kuantitatif yang bersifat deskriptif korelasional dan tergolong ke dalam jenis penelitian korelasional untuk mengetahui hubungan suatu variabel dengan variabel lain yang dinyatakan dengan besarnya koefisien korelasi dan keberartian (signifikan). Lebih lanjut, Jenis penelitian ini dipilih karena peneliti bermaksud untuk mengungkap seberapa besar pengaruh variabel bebas (kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja dan motivasi kerja guru) terhadap variabel terikat (kinerja guru). Penelitian ini berlokasi di SDN Wilayah II Kecamatan Binuang Kabupaten Polewali Mandar.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh guru SDN di Kecamatan Binuang Kabupaten Polewali Mandar yang terdiri dari 11 SD Negeri. Populasi dalam penelitian ini yaitu berjumlah 58 orang guru. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Selanjutnya perlu ditentukan ukuran sampel. Dimana teknik penentuan sampel dilakukan secara *proportional Random Sampling*. Berdasarkan teknik tersebut maka peneliti mengambil sebanyak 51 orang guru sebagai sampel penelitian. Adapun rumus yang digunakan untuk memperoleh sampel dari populasi

adalah dengan rumus Yamane sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = Sampel

N = Populasi

e = Margin kesalahan (0,05)

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dokumentasi dan angket. Angket di sini sebagai teknik utama penelitian dan teknik pendukung penelitian berupa studi dokumentasi. Dokumentasi dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui jumlah guru SDN di Kecamatan Binuang Kabupaten Polewali Mandar. Dalam penelitian ini, terdapat 4 angket yaitu (1) angket kepemimpinan kepala sekolah; (2) angket lingkungan kerja; (3) angket motivasi kerja guru; dan (4) angket kinerja guru. Seluruh angket dikerjakan oleh guru untuk mendapatkan data tentang kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SDN di Kecamatan Binuang Kabupaten Polewali Mandar.

Uji validitas dan reliabilitas instrumen dimaksudkan agar alat atau instrumen yang digunakan dalam memperoleh data tepat dan konsisten. Kevalidan dan konsistensi sebuah instrumen penelitian sangat penting diperhatikan karena suatu instrumen dikatakan baik apabila mampu mengukur apa yang seharusnya diukur dan mampu menunjukkan konsistensi dari setiap pengukuran yang dilakukan.

Untuk mengetahui butir pernyataan yang valid dan reliabelitas, uji coba angket penelitian perlu dilakukan sebelum angket digunakan sebagai instrumen penelitian.

Data yang telah dikumpulkan, diolah dengan menggunakan dua macam teknik statistik yaitu teknik analisis statistik deskriptif dan teknik analisis statistik inferensial.

#### 1. Statistik Deskriptif

Sugiono (2018) mengemukakan bahwa statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau

menggambarkan data yang terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Pada penelitian yang akan dilaksanakan, statistik deskriptif akan disajikan dalam bentuk tabel kategori dan diagram dengan menganalisis nilai mean, median, modus, frekuensi, standar deviasi dan persentase.

## 2. Statistik Inferensial

Analisis statistik inferensial merupakan analisis yang menekankan pada hubungan antarvariabel dengan menggunakan penyajian hipotesis dan menyimpulkan hasil penelitian. Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, harus dilakukan uji asumsi kalsik sebagai berikut:

### a. Uji Normalitas

Sebelum data dianalisis akhir untuk pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji normalitas menggunakan analisis *Kolmonogrof Smirnov Goodness of Fit Test* dengan bantuan software komputer SPSS 24. Data dinyatakan berdistribusi normal jika nilai signifikansi lebih dari  $\alpha = 0,05$ . Hasil uji normalitas terdapat pada tabel 4.8 di bawah ini:

**Tabel 4.8** Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		51
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,36558921
Most Extreme Differences	Absolute	,058
	Positive	,051
	Negative	-,058
Test Statistic		,058
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

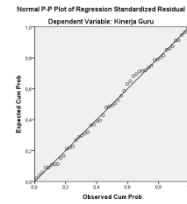
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

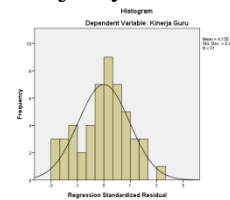
Sumber: data diolah (2020)

Berdasarkan output *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* pada Tabel 4.8 diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,200 yang mana lebih besar dari  $\alpha = 0,05$ , dengan demikian data penelitian berdistribusi normal. Uji normalitas dapat juga ditentukan menggunakan grafik P-Plot terdapat pada Gambar 4.1 berikut:



**Gambar 4.1** Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Berdasarkan gambar grafik 4.1 menunjukkan bahwa dari grafik P-P Plot diatas dapat dilihat bahwa titik-titik plot atau data berada disekitar garis diagonal sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini memenuhi asumsi klasik normalitas dan bisa dilanjutkan pada pengujian selanjutnya.



**Gambar 4.2** Histogram Normalitas

Berdasarkan grafik histogram seperti terlihat pada gambar 4.2 diketahui bahwa garis secara simetris melengkung membentuk pola kerucut, hal ini juga menggambarkan data berdistribusi normal. Sehingga dari hasil uji normalitas yang menyatakan bahwa data mempunyai distribusi normal, maka hal ini model regresi layak dipakai sebagai prediksi berdasarkan masukan variabel independennya.

### b. Uji Linieritas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang linear antara kedua variabel penelitian. Hubungan yang linear menggambarkan bahwa perubahan pada variabel prediktor akan cenderung diikuti oleh perubahan variabel kriterium dengan membentuk garis linear. Adapun kriteria untuk melihat apakah kedua variabel berhubungan secara linier atau tidak yaitu sebagai berikut:

- 1) Jika nilai Sig. deviation from linearity  $> 0,05$ , maka terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas dengan variabel terikat.

2) Jika nilai Sig. deviation from linearity < 0,05, maka tidak terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Penghitungan uji linieritas hubungan dalam penelitian ini menggunakan bantuan program komputer *Statistical Package For Science (SPSS)*. Hasil uji linieritas selengkapnya dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 4.9** Uji Linieritas Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Variabel Kinerja Guru

ANOVA Table		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Kepemimpinan Kepala Sekolah	Between Groups	1473,700	1	1473,700	47,570	,000
	Deviation from Linearity	417,295	20	20,865	,673	,819
	Within Groups	898,417	29	30,980		
Total		2789,412	50			

Sumber: data diolah (2020)

Berdasarkan tabel 4.9 diketahui nilai Sig. deviation from linearity sebesar 0,819 > 0,05, maka dapat disimpulkan terdapat hubungan yang linear antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru.

**Tabel 4.10** Uji Linieritas Variabel Lingkungan Kerja dengan Variabel Kinerja Guru

ANOVA Table		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Lingkungan Kerja	Between Groups	1006,319	1	1006,319	30,338	,000
	Deviation from Linearity	887,509	22	40,341	1,216	,311
	Within Groups	895,583	27	33,170		
Total		2789,412	50			

Sumber: data diolah (2020)

Berdasarkan tabel 4.10 diketahui nilai Sig. deviation from linearity sebesar 0,311 > 0,05, maka dapat disimpulkan terdapat hubungan yang linear antara lingkungan kerja dengan kinerja guru.

**Tabel 4.11** Uji Linieritas Variabel Motivasi Kerja Guru dengan Variabel Kinerja Guru

ANOVA Table		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Motivasi Kerja Guru	Between Groups	1049,945	1	1049,945	27,715	,000
	Deviation from Linearity	640,834	20	32,042	,846	,646
	Within Groups	1098,633	29	37,884		
Total		2789,412	50			

Sumber: data diolah (2020)

Berdasarkan tabel 4.11 diketahui nilai Sig. deviation from linearity sebesar 0,646 > 0,05, maka dapat disimpulkan terdapat hubungan yang linear antara motivasi kerja guru dengan kinerja guru.

### c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dalam penelitian ini menggunakan *Variance Inflation Faktor (VIP)*. Model regresi yang baik model regresi yang tidak mengandung multikolinieritas. Ketentuannya adalah nilai VIP dibawah 10 dan tolerance diatas 0,1.

**Tabel 4.12** Uji Multikolinieritas

Coefficients <sup>a</sup>		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,471	10,693		,418	,678		
	Kepemimpinan Kepala Sekolah	,445	,104	,456	4,281	,000	,640	1,563
	Lingkungan Kerja	,237	,091	,261	2,604	,012	,721	1,387
	Motivasi Kerja Guru	,243	,089	,277	2,738	,009	,713	1,403

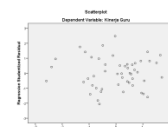
a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: data diolah (2020)

Berdasarkan hasil pengujian uji multikolinieritas menunjukkan pada setiap model regresi pada masing-masing variabel independen memiliki nilai VIF dibawah 10 dan tolerance diatas 0,1. Dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terdapat multikolinieritas pada model regresi.

### d. Uji Heteroskedastisitas

Uji persyaratan ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji heteroskedastisitas dapat ditentukan menggunakan Scatter Plot pada Gambar 4.3 berikut:



**Gambar 4.3** Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 4.3 di atas, titik-titik tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu vertikal (sumbu Y) dan tidak membentuk pola tertentu atau terlihat acak. Namun karena sering terjadi perbedaan penafsiran tentang bagaimana terjadinya pola atau tidak maka peneliti

melakukan uji tambahan untuk menguatkan hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji glejser dengan hasil di bawah ini:

**Tabel 4.13** Uji Glejser

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	8,680	6,010		1,444	,155
Kepemimpinan Kepala Sekolah	-,002	,058	-,007	-,038	,970
Lingkungan Kerja	-,033	,051	-,110	-,644	,523
Motivasi Kerja Guru	-,011	,050	-,037	-,217	,829

a. Dependent Variable: Abs\_Res

Sumber: data diolah (2020)

Dari hasil di atas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari variabel kepemimpinan kepala sekolah sebesar 0,970, variabel lingkungan kerja sebesar 0,523 dan variabel motivasi kerja guru sebesar 0,829. Nilai signifikansi dari ketiga variabel tersebut lebih besar dari 0,05 yaitu sebagai syarat lulus pengukuran uji heteroskedastisitas glejser, yang dengan demikian berarti tidak terjadi heteroskedastisitas. Berdasarkan dua uji yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan bahwa dalam model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### e. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji dalam model regresi linear ada atau tidak korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 atau periode sebelumnya. Uji autokorelasi pada penelitian ini menggunakan uji Durbin Watson. Berikut uji autokorelasi:

**Tabel 4.14** Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,811 <sup>a</sup>	,658	,637	4,503	1,835

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja Guru, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: data diolah (2020)

Berdasarkan tabel 4.14 diketahui nilai Durbin Watson sebesar 1,835 dibandingkan menggunakan nilai signifikansi 5% jumlah sampel 51 (n), dan jumlah variabel independen 3 (k=3), maka tabel tabel Durbin Watson akan didapatkan du sebesar 1,6754. Karena nilai DW lebih besar dari batas atas (du) 1,6754 dan kurang dari 4 - du (2,3246), maka dapat

disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi.

## D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 1. Deskripsi Data

Hasil statistik deskriptif variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Guru dan Kinerja Guru.

**Tabel 4.3** Hasil Analisis Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kepemimpinan Kepala Sekolah	51	86	119	104,96	7,658
Lingkungan Kerja	51	92	125	111,67	8,243
Motivasi Kerja Guru	51	91	124	111,75	8,492
Kinerja Guru	51	87	120	104,82	7,469
Valid N (listwise)	51				

Sumber: data diolah (2020)

Berdasarkan Tabel 4.3 tersebut diketahui bahwa variabel kepemimpinan kepala sekolah memiliki nilai minimum 86, nilai maksimum 119 dan nilai rata-rata sebesar 104,96 dengan deviasi standar sebesar 7,658. Variabel lingkungan kerja memiliki nilai minimum 92, nilai maksimum 125 dan nilai rata-rata sebesar 111,67 dengan deviasi standar 8,243. Variabel motivasi kerja guru memiliki nilai minimum 91, nilai maksimum 124 dan nilai rata-rata sebesar 111,75 dengan deviasi standar 8,492. Variabel kinerja guru memiliki nilai minimum 87, nilai maksimum 120 dan nilai rata-rata sebesar 104,82 dengan deviasi standar sebesar 7,469. Secara rinci deskripsi masing-masing variabel dijelaskan sebagai berikut:

#### a. Deskripsi Variabel Kepemimpinan Kepala Ssekolah

Variabel kepemimpinan kepala sekolah butir instrumen penelitian sebanyak 31 buti pernyataan dengan 4 pilihan, sehingga skor butir dapat ditentukan sebagai berikut:

Skor tertinggi  $4 \times 31 = 124$

Skor terendah  $1 \times 31 = 31$

Range = 93

Interval kelas =  $93 : 5 = 18,6$  dibulatkan 19

Adapun secara rinci deskripsi kepemimpinan kepala sekolah SDN Wilayah II Kabupaten Polewali Mandar

berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan dapat dilihat Tabel 4.4 sebagai berikut:

**Tabel 4.4** Deskripsi Kepemimpinan Kepala Sekolah

No	Interval	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	106 – 124	Sangat Baik	24	47,1
2	87 – 105	Baik	25	49
3	68 – 86	Cukup	2	3,9
4	49 – 67	Tidak Baik		
5	31 – 48	Sangat Tidak Baik		
Jumlah			51	100

Sumber: data diolah (2020)

Tabel 4.4 tersebut menjelaskan bahwa sebanyak 24 responden (47,1%) menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah SDN Wilayah II Kabupaten Polewali Mandar termasuk dalam kategori sangat baik, 25 responden (49%) menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah SDN Wilayah II Kabupaten Polewali Mandar termasuk dalam kategori baik, dan sebanyak 2 responden (3,9%) menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah SDN Wilayah II Kabupaten Polewali Mandar termasuk dalam kategori cukup.

Sebelumnya pada tabel 4.3 telah diketahui nilai rata-rata variabel kepemimpinan kepala sekolah sebesar 104,96. Jika nilai rata-rata ini dimasukkan dalam selang interval kategori, maka nilai tersebut masuk dalam interval 87 – 105 sehingga variabel kepemimpinan kepala sekolah termasuk dalam kategori baik. Berdasarkan kategori tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah SDN Wilayah II Kabupaten Polewali Mandar sudah dikategorikan baik.

#### b. Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja

Variabel lingkungan kerja butir instrumen penelitian sebanyak 33 butir pernyataan dengan 4 pilihan, sehingga skor butir dapat ditentukan sebagai berikut:

$$\text{Skor tertinggi } 4 \times 33 = 132$$

$$\text{Skor terendah } 1 \times 33 = 33$$

$$\text{Range} = 99$$

$$\text{Interval kelas} = 99 : 5 = 19,8 \text{ dibulatkan } 20$$

Adapun secara rinci deskripsi lingkungan kerja SDN Wilayah II Kabupaten Polewali Mandar berdasarkan

kriteria yang telah ditetapkan dapat dilihat Tabel 4.5 sebagai berikut:

**Tabel 4.5** Deskripsi Lingkungan Kerja

No	Interval	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	113 – 132	Sangat Baik	22	43,1
2	93 – 112	Baik	27	53
3	73 – 92	Cukup	2	3,9
4	53 – 72	Tidak Baik		
5	33 – 52	Sangat Tidak Baik		
Jumlah			51	100

Sumber: data diolah (2020)

Tabel 4.5 tersebut menjelaskan bahwa sebanyak 22 responden (43,1%) menyatakan bahwa lingkungan kerja SDN Wilayah II Kabupaten Polewali Mandar termasuk dalam kategori sangat baik, 27 responden (53%) menyatakan bahwa lingkungan kerja SDN Wilayah II Kabupaten Polewali Mandar termasuk dalam kategori baik, dan sebanyak 2 responden (3,9%) menyatakan bahwa lingkungan kerja SDN Wilayah II Kabupaten Polewali Mandar termasuk dalam kategori cukup.

Sebelumnya pada tabel 4.3 telah diketahui nilai rata-rata variabel lingkungan kerja sebesar 111,67. Jika nilai rata-rata ini dimasukkan dalam selang interval kategorik, maka nilai tersebut masuk dalam interval 93 – 112 sehingga variabel lingkungan kerja termasuk dalam kategori baik. Berdasarkan kategori tersebut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja SDN Wilayah II Kabupaten Polewali Mandar sudah dikategorikan baik.

#### c. Deskripsi Variabel Motivasi Kerja Guru

Variabel motivasi kerja guru butir instrumen penelitian sebanyak 33 butir pernyataan dengan 4 pilihan, sehingga skor butir dapat ditentukan sebagai berikut:

$$\text{Skor tertinggi } 4 \times 33 = 132$$

$$\text{Skor terendah } 1 \times 33 = 33$$

$$\text{Range} = 99$$

$$\text{Interval kelas} = 99 : 5 = 19,8 \text{ dibulatkan } 20$$

Adapun secara rinci deskripsi motivasi kerja guru SDN Wilayah II Kabupaten Polewali Mandar berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan dapat dilihat Tabel 4.6 sebagai berikut:

**Tabel 4.6** Deskripsi Motivasi Kerja Guru SDN Wilayah II Kabupaten Polewali Mandar

No	Interval	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	113 – 132	Sangat Tinggi	24	47,1
2	93 – 112	Tinggi	25	49
3	73 – 92	Sedang	2	3,9
4	53 – 72	Rendah		
5	33 – 52	Sangat Rendah		
Jumlah			51	100

Sumber: data diolah (2020)

Tabel 4.6 tersebut menjelaskan bahwa sebanyak 24 responden (47,1%) menyatakan bahwa motivasi kerja guru SDN Wilayah II Kabupaten Polewali Mandar termasuk dalam kategori sangat tinggi, 25 responden (49%) menyatakan bahwa motivasi kerja guru SDN Wilayah II Kabupaten Polewali Mandar termasuk dalam kategori tinggi, dan sebanyak 2 responden (3,9%) menyatakan bahwa motivasi kerja guru SDN Wilayah II Kabupaten Polewali Mandar termasuk dalam kategori sedang.

Sebelumnya pada tabel 4.3 telah diketahui nilai rata-rata variabel motivasi kerja guru sebesar 111,75. Jika nilai rata-rata ini dimasukkan dalam selang interval kategorik, maka nilai tersebut masuk dalam interval 93 – 112 sehingga variabel motivasi kerja guru termasuk dalam kategori baik. Berdasarkan kategori tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja guru SDN Wilayah II Kabupaten Polewali Mandar sudah dikategorikan tinggi.

#### d. Deskripsi Variabel Kinerja Guru

Variabel kinerja guru butir instrumen penelitian sebanyak 31 butir pernyataan dengan 4 pilihan, sehingga skor butir dapat ditentukan sebagai berikut:

Skor tertinggi  $4 \times 31 = 124$

Skor terendah  $1 \times 31 = 31$

Range = 93

Interval kelas =  $93 : 5 = 18,6$  dibulatkan 19

Adapun secara rinci deskripsi kinerja guru SDN Wilayah II Kabupaten Polewali Mandar berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan dapat dilihat Tabel 4.7 sebagai berikut:

**Tabel 4.7** Deskripsi Kinerja Guru SDN

No	Interval	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	106 – 124	Sangat Tinggi	22	43,1
2	87 – 105	Tinggi	29	56,9
3	68 – 86	Sedang		
4	49 – 67	Rendah		

5	31 – 48	Sangat Rendah	51	100
Jumlah			51	100

Sumber: data diolah (2020)

Tabel 4.7 tersebut menjelaskan bahwa sebanyak 22 responden (43,1%) menyatakan bahwa kinerja guru SDN Wilayah II Kabupaten Polewali Mandar termasuk dalam kategori sangat tinggi dan 29 responden (56,9%) menyatakan bahwa kinerja guru SDN Wilayah II Kabupaten Polewali Mandar termasuk dalam kategori tinggi.

Sebelumnya pada tabel 4.3 telah diketahui nilai rata-rata variabel kinerja guru sebesar 104,82. Jika nilai rata-rata ini dimasukkan dalam selang interval kategorik, maka nilai tersebut masuk dalam interval 87 – 105 sehingga variabel kinerja guru termasuk dalam kategori tinggi. Berdasarkan kategori tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru SDN Wilayah II Kabupaten Polewali Mandar sudah dikategorikan tinggi.

## 2. Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda dengan menggunakan program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) versi 24 for windows yakni analisis regresi linear berganda sebagai berikut:

**Tabel 4.17** Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4,471	10,693		,418	,678		
Kepemimpinan Kepala Sekolah	,445	,104	,456	4,281	,000	,640	1,563
Lingkungan Kerja	,237	,091	,261	2,604	,012	,721	1,387
Motivasi Kerja Guru	,243	,089	,277	2,738	,009	,713	1,403

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: data diolah (2020)

Untuk mengetahui nilai persamaan regresi linear bergandanya adalah  $Y = 4,471 + 0,445X_1 + 0,237X_2 + 0,243X_3$  dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta intersep sebesar 4,471 menyatakan bahwa jika tidak terdapat variabel kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ) dan motivasi kerja guru ( $X_3$ ), maka variabel kinerja guru ( $Y$ ) yang dihasilkan sebesar 4,471.
- 2) Nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ),



terhadap variabel kinerja guru (Y) adalah sebesar 0,445. Hal ini berarti jika variabel kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ) naik 1 satuan akan meningkatkan variabel kinerja guru (Y) sebesar 0,445, dengan anggapan variabel bebas lainnya tetap.

- 3) Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ), terhadap variabel kinerja guru (Y) adalah sebesar 0,237. Hal ini berarti jika variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) naik 1 satuan akan meningkatkan variabel kinerja guru (Y) sebesar 0,237 dengan anggapan variabel bebas lainnya tetap.
  - 4) Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja guru ( $X_3$ ), terhadap variabel kinerja guru (Y) adalah sebesar 0,243. Hal ini berarti jika variabel motivasi kerja guru ( $X_3$ ) naik 1 satuan akan meningkatkan variabel kinerja guru (Y) sebesar 0,243 dengan anggapan variabel bebas lainnya tetap.
- a. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Guru Secara Parsial

Untuk mengetahui masing-masing variabel Kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ) dan motivasi kerja guru ( $X_3$ ) secara parsial apakah ada pengaruhnya terhadap variabel kinerja guru (Y) dilakukan pengujian  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$ . Untuk uji koefisien (secara parsial) ini peneliti melakukan dengan cara membandingkan antara hasil  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  yaitu memiliki nilai masing-masing sebagai berikut:

**Tabel 4.18** Hasil Uji Keofisien (Secara Parsial)

Variabel	Koefisien Regresi	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Sig.
Kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_1$ )	0,445	4,281	2,012	0,000
Lingkungan Kerja ( $X_2$ )	0,237	2,604	2,012	0,012
Motivasi Kerja Guru ( $X_3$ )	0,243	2,738	2,012	0,009

Sumber: data diolah (2020)

Berdasarkan hasil uji koefisien (secara parsial) tersebut bahwa secara nyata variabel kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja guru (Y) dimana nilai  $t_{hitung}$  (4,281) lebih besar jika dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  alpha 0,05 ( $df = 47$ ) sebesar

2,012 dengan signifikansi 0,000, dengan demikian dapat dikatakan bahwa  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. Demikian juga variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel kinerja guru (Y), dimana nilai  $t_{hitung}$  (2,604) lebih besar jika dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  alpha 0,05 ( $df = 47$ ) sebesar 2,012 dengan signifikansi 0,012, secara nyata mempunyai pengaruh dengan variabel kinerja guru (Y), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. Begitu juga halnya variabel motivasi kerja guru ( $X_3$ ) terhadap variabel kinerja guru (Y), dimana nilai  $t_{hitung}$  (2,738) lebih besar jika dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  alpha 0,05 ( $df = 47$ ) sebesar 2,012 dengan signifikansi 0,009, secara nyata mempunyai pengaruh dengan variabel kinerja guru (Y), dengan dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima.

b. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Guru Secara Bersamaan

Dari hasil analisis dengan menggunakan program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) versi 24 for windows. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.20 berikut ini:

**Tabel 4.19** Hasil Uji Anova (Secara bersama-sama)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1836,493	3	612,164	30,193	,000 <sup>b</sup>
	Residual	952,918	47	20,275		
	Total	2789,412	50			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru  
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja Guru, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah

Sumber: data diolah (2020)

Berdasarkan pada tabel uji ANOVA atau  $F_{test}$  atau  $F_{hitung}$  dapat nilai sebesar 30,193 lebih besar jika dibandingkan dengan  $F_{tabel}$  alpha 0,05 ( $df_1 = k-1 = 3$ ,  $df_2 = n - k = 48$ ) sebesar 2,80 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. karena nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka dapat dikatakan variabel kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ), variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) dan variabel motivasi kerja guru ( $X_3$ ) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja guru

(Y) pada Sekolah Dasar Negeri Wilayah II Kabupaten Polewali Mandar.

Kepala sekolah mempunyai peran penting dalam mewujudkan tercapainya visi, misi dan tujuan sekolah (Bush, 2012). Pernyataan tersebut didukung oleh Mulyasa (2018) yang menegaskan bahwa sukses dan tidaknya pendidikan dan pembelajaran di sekolah sangat dipengaruhi oleh kemampuan kepala sekolah dalam mengelola setiap komponen sekolah. Dalam hal ini kepala sekolah ikut berperan serta dalam mengembangkan kinerja guru dengan pengetahuan maupun keterampilan tertentu, yaitu sebagai pemimpin yang dapat membimbing, mendorong, menggerakkan dan mempengaruhi guru dalam mencapai kinerjanya. Oleh karena itu diperlukan seorang kepala sekolah yang mampu melibatkan guru dalam merumuskan visi, misi dan tujuan sekolah.

Begitu juga halnya dengan lingkungan kerja guru dimana lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan baik dan buruknya kinerja guru. Sangatlah penting seorang guru berada di lingkungan kerja yang menyenangkan, sebab hal ini akan menimbulkan rasa nyaman dan antusias dalam mengerjakan tugas-tugas. Sesuai dengan pendapat Rahmawanti (2014) yang mengemukakan bahwa lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan menyebabkan para pegawai merasa betah dan antusias dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga mampu mencapai suatu hasil yang optimal. Sebaliknya kondisi lingkungan kerja tersebut kurang memadai, maka akan dampak negatif, yang berdampak pada penurunan tingkat produktivitas kinerja pegawai.

Demikian juga halnya dengan motivasi kerja guru sebagai mana yang kemukakan As'ad 1995 (dalam Utami 2017) yang menyatakan bahwa motivasi kerja ikut menentukan tinggi rendahnya prestasi kinerjanya. Begitu juga dengan pendapat Rivai 2004 menunjukkan bahwa semakin kuat motivasi kerja, kinerja

pegawai akan semakin tinggi. Jadi motivasi kerja memiliki kontribusi dalam menentukan tinggi rendahnya kinerja guru. Lebih lanjut Vroom (dalam Mulyasa 2018) menyatakan bahwa  $performance = F$  (ability x motivasi). Pendapat ini mengandung makna dan menunjukkan bahwa kinerja merupakan fungsi perkalian antara kemampuan dan motivasi. Hubungan ini mengandung arti bahwa kemampuan atau kompetensi yang dimiliki guru apabila didukung dengan motivasi guru yang tinggi akan menghasilkan kinerja guru yang tinggi namun apabila salah satu komponen rendah tentu akan menghasilkan kinerja yang rendah pula, dua komponen ini saling berkolaborasi memberikan kontribusi yang positif untuk menghasilkan kinerja guru yang positif.

#### **E. KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SDN Wilayah II Kabupaten Polewali Mandar, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan kepala sekolah SDN Wilayah II Kabupaten Polewali Mandar sudah dikategorikan baik. Lingkungan kerja SDN Wilayah II Kabupaten Polewali Mandar sudah dikategorikan baik. Motivasi kerja guru SDN Wilayah II Kabupaten Polewali Mandar sudah dikategorikan tinggi. Kinerja guru SDN Wilayah II Kabupaten Polewali Mandar sudah dikategorikan tinggi.
2. Ada pengaruh yang positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SDN Wilayah II Kabupaten Polewali Mandar, mengandung arti bahwa semakin baik kepemimpinan kepala sekolah maka kinerja guru akan semakin meningkat. Begitu juga sebaliknya semakin buruk kepemimpinan kepala sekolah maka kinerja guru semakin rendah.



3. Ada pengaruh yang positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SDN Wilayah II Kabupaten Polewali Mandar, mengandung arti bahwa semakin baik lingkungan kerja maka kinerja guru akan meningkat. Begitu juga sebaliknya semakin buruk lingkungan kerja, maka semakin rendah kinerja guru.
4. Ada pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SDN Wilayah II Kabupaten Polewali Mandar, mengandung arti bahwa semakin baik motivasi kerja guru maka kinerja guru akan meningkat begitupun sebaliknya. Begitu juga sebaliknya semakin buruk motivasi kerja guru, maka semakin rendah kinerja guru
5. Ada pengaruh yang positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja dan motivasi kerja guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru SDN Wilayah II Kabupaten Polewali Mandar, mengandung arti bahwa semakin baik kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja dan motivasi kerja guru, maka semakin baik pula kinerja guru. Begitu juga sebaliknya semakin buruk kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja dan motivasi kerja guru, maka semakin rendah kinerja guru.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Amalda, Nastiti & Prasajo, Lantip Diat. 2018. Pengaruh Motivasi Guru, Disiplin Kerja Guru dan Kedisiplinan Siswa terhadap Prestasi Belajar Siswa. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan, (Online)*, Vol. 6, No. 1 (<http://journal.uny.ac.id/index.php/jamp/>, Diakses 8 Oktober 2019).
- Ansori dkk. 2016. Pelaksanaan Supervisi Klinis dalam Meningkatkan Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Pendidikan: Teori, Penelitian, dan Pengembangan, (Online)*, Vol. 1, No. 12 (<http://journal.um.ac.id/index.php/jptpp/>, Diakses 30 Agustus 2019).
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bush, T. 2012. *Manajemen Mutu Kependidikan*. Yogyakarta: IRCiSod.
- Depdiknas. 2008. *Penilaian Kinerja Guru*. Jakarta: Direktorat Tenaga Kependidikan.
- Handayani, Titik & Rasyid, Aliyah A. 2015. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Guru, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Wonosobo. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan, (Online)*, Vol. 3, No. 2 (<http://journal.uny.ac.id/index.php/jamp/>, Diakses 30 Agustus 2019).
- Isdiyati, Nuk. 2012. Kontribusi Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Persepsi Guru Tentang Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Unjuk Kerja Guru SMP Negeri SSN di Kabupaten Semarang. *Jurnal Varidika (Varia Pendidikan), (Online)* Vol. 24, No. 2 (<http://journals.ums.ac.id/index.php/varidika/>, Diakses 26 Agustus 2019).
- Madu, Aleksius & Jailani. 2013. Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Komunikasi Interpersonal dengan Kinerja Guru Matematika SMA. *Pythagoras: Jurnal Pendidikan Matematika, (Online)*, Vol. 8, No. 1 (<https://journal.uny.ac.id/index.php/pythagoras/>, Diakses 29 Agustus 2019).
- Manik, Ester & Bustomi, Kamal. 2011. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru pada SMP Negeri 3 Rancaekek. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship, (Online)*, Vol. 5, No. 2

- (<http://jurnal.stiepas.ac.id/index.php/jebe/>, Diakses 29 Agustus 2019).
- Manullang, M. 2015. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Mulyasa, E. 2018. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2018 Tentang Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah.
- Purwanto, M. Ngalm (2017). *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Puspaningtyas, Gading & Ismiyati. 2015. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Komunikasi Organisasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri 16 Semarang. *Economic Education Analysis Journal*, (Online), Vol. 4, No. 1 (<http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj>, Diakses 7 Oktober 2019).
- Rahmawanti, P.N. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, (Online), Vol. 8 No 2 (<http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/>, Diakses 22 Juni 2020).
- Saleh, Khairul & Aini, Amalia Nur. 2014. Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan (Studi tentang Peran Kepala MTsN Model Samarinda dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Guru). *Fenomena*, (Online), Vol. 6, No. 1 (<https://journal.iain-samarinda.ac.id/index.php/fenomena/>, Diakses 29 Agustus 2019).
- Sampurno, Dwi & Wibowo, Agus. 2015. Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Guru di SMK Negeri 4 Pandeglang. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis*, (Online), Vol. 3, No. 2 (<http://journal.unj.ac.id/unj/index.php/jpeb/>, Diakses 29 Agustus 2019).
- Sedarmayanti, 2009. *Pengembangan Kepribadian Pegawai*. Bandung: Mandar Maju.
- Setiyati, Sri. 2014. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Teknologi dan kejuruan*, (Online), Vol. 22, No. 2 (<https://journal.uny.ac.id/index.php/jptk/>, Diakses 30 Agustus 2019).
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Supardi. 2016. *Kinerja Guru*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Susanto, Hary. 2012. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan. *Jurnal Pendidikan Vokasi*, (Online), Vol. 2, No 2 (<https://journal.uny.ac.id/index.php/jpv/>, Diakses 26 Agustus 2019).
- Susilo & Sutoyo, Slamet. 2019. Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)*, (Online), Vol. 4, No. 2 (<https://univpgri-palembang.ac.id/index.php/JMKSP/>, Diakses 30 Agustus 2019).
- Tukiman & Jabar, C. S. A. 2014. Implementasi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Sekolah di SD Kanisius Sengkan Kabupaten Slemen. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, (Online), Vol. 2, No. 1 (<https://journal.uny.ac.id/index.php/jamp/>, Diakses 26 Agustus 2019).
- Tulung, Mieske Theresia & Kaluge, L. 2012. Suasana Kerja dan Pengaruh Kepemimpinan dalam Konteks Pendidikan Dasar. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, (Online), Vol. 18, No. 4 (<http://jurnaldikbud.kemendikbud.go>

- .id/index.php/jpnk/, Diakses 30 Agustus 2019).
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Uno, H. B. & Lamatenggo, Nina. 2016. *Tugas Guru dalam Pembelajaran: Aspek yang Mempengaruhi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Utami, B.W. 2017. Analisa Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Dosen Pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Aas. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam, (Online)*, Vol. 3 No. 2 (<http://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jie/>, Diakses 22 Juni 2020).
- Yawan, Ruth. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja Guru dan Gaya Kepemimpinan Kepsek terhadap Kinerja Guru SD Biak Numfor, Papua. *Jurnal Pendidikan Matematika dan Sains, (Online)*, Vol. 4, No. 2 (<https://journal.uny.ac.id/index.php/jpms/>, Diakses 31 Agustus 2019).