

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kota Palembang

Muhammad Sondi Hidayat¹, Choiriyah²

Universitas Muhammadiyah Palembang.

Penulis Korespondensi: Mochsondi@gmail.com¹,
choiyahmp@yahoo.co.id²

Informasi Artikel:

Received: 13 Juni 2024, Accepted: 19 Juni 2024, Published: 21 Mei 2024

Abstract

This research aims to determine the influence of the principal's leadership, work environment and work motivation together on the performance of State Middle School teachers in the City of Palembang and the impact of the principal's leadership, work environment, and work motivation partially on the performance of State Middle School teachers in the City of Palembang. The data used in this research is primary data from the answers of 171 State Middle School teacher respondents in Palembang City. The analysis method used is Multiple Linear Regression and Validity and Reliability testing. Classic assumption testing is in the form of the Normality Test, Multicollinearity Test, and Heteroscedasticity Test. The research results show that the principal's leadership, work environment, and work motivation significantly influence the performance of State Middle School teachers in Palembang City. Partially, there is a significant influence of the principal's leadership and work environment on teacher performance, and there is no significant influence of work motivation on the performance of State Middle School teachers in Palembang City. The principal leadership variables, work environment, and work motivation increased teacher performance variables, amounting to 85.6%. Meanwhile, the remaining 14.4% is explained by other variables not included in this research, such as leadership style, pedagogical competence, organizational culture, and work morale.

Keywords: Principal Leadership, Work Environment, Work Motivation and Teacher Performance.

1. Pendahuluan

Peran guru menjadi salah satu komponen yang penting dan strategis melalui kinerjanya, kinerja guru di suatu sekolah memiliki peran yang sangat penting dalam pencapaian sekolah tersebut. Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Bab IV Pasal 20 (a) tentang Guru dan Dosen menyatakan bahwa standar prestasi kerja guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya, guru berkewajiban merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Sehingga, guru yang semakin bermutu maka akan semakin memberikan sumbangan besar bagi perkembangan siswa dan masyarakatnya. Tugas keprofesionalannya guru merupakan

Published by:

indikator yang akan dijadikan untuk mengukur kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya.

Kinerja guru tidak lepas dari faktor-faktor yang mempengaruhi, sebagaimana yang dikemukakan oleh Barnawi dan Arifin (2016:12) bahwa faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja dapat digolongkan menjadi tiga macam, yaitu: *pertama* variabel individu yang meliputi kemampuan, keterampilan, mental, fisik, latar belakang keluarga, tingkat sosial, pengalaman, demografi (umur, asal-usul, jenis kelamin). *Kedua*, variabel organisasi yang meliputi sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur desain pekerjaan dan *ketiga* variabel psikologis yang meliputi persepsi, sikap, kepribadian, pengetahuan dan motivasi.

Hasil pra riset yang dilakukan oleh peneliti di 6 Sekolah yang terletak di Kecamatan Ilir Barat I Kota Palembang masih belum maksimalnya hasil PKG dari guru yang sudah tersertifikasi. Hal itu dapat kita lihat dalam tabel hasil rekap PKG Guru sertifikasi di Kecamatan Ilir Barat I

Tabel 1. Rekap Hasil PKG Kecamatan Ilir Barat I

No	Nama Kecamatan/ Satuan Pendidikan	Jumlah Responden	Nilai Rata-Rata PKG
1	Ilir Barat I / SMPN 17 Palembang	5 Orang	82,01
2	Ilir Barat I / SMPN 18 Palembang	5 Orang	79,14
3	Ilir Barat I / SMPN 22 Palembang	5 Orang	81,02
4	Ilir Barat I / SMPN 33 Palembang	5 Orang	88,07
5	Ilir Barat I / SMPN 45 Palembang	5 Orang	89,02
6	Ilir Barat I / SMPN 58 Palembang	5 Orang	77,08

Sumber: Badan Pusaat Statistik, 2023.

Kurang Optimalnya Kinerja Guru berdasarkan pengamatan pra-riset di beberapa sekolah guru belum mampu merencanakan pembelajaran yang efektif, serta belum melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu serta tidak dilakukan nya penilaian dan mengevaluasi hasil pembelajaran setelah kegiatan proses belajar mengajar setiap harinya. Guru belum melaksanakan tugas pokok yang diwujudkan dalam kegiatan belajar mengajar serta tugas-tugas guru dalam kelembagaan. Belum lagi masih banyaknya guru yang belum mempunyai bahan ajar atau perangkat pembelajaran yang lengkap.

Kinerja juga dapat dipengaruhi dari kepemimpinan kepala sekolah, Menurut Mulyasa (2017: 8) Kepala sekolah sedikitnya mempunyai peran dan fungsi sebagai edukator, manajer, administrator, supervisor, *leader*, inovator dan motivator. Kepemimpinan kepala sekolah yang belum efektif akan mempengaruhi guru dan staf untuk melakukan apa yang menjadi tanggung jawabnya dan tugasnya. Berdasarkan hasil pra riset yang dilakukan peneliti, masih banyak kepribadian Kepala sekolah tidak berkata jujur dalam menjalankan tugas dari sekolah dan Kepala sekolah tidak dapat menjadi teladan bagi guru, karyawan, dan peserta didik. Kepala sekolah jarang berbagi informasi tentang adanya perubahan jadwal mengajar dan tidak menginfokan ke guru-guru tentang info aturan terbaru dari Dinas Pendidikan Kota Palembang serta kurang mampu membina hubungan yang baik terhadap guru-guru. Dalam mengambil keputusan Kepala sekolah tidak mendengarkan pendapat bawahannya dan tidak melibatkan bawahan (guru & staf) dalam pengambilan keputusan.

Selanjutnya, Lingkungan Kerja juga dapat berperan penting dalam membentuk kinerja guru. Lingkungan kerja yang mendukung dan kolaboratif dapat memberikan dukungan emosional dan praktis bagi seorang guru. Lingkungan kerja yang kondusif akan menciptakan suasana

yang positif (Panjaitan, 2018). Dukungan, dan kolaborasi antara guru dengan pihak sekolah dapat mempengaruhi guru dalam melaksanakan tugasnya dengan baik. Namun berdasarkan hasil prariset yang dilakukan peneliti, beberapa guru SMP Negeri di kota Palembang bahwa suasana mengajar kurang nyaman karena kipas angin setiap ruang kelas hanya satu unit serta kondisi meja dan kursi siswa yang banyak mengalami kerusakan. Sarana maupun prasarana yang belum mumpuni, seperti peralatan olahraga maupun alat peraga untuk beberapa pembelajaran. Kepala sekolah kurang adanya rasa percaya terhadap guru sebagai bawahan nyadalam melaksanakan tugasnya, hubungan kepala sekolah dengan guru serta sesama guru kurang harmonis. Lingkungan kerja yang tidak produktif seperti seringnya sesama guru mencampuri urusan pribadi rekan kerjanya sendiri.

Motivasi kerja dapat diartikan sebagai bagian integral dari hubungan dalam rangka proses pembinaan, pengembangan dan pengarahan sumber manusia dalam suatu lembaga pendidikan. Guru yang termotivasi akan mengerti keinginan kepala sekolah dan menyelesaikan tugas sesuai yang diinginkan kepala sekolah. Hasil pra riset menunjukkan masih rendahnya motivasi guru dikarenakan rendahnya tanggung jawab ditunjukkan adanya guru datang terlambat dalam melaksanakan tugas mengajar, beberapa guru juga keberatan jika diberikan tugas baru di luar tugas rutin, dan guru mencari pekerjaan tambahan untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari, kurangnya fasilitas yang memadai, guru kurang mendukung dalam kegiatan pembinaan prestasi kerja guru. Tanggung jawab guru dalam melakukan pekerjaan dilihat dari Guru tidak mengerjakan tugas jika tidak diawasi oleh kepala sekolah, tidak mengerjakan dan menyerahkan tugas tepat waktu, ada beberapa guru yang tidak bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan oleh atasan. Prestasi yang di capai dilihat dari Guru tidak dapat mengerjakan tugas tanpa meminta bantuan guru lain, Guru tidak mampu memecahkan masalah dalam tugas dengan baik. Dari sisi Pengembangan diri, Guru tidak mengikuti pelatihan-pelatihan yang diberikan oleh sekolah maupun Dinas Pendidikan Kota Palembang untuk mengembangkan diri menjadi lebih baik.

Berdasarkan latar belakang maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap kinerja guru di SMP Negeri di Kota Palembang.**

2. Kajian Pustaka

2.1 Kinerja Guru

Menurut Madjid (2016:45) kinerja guru merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan oleh pihak sekolah dalam upaya mencapai visi, misi dan tujuan sekolah yang secara legal, sesuai dengan moral, etika dan tidak melanggar hukum .

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional (Permendiknas) No. 41 tahun 2007 sama seperti menurut Barnawi dan Arifin (2016:46) kinerja guru merupakan prestasi mengajar yang dihasilkan dari aktivitas yang dilakukan oleh guru dalam tugas pokok dan fungsinya secara realisasi kongkrit yang merupakan konsekuensi logis sebagai tenaga profesional dibidang pendidikan.

Barnawi & Arifin (2016:221) yang menyatakan bahwa faktor internal maupun faktor eksternal dapat mempengaruhi kinerja guru. Faktor yang datang dari dalam diri guru dan dapat mempengaruhi kinerjanya seperti: kemampuan, keterampilan, persepsi, motivasi menjadi guru, pengalaman di lapangan dan latar belakang keluarga merupakan definisi dari faktor internal yang

dapat mempengaruhi kinerja guru. Sedangkan faktor yang datang dari luar diri guru dan dapat mempengaruhi kinerja seperti: gaji, sarana prasarana, lingkungan kerja fisik dan kepemimpinan.

Kinerja guru dapat diukur melalui indicator perencanaan pembelajaran, pelaksanaan kegiatan belajar mengajar yang aktif dan efisien, serta penilaian pembelajaran yang mengacu pada permenneg PAN dan RB No. 16 tahun 2009 tentang jabatan fungsional Guru dan angka kreditnya. Penilaian kinerja guru merupakan kegiatan yang dilakukan untuk menilai setiap butir tugas utama guru dalam rangka pembinaan karir, kepangkatan dan jabatan

2.2 Kepemimpinan Kepala Sekolah

Hidayat & Machali (2019:29) berpendapat ; *“Leader as the individual in the group given the task of directing and coordinating task relevant group activities.”* Pemahaman tersebut menunjukkan bahwa kepala sekolah adalah anggota tim yang mampu mengarahkan dan mengkoordinasi tindakan untuk mencapai tujuan.

Indikator kepemimpinan kepala sekolah menurut Mulyasa (2015: 15) adalah (1) Kepribadian, (2) Pengetahuan, (3) Pemahaman, (4) Kemampuan mengambil keputusan dan (5) Kemampuan berkomunikasi.

2.3 Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2013: 23) Lingkungan kerja ialah tempat dimana terdapat suatu kelompok dengan beberapa fasilitas pendukung dalam rangka mencapai tujuan perusahaan sesuai visi dan misinya. Seorang pegawai yang bekerja dilingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang pegawai bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja pegawai tersebut akan rendah.

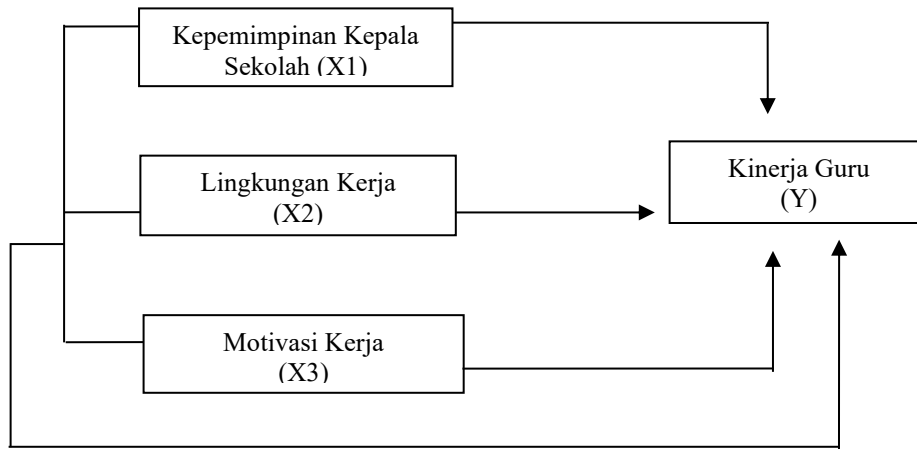
Indikator lingkungan kerja adalah (1) Suasana kerja, (2) Hubungan antar rekan kerja, (3) Hubungan antara atasan dan bawahan, dan (4) Ketersediaan fasilitas kerja.

2.4 Motivasi Kerja

Hamzah (2018:91) menerangkan bahwa “Motivasi berasal dari kata motif yang dapat diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri individu, yang menyebabkan individu tersebut bertindak atau berbuat. Slavin (2017: 112) menurutnya “Motivasi adalah sesuatu yang menyebabkan Anda melangkah, membuat Anda tetap melangkah dan menentukan keamanan Anda akan melangkah”. Pengertian tersebut mengindikasikan bahwa motivasi merupakan unsur yang menuntun seseorang untuk mencapai tujuan yang ingin dicapainya.

Usman (2016: 77) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. Sedangkan menurut Maruli (2020: 58) Mengatakan bahwa motivasi kerja adalah segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang, dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan ataupun keinginan yang sesuai dengan lingkup kerja.

2.5 Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran
Sumber : Peneliti, 2024.

3. Metode Penelitian

3.1 Operasionalisasi Variabel

Tabel 2. Operasionalisasi Variabel

Variabel Penelitian	Pengertian Operasional	Indikator
Kinerja Guru (Y)	Kinerja guru merupakan seorang guru dikatakan memiliki kinerja yang tinggi jika mampu menciptakan proses pembelajaran yang berkualitas dan membawa hasil belajar yang baik	a) Perencanaan Pembelajaran b) Pelaksanaan KBM yang efektif c) Penilaianan Pembelajaran
Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)	Kepemimpinan Kepala Sekolah merupakan suatu kemampuan dari seorang pemimpin di sekolah untuk mengatur maupun mempengaruhi bawahan untuk mencapai tujuan organisasi nya.	a) Kepribadian b) Komunikasi c) Kemampuan mengambil keputusan
Lingkungan Kerja (X2)	lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.	a) Suasana kerja b) Hubungan antara bawahan dengan pimpinan c) Tersedianya fasilitas kerja
Motivasi Kerja (X3)	Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan.	a) Tanggung jawab dalam melakukan kerja b) Prestasi yang dicapai c).Pengembangan diri

Sumber : Berdasarkan berbagai sumber, 2024.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi penelitian merupakan keseluruhan (*universum*) dari objek penelitian yang dapat

Published by:

berupa manusia, hewan, tumbuh-tumbuhan, udara, gejala, nilai, peristiwa, sikap hidup, sehingga objek-objek ini dapat menjadi sumber data penelitian (Burhan, 2019: 167). Adapun populasi dalam penelitian ini adalah sejumlah guru di SMP Negeri di Kota Palembang berjumlah 598 orang guru.

3.2.2 Sampel

Sampel yang terbaik adalah sampel tersebut mewakili populasi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh yaitu teknik pengambilan yang tidak memberikan peluang/kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Penentuan jumlah sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. Menurut Supriyanto dan Ekowati (2013:134) *purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Pada penelitian ini peneliti membuat kerangka sampel dengan Kriteria sebagai berikut

- Guru sertifikasi yang memiliki masa kerja lebih dari 2 tahun
- Memilih kecamatan yang memiliki lebih dari 4 SMP Negeri
- Dari kecamatan yang terpilih diambil SMP Negeri yang paling banyak guru sertifikasi nya

Sehingga responden dari Penelitian ini 171 orang guru bersertifikasi.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Hasil Uji Instrument

4.1.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Hasil uji validitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

<i>Variabel</i>	<i>Pernyataan</i>	<i>R Tabel</i>	<i>R Hitung</i>	<i>Ket</i>
Kinerja Guru	Guru setiap tahun ajaran baru membuat RPP	0.361	0.824	Valid
	Guru setiap tahun ajarann baru membuat modul ajar		0.935	Valid
	Guru menyiapkan media pembelajaran yang baik		0.940	Valid
	Guru menciptakan kegiatan belajar mengajar yang efektif		0.883	Valid
	Guru memanfaatkan fasilitas pembelajaran yang ada di sekolah		0.952	Valid
	Guru menyampaikan materi pembelajaran dengan jelas		0.930	Valid
	Guru melakukan evaluasi pembelajaran setiap selesai menyampaikan materi		0.824	Valid
	Guru merancang strategi evaluasi pemmbelajaran		0.915	Valid
	Guru melakukan umpan balik kepada siswa		0.927	Valid
Kepemimpinan Kepala Sekolah	Kepala sekolah memiliki tanggung jawab	0.361	0.686	Valid
	Kepala sekolah mempunyai solusi untuk masalah di sekolah		0.800	Valid
	Kepala sekolah selalu terbuka tentang permasalahan yang ada		0.795	Valid
	Kepala sekolah memahami karakter guru		0.869	Valid
	Kepala sekolah menerima masukan dari guru dan staff		0.923	Valid
	Kepala sekolah rutin mengikuti pelatihan diluar sekolah		0.957	Valid

	Kepala sekolah selalu melibatkan guru dalam mengambil keputusan		0.922	Valid
	Kepala sekolah mengambil keputusan untuk kepentingan bersama		0.957	Valid
	Kepala sekolah selalu memiliki gagasan yang baik untuk kemajuan sekolah		0.922	Valid
Lingkungan Kerja	Sekolah memiliki ruang terbuka hijau yang baik		0.712	Valid
	Sekolah berada di kawasan yang banyak lalu lalang kendaraan		0.717	Valid
	Kebersihan di sekolah sudah baik		0.935	Valid
	Sesama guru sering berkolaborasi dalam pembelajaran		0.917	Valid
	Guru melibatkan rekan sejawat dalam membuat media pembelajaran	0.361	0.898	Valid
	Sesama guru saling menghargai urusan pribadi		0.911	Valid
	Ruang kelas memiliki kipas angin		0.918	Valid
	Media pembelajaran tersedia secara lengkap		0.899	Valid
	Fasilitas ruang guru sudah memadai		0.955	Valid
	Guru masuk kelas tepat waktu		0.565	Valid
Motivasi Kerja	Guru meninggalkan kelas tepat waktu		0.9553	Valid
	Guru selalu mengajar sesuai dengan tujuan pembelajaran		0.944	Valid
	Guru terlibat aktif dalam kegiatan diluar sekolah		0.946	Valid
	Guru memiliki kemampuan menggunakan media pembelajaran		0.956	Valid
	Guru memiliki kemampuan menggunakan teknologi informasi	0.361	0.968	Valid
	Guru tertarik mengikuti pengembangan keprofesian		0.965	Valid
	Guru selalu belajar mandiri untuk menambah kemampuan teknologi		0.934	Valid
	Guru mengikuti pelatihan menggunakan media pembelajaran terbaru		0.882	Valid

Sumber: Hasil olah data

Berdasarkan tabel diatas menunjukan bahwa nilai r hitung semua item pernyataan variabel Kinerja Guru, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja dan motivasi kerja berada di atas nilai r tabel sehingga dari nilai perbandingan tersebut, maka semua item pernyataan dinyatakan valid. Oleh karena itu, maka item pernyataan yang disusun dapat digunakan sebagai instrument pengumpulan data penelitian.

4.1.2 Uji Reliability

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha Standard	Cronbach's Alpha Value	Keterangan
Kinerja Guru		0,971	Reliabel
Kepemimpinan Kepala Sekolah	0,600	0,961	Reliabel
Lingkungan Kerja		0,962	Reliabel
Motivasi Kerja		0,972	Reliabel

Sumber: Hasil olah data

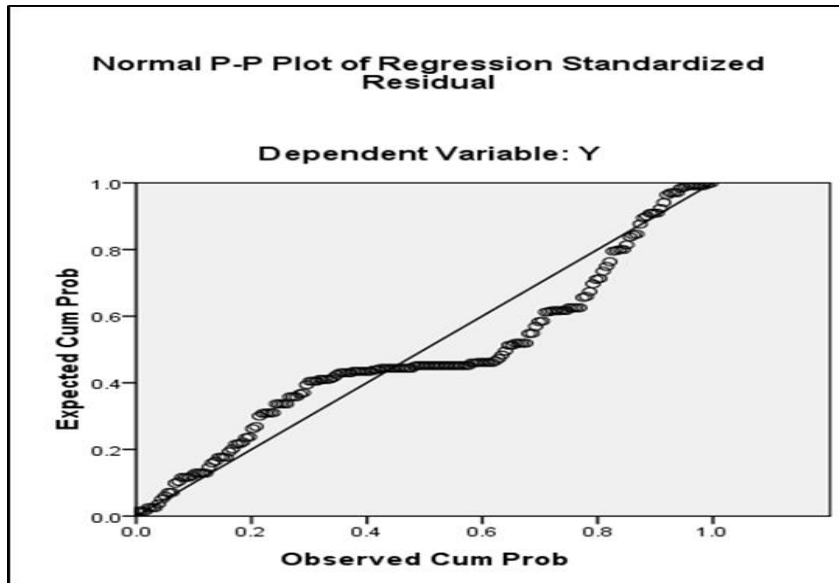
Berdasarkan uji tersebut, diperoleh data bahwa semua variabel bernilai lebih tinggi daripada nilai *cronbach's alpha* standar (0,600) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel dinyatakan reliabel dan instrument yang disusun dapat digunakan sebagai alat pengumpul data.

Published by:

4.2 Uji Asumsi Klasik

4.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas menurut Sugiyono (2017:112) yaitu bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki redistribusi normal. Pengujian normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji normal PP-Plot. Berikut hasil dari uji Normalitas pada penelitian ini:



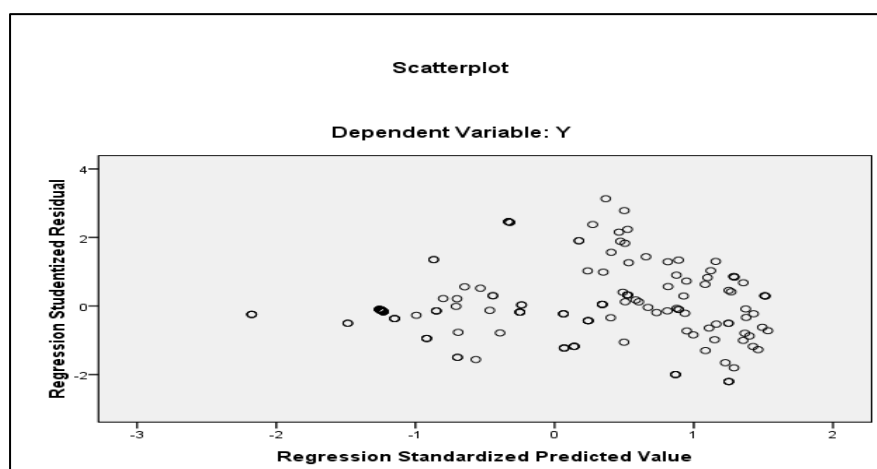
Gambar 2. Hasil Uji Normalitas

Sumber: Hasil Olahan Data

Terlihat bahwa butir-butir masing-masing variabel berada di sepanjang garis diagonal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel berdistribusi normal

4.2.2 Uji Heteroskedastisitas

Hasil pengujian Heteroskedastisitas penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Olahan Data

Published by:

Hasil pengujian menunjukkan bahwa tidak adanya heteroskedastisitas yang dapat dilihat dari titik-titik tersebut tidak membentuk pola tertentu.

4.2.3 Uji Multikolinearitas

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

1	Model	Collinearity statistics	
		Tolerance	VIF
	(Constant)		
	Kepemimpinan Kepala Sekolah	.221	4.526
	Lingkungan Kerja	.319	3.139
	Motivasi Kerja	.347	2.881

Sumber: Hasil Olah Data.

Berdasarkan tabel di atas, dapat di lihat nilai *Tolerance* masing-masing variabel yaitu Kepemimpinan Kepala Sekolah yaitu sebesar 0.221, Lingkungan Kerja 0.319 dan Motivasi Kerja sebesar 0.347. sementara nilai masing VIF Kepemimpinan Kepala Sekolah sebesar 4.526. lingkungan Kerja 3.139, dan Motivasi Kerja sebesar 2.881. dapat dilihat bahwa baik variabel X1, X2, X3 terhadap Y dalam penelitian ini memiliki nilai VIF < 10, dan nilai *Tolerance* > 0,1, maka dapat dipastikan bahwa model yang digunakan tidak terjadi multikolinearitas yang berarti.

4.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2017: 221) Umumnya analisis regresi linier berganda mirip dengan analisa regresi berganda hanya saja pada analisis ini dilakukan untuk mengukur besarnya pengaruh antara dua variabel atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen dan memprediksi variabel dependen dengan menggunakan variabel independen.

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

1		B	Std Error	Beta
	(Constant)	.151	.111	
	Kepemimpinan Kepala Sekolah	.720	.060	.737
	Lingungan Kerja	.137	.053	.133
	Motivasi Kerja	.093	.049	.093

Sumber: Hasil Olah Data.

Berdasarkan tabel di atas maka dapat dirumuskan model persamaan regresi Linear berganda seperti berikut ini.

$$Y = 0,151 + 0,720X_1 + 0,137X_2 + 0,093X_3$$

Dari persamaan tersebut, dapat di jelaskan sebagai berikut :

- 1) Nilai konstanta sebesar 0.151, artinya apabila pada variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan kerja dan Motivasi kerja dianggap tidak mengalami perubahan atau dalam posisi *Ceteris paribus* maka kinerja guru SMP Negeri di Kota Palembang akan meningkat sebesar nilai konstanta
- 2) Koefisien variabel kepemimpinan kepala sekolah sebesar 0,720 (berslop positif), artinya apabila kepemimpinan kepala sekolah di tingkatkan satu satuan maka akan

Published by:

meningkatkan kinerja guru SMP Negeri di Kota Palembang sebesar 0,720.

- 3) Koefisien variabel lingkungan kerja sebesar 0,137 (berslopo positif), artinya apabila lingkungan kerja kualitasnya ditingkatkan satu satuan maka akan meningkatkan kinerja guru SMP Negeri di Kota Palembang sebesar 0,137.
- 4) Koefisien variabel motivasi kerja sebesar 0,093 (berslopo positif), artinya apabila motivasi kerja ditingkatkan ditingkatkan satu satuan maka akan meningkatkan kinerja guru SMP Negeri di Kota Palembang sebesar 0,093.

4.4 Hasil Uji Hipotesis

4.4.1 Hasil Uji F

Pengujian F dilakukan untuk mengetahui pengaruh simultan kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama sama terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kota Palembang. Adapun hasil analisis uji F dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 7. Hasil Uji F

	Model	Sum Of Square	Df	Mean Square	F	Sig
1	Regression	178.248	3	59.416	338.767	.000 ^a
	Residual	29.290	167	.175		
	Total	207.538	170			

Sumber: Hasil Olah Data.

Berdasarkan hasil uji F, dapat dilihat bahwa nilai $F_{hitung} 338,767 > F_{tabel} 2,65$, dengan tingkat sig.F $0,000 < 0,05$ (signifikan), maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, artinya ada pengaruh signifikan secara bersama sama antara variabel kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kota Palembang.

4.4.2 Hasil Uji t

Analisis pengujian parsial (uji t) dilakukan bertujuan untuk mengetahui pengaruh parsial variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil analisis uji t dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 8. Hasil Uji t

Model	t	Sig.
1 (Constant)	1.369	.173
Kepemimpinan Kepala Sekolah	11.919	.000
Lingkungan Kerja	2.589	.010
Motivasi Kerja	1.878	.062

Sumber: Hasil Olah Data

Dari hasil tabel di atas dapat disimpulkan:

1. Nilai t hitung variabel kepemimpinan kepala sekolah adalah sebesar 11,919 dan nilai signifikansi 0,000. Nilai t hitung tersebut lebih besar bila dibandingkan dengan nilai t tabel 1,974. Selain itu nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari pada nilai alpha 0,05. Sehingga kita dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif signifikan variabel kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kota Palembang.

Published by:

2. Nilai *t* hitung variabel lingkungan kerja adalah sebesar 2,589 dan nilai signifikansi 0,010. Nilai *t* hitung tersebut lebih besar bila dibandingkan dengan nilai *t* tabel 1,974. Selain itu nilai signifikansi 0,010 lebih kecil dari pada nilai α 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif signifikan variabel lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kota Palembang
3. Nilai *t* hitung variabel motivasi kerja adalah sebesar 1,878 dan nilai signifikansi 0,062. Nilai *t* hitung tersebut lebih kecil bila dibandingkan dengan nilai *t* tabel 1,974. Selain itu nilai signifikansi 0,062 lebih besar dari pada nilai α 0,05. Sehingga kita dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh positif signifikan variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kota Palembang

4.4.3 Hasil Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen dalam meningkatkan variabel dependen. Adapun hasil analisis determinasi dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 8. Hasil koefisien determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std Error Of The Estimate
1	.927 ^a	.859	.856	.41879

Sumber: Hasil Olah Data.

Berdasarkan Tabel di atas, diperoleh nilai *Adjusted R Square* (koefisien determinasi) sebesar 0,856 atau 85,6%, artinya variabel kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja dan motivasi kerja mampu memberikan sumbangan terhadap kenaikan terhadap variabel kinerja guru, sebesar 85,6%. Sedangkan sisanya sebesar 14,4% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini seperti gaya kepemimpinan, kompetensi pedagogi, budaya organisasi dan semangat kerja

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kota Palembang

Berdasarkan hasil analisis yang telah dipaparkan sebelumnya bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kota Palembang. Hal ini dapat diartikan juga bahwa hal yang harus diperhatikan untuk meningkatkan kinerja guru adalah cara memimpin seorang kepala sekolah, lingkungan kerja yang baik serta motivasi kerja seorang guru itu sendiri.

Berdasarkan hasil temuan penelitian tentang peningkatan kinerja guru pernyataan Guru menciptakan kegiatan belajar mengajar yang efektif menjadi hal yang penting untuk meningkatkan kualitas pendidikan. serta temuan tentang pernyataan sesama guru melakukan kolaborasi dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar maka diperlukan interaksi social yang positif antar sesama guru agar kinerja guru bisa meningkat.

4.5.2 Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kota Palembang

Hasil analisis parsial menunjukan bahwa secara parsial kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kota Palembang. Pengaruh

berslopositif, hal ini memberikan pengertian bahwa kemampuan memimpin seorang kepala sekolah dapat meningkatkan kinerja guru yaitu dengan cara memahami karakteristik guru maupun mengajak guru berkolaborasi mengambil keputusan dalam berbagai hal di sekolah.

Berdasarkan temuan penelitian tentang pernyataan guru kepala sekolah mengambil keputusan untuk kepentingan bersama, kepala sekolah juga dituntut untuk selalu mengesampingkan kepentingan pribadi dalam mengambil keputusan. Serta temuan penelitian tentang pernyataan kepala sekolah memiliki tanggung jawab untuk itu pemimpin dalam hal ini kepala sekolah harus siap menghadapi konsekuensi dari setiap keputusan yang di ambilnya.

4.5.3 Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kota Palembang

Hasil analisis parsial menunjukan bahwa secara parsial ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri di Kota Palembang. Pengaruh tersebut berslopositif, yang berarti bahwa untuk meningkatkan kinerja guru maka lingkungan kerja harus baik dan nyaman bagi para guru.

Berdasarkan temuan peneliti tentang pernyataan Guru melibatkan teman sejawat dalam membuat media pembelajaran hal ini menunjukan masih belum sama nya kemampuan seorang guru dalam membuat media pembelajaran sehingga guru tersebut memerlukan kolaborasi dengan guru lain nya dalam membuat media pembelajaran. Serta berdasarkan temuan pada pernyataan Media pembelajaran tersedia secara lengkap adalah masih bergantung nya kinerja guru dengan sarana maupun prasarana pendukung yang disediakan oleh sekolah masing-masing sesuai kebutuhan guru.

4.5.4 Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kota Palembang

Hasil analisis menunjukan bahwa secara parsial bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Yang mengartikan bahwa peningkatan kinerja guru secara signifikan tidak di pengaruhi oleh motivasi kerja. Berdasarkan temuan penelitian ini tentang pernyataan guru mengikuti pelatihan dalam pengembangan media pembelajaran yang baru, berarti kemauan guru dalam hal mempelajari media pembelajaran sangat di perlukan guna meningkat kan kinerja dari guru tersebut.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja dan motivasi kerja secara signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kota Palembang
2. Ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah secara signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kota Palembang.
3. Ada pengaruh lingkungan kerja secara signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kota Palembang.
4. Tidak ada pengaruh motivasi kerja secara signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kota Palembang

References

Barnawi & Arifin, Mohammad. (2016) Kinerja Guru Profesional. Yogyakarta: Ar- Ruzz Media

- Bungin, Burhan. (2019) Metode Penelitian Kuantitatif, Jakarta: Kencana.
- Hidayat, Ara., & Machali, Imam. (2019) Pengelolaan Pendidikan, Konsep, Prinsip, Dan Aplikasi Dalam Mengelola Sekolah Dan Madrasah, Yogyakarta: Kaukaba.
- Madjid, A. (2016) Pengembangan Kinerja Guru Melalui Kompetensi, komitmen, dan Motivasi Kerja, Yogyakarta: Samudra Biru
- Maruli. (2020). Pengaruh Mottivasi antar Pribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja. Scopindo.
- Mulyasa, E. (2015). Managemen Berbasis Sekolah. Bandung : Penerbit PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa. (2017). Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan. Bandung: Penerbit PT Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Pustaka setia.
- Panjaitan, Ishak. (2018) Manajemen Pendidikan Indonesia, Jakarta, Pt Tiga Serangkai.
- Sedarmayanti. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Refika.
- Supriyanto, Achmad. Sani., Ekowati, Vivin. Maharani. (2013). Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia. Malang: UIN Maliki Press
- Slavin, Robert E. (2017) Psikologi Pendidikan Teori dan Praktik, Jakarta: PT Indeks
- Undang-Undang No. 14 Tahun 2005. Guru dan Dosen.
- Uno, Hamzah B. (2018) Teori Motivasi dan Pengukurannya Analisis di Bidang pendidikan, Jakarta: Bumi Aksara.
- Usman, S. (2016). Strategi pemecahan masalah dalam penyelesaian soal cerita di sekolah dasar. 2 (2). [Online]. Diakses dari <http://isjd.pdii.lipi.go.idadminjurnal2207341351.pdf>.

Copyrights

Copyright for this article is retained by the author(s), with first publication rights granted to the journal.

This is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

