

Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Tebing Tinggi Timur

Suwardi^{1*}, Sudarno², Aminuddin Zuhairi³
^{1,2,3} Universitas Terbuka, Indonesia

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Diterima: 13-12-2022

Disetujui: 30-012-2022

Diterbitkan: 31-12-2022

Kata kunci:

Kinerja Guru

Gaya Kepemimpinan

Motivasi Kerja

Lingkungan Kerja

ABSTRAK

Abstract: Teacher performance is an important factor in the implementation of learning which is an indicator of the achievement of learning objectives. The better teacher performance will have a good impact on the achievements in the learning process. Achieving maximum teacher performance is influenced by various factors. As a member of an organization, namely a school, teacher performance is influenced by leadership style, work motivation and work environment. The purpose of this study was to determine whether there is an influence between leadership style, work motivation and environment on the performance of teachers in public elementary schools in Tebing Tinggi Timur District, Kepulauan Meranti Regency. This research is a quantitative study with a survey research method approach. The population in this study consisted of 12 schools with a total sample size of 57 people. The data analysis technique in this study uses path analysis techniques, data processing involves the SPSS (Statistical Product and Service Solutions) application. The pattern of influence between these four variables is expressed by the regression equation $Z = -9.862 + 0.402X_1 + 0.384X_2 + 0.393X_3$ which provides information that the constant of -9.862 states that if there is no increase in the value of the leadership style variable (X1) work motivation (X2) and work environment (X3) then the value of teacher performance (Z) is -9.862. The multiple regression coefficient of 0.402; 0.384 and 0.393 states that each addition of one score of leadership style, work motivation and work environment will provide an increase in value of 0.280; 0.324 and 0.464 in teacher performance. The magnitude of the contribution of leadership style, work motivation and work environment simultaneously that directly affects performance is $R^2 = 0.676 \times 100\% = 67.6\%$.

Abstrak: Kinerja guru merupakan faktor penting dalam pelaksanaan pembelajaran yang menjadi indikator tercapainya tujuan pembelajaran. Semakin baik kinerja guru akan memberikan dampak yang baik pula terhadap capaian dalam proses pembelajaran. Tercapainya kinerja guru yang maksimal dipengaruhi berbagai faktor. Sebagai anggota dalam sebuah organisasi yaitu sekolah, kinerja guru dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan terhadap kinerja guru yang berada di SD negeri di Kecamatan Tebing Tinggi Timur Kabupaten Kepulauan Meranti. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan metode penelitian yaitu survey. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari 12 sekolah dengan jumlah sampel yang digunakan sebanyak 57 orang. Teknik analisa data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis jalur (*path analysis*), Pengolahan data melibatkan aplikasi SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*). Pola pengaruh antara keempat variabel ini dinyatakan oleh persamaan regresi $Z = -9,862 + 0,402X_1 + 0,384X_2 + 0,393X_3$ yang memberikan informasi bahwa konstanta sebesar -9,862 menyatakan jika tidak ada kenaikan nilai dari variabel gaya kepemimpinan(X1) motivasi kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) maka nilai kinerja guru (Z) adalah -9,862. Koefisien regresi ganda sebesar 0,402; 0,384 dan 0,393 menyatakan bahwa setiap penambahan satu skor gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja maka akan memberikan kenaikan nilai sebesar 0,280; 0,324 dan 0,464 pada kinerja guru. Besarnya kontribusi gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan yang langsung mempengaruhi kinerja adalah sebesar $R^2 = 0,676 \times 100\% = 67,6\%$.

Alamat Korespondensi:

Suwardi

Universitas Terbuka, Indonesia

Email: suwardisalim2@gmail.com

LATAR BELAKANG

Perkembangan dalam dunia pendidikan menuntut sumber daya manusia berkualitas, sumber daya manusia khususnya guru mempunyai peran penting dalam kegiatan pendidikan di sekolah, walaupun didukung sarana dan prasarana serta sumber dana yang cukup besar, tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal, maka aktivitas pendidikan tidak akan berjalan dengan optimal. Menurut (Sudarwan Danim, 2010), guru adalah seseorang yang diposisikan sebagai garda terdepan dan posisi sentral di dalam melaksanakan proses pembelajaran. Oleh karena itu, guru sebagai pengajar atau pendidik sangat menentukan keberhasilan setiap upaya pendidikan. Berkaitan dengan itu, maka guru akan menjadi bahan pembicaraan banyak orang, dan tentunya berkaitan dengan kinerja, totalitas, dedikasi, dan loyalitas pengabdianya. Berhasil tidaknya pendidikan selalu dihubungkan dengan kinerja para guru. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan mutu pendidikan selalu dimulai dari upaya peningkatan kualitas kinerja dari guru. Dimana guru dituntut untuk lebih dinamis dan kreatif.

Menurut (Azhari, 2012) ada empat faktor yang mempengaruhi kinerja guru, yakni (1) kompetensi guru baik kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, maupun kompetensi profesional; (2) kejelasan dalam penerimaan atas peranan; (3) gaya kepemimpinan kepala sekolah, dan (4) tingkat motivasi kerja. Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru adalah adanya lingkungan kerja yang mampu menjadikan guru bekerja dengan tenang, nyaman, dan mampu menghasilkan kinerja yang maksimal pula. Gaya kepemimpinan kepala sekolah belum maksimal. Gejala tersebut tampak pada hampir di setiap sekolah beberapa guru tidak mempersiapkan perangkat pengajaran dengan lengkap misalnya rencana pelaksanaan harian, presensi, kisi-kisi soal, program perbaikan, laporan akhlak, analisis KKM. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah yang belum maksimal akan berdampak pada rendahnya hasil kinerja guru. Berikutnya adalah mengenai permasalahan tingkat motivasi kerja guru yang rendah. Masih ada beberapa guru yang sering tidak masuk tanpa keterangan atau sering terlambat masuk ke dalam kelas, hal ini terlihat dari absensi yang tinggi sehingga mengganggu proses belajar mengajar. Dari penelitian-penelitian terdahulu juga ditemukan perbedaan dari hasil penelitian. Dalam penelitian tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, (Iskandar, 2012) memberikan kesimpulan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan pada penelitian (Maramis, 2013) memberikan kesimpulan bahwa motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru, (Bianca, 2017) memberikan kesimpulan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun pada penelitian (Juniawan, 2017) memberikan kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru.

Berdasarkan observasi dilapangan yang dilakukan peneliti pada bulan September 2020 di Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Tebing Tinggi Timur Kabupaten Kepulauan Meranti peneliti memperoleh informasi bahwa kinerja guru belum maksimal yang ditunjukkan dengan: (1) kemampuan guru menyusun dan mengembangkan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) tidak maksimal sehingga menciptakan suasana pembelajaran yang kurang menarik; (2) kemampuan dalam menerapkan RPP dan pengelolaan kelas masih kurang, sehingga belum tercipta suasana kondusif dikelas dan proses pembelajaran yang menyenangkan; (3) pelaksanaan evaluasi pembelajaran yang belum maksimal sehingga tidak ada refleksi dalam pembelajaran. Permasalahan yang terakhir adalah Lingkungan kerja guru yang kurang memadai. Dalam permasalahan ini terdapat gejala masih ada beberapa orang guru yang datang terlambat kesekolah. Guru belum menggunakan metode, model dan strategi yang menarik dan menyenangkan dalam proses pembelajaran. Guru mengajar belum menggunakan media yang cukup dikarenakan sekolah masih kekurangan media pembelajaran. Lingkungan sekolah masih kurang terjaga kebersihannya, sehingga proses pembelajaran berjalan kurang nyaman. Hal ini dapat dilihat dari tabel kondisi penyusunan, implementasi dan evaluasi RPP oleh guru SD Negeri Se Kecamatan Tebing Tinggi Timur yang peneliti dapat dari Pengawas Sekolah Dinas Pendidikan Kabupaten Kepulauan Meranti.

Tabel 1. Kondisi Penyusunan, Implementasi dan Evaluasi RPP oleh Guru SD Negeri se Kecamatan Tebing Tinggi Timur Tahun 2015-2019

Tahun Ajaran	Jumlah Guru	Menyusun RPP	%	Menerapkan RPP	%	Evaluasi RPP	%
2015	83	20	(24%)	20	(24%)	10	(12%)
2016	83	30	(36%)	20	(24%)	20	(24%)
2017	83	30	(36%)	30	(36%)	30	(36%)
2018	82	40	(49%)	30	(37%)	30	(37%)
2019	82	40	(49%)	40	(49%)	40	(49%)
Rata-rata	83	30	(36%)	28	(34%)	26	(32%)

Sumber: Dinas Pendidikan Kabupaten Kepulauan Meranti

Berdasarkan paparan di atas, gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja guru dipandang memiliki peranan penting bagi kinerja guru. Hal ini mendorong peneliti untuk melakukan penelitian dengan judul “Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Tebing Tinggi Timur Kabupaten Kepulauan Meranti.”

METODE

Penelitian ini dilaksanakan di SD Negeri di Kecamatan Tebing Tinggi Timur Kabupaten Kepulauan Meranti yang terdiri dari dua belas SD Negeri, yaitu SD Negeri 1 Sungai Tohor, SD Negeri 2 Tanjung Sari, SD Negeri 3 Nipah Sedanu, SD Negeri 4 Tanjung Gadai, SD Negeri 5 Kepau Baru, SD Negeri 6 Lukun, SD Negeri 7 Sungai Tohor Barat, SD Negeri 8 Teluk Buntal, SD Negeri 9 Kepau Baru, SD Negeri 10 Lukun, SD negeri 11 Sendanu Darul Ihsan, dan SD Negeri 12 Tanjung Gadai. Penelitian ini dilaksanakan dalam dua tahap, tahap pertama yaitu uji coba instrument penelitian yang dilakakukan pada bula agustus 2021. Kemudia dilanjutkan dengan tahap kedua yaitu penyebaran kuesioner kepada gueu SD Negeri di Kecamatan Tebing Tinggi Timur Kabupaten Kepulauan Meranti, mulai bulan Agustus 2021 sampai bulan semptember 2021. Populasi adalah daerah generalisasi yang terdiri dari subyek/obyek yang memiliki karakteristik dan kualitas tersendiri yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dijadikan subyek/obyek penelitiannya dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2011). Populasi penelitian ini adalah guru PNS SD Negeri di Kecamatan Tebing Tinggi Timur Kabupaten Kepulauan Meranti dengan jumlah 57 orang guru. Pengambilan sampel penelitian dilakukan dengan teknik sampel sensus (populasi sama dengan sampel), yaitu semua anggota populasi digunakan sebagai sampel dengan jumlah 57 orang guru. Hal ini dilakukan karena jumlah populasi relatif kecil (Sugiyono, 2011) Jumlah populasi penelitian terlihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Populasi Guru PNS SD Negeri

No.	Nama Sekolah	Populasi Guru
1	SD Negeri 1 Sungai Tohor	5
2	SD Negeri 2 Tanjung Sari	4
3	SD Negeri 3 Nipah Sedanu	7
4	SD Negeri 4 Tanjung Gadai	5
5	SD Negeri 5 Kepau Baru	2
6	SD Negeri 6 Lukun	9
7	SD Negeri 7 Sungai Tohor Barat	5
8	SD Negeri 8 Teluk Buntal	6
9	SD Negeri 9 Kepau Baru	2
10	SD Negeri 10 Lukun	6
11	SD negeri 11 Sendanu Darul Ihsan	3
12	SD Negeri 12 Tanjung Gadai	3
Jumlah		57

Sumber: Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kab. Kepulauan Meranti, 2021

Desain penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode dalam Penelitian ini yaitu metode survei dengan Metode survei digunakan untuk memperoleh data dari tempat penelitian yang telah ditetapkan secara alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti memberikan perlakuan dalam mengumpulkan data, seperti mengedarkan kuesioner kepada orang yang akan ditelitinya, test, wawancara terstruktur dan sebagainya (Sugiyono, 2011). Survei dilakukan pada guru-guru PNS SD Negeri yang ada di Kecamatan Tebing Tinggi Timur Kabupaten Kepulauan Meranti. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis jalur yang dikenal dengan *path analysis*. Model *path analysis* digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variable dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen) (Riduwan, 2014). Dalam penelitian ini analisis jalur digunakan untuk menguji besarnya sumbangan yang ditunjukkan oleh koefisien jalur pada setiap diagram jalur dari hubungan kausal antar variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan inferensial. Analisis deskriptif menyajikan karakteristik data dari masing-masing variabel dalam bentuk penyajian data, ukuran sentral dan ukuran penyebaran data. Penyajian data ditampilkan dalam bentuk mean, median, dan modus. Sedangkan ukuran sebaran disajikan dalam bentuk varians dan simpangan baku. Analisis inferensial digunakan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Analisis inferensial menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Sebelum menggunakan analisis jalur, dilakukan uji persyaratan analisis yaitu uji normalitas dan linearitas. Uji linearitas dengan menggunakan tabel anova. Regresi linier apabila nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada taraf signifikan $\alpha=0,05$.

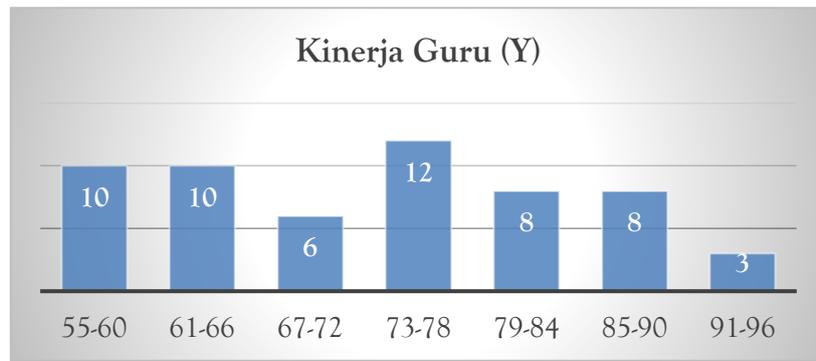
HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Hasil Penelitian

Dengan mengelompokkan skor Kinerja Guru, diperoleh deskripsi data sebagai berikut. N atau jumlah data yang valid =57, sedangkan data yang hilang (missing) tidak ada, artinya semua data siap diproses. Mean (rata-rata) skor kinerja guru=73,18. Median (titik tengah) data jika semua data diurutkan dan dibagi dua sama besar. Median=75 menunjukkan bahwa 50% skor kinerja guru adalah 75 ke atas dan 50% lagi 75 ke bawah. Varians yang merupakan kelipatan standar deviasi 118,326. Simpangan baku 10,88. Skor minimum 55 dan skor maksimum 95. Tabel frekuensi skor kinerja guru disajikan sebagai berikut:

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Skor Kinerja Guru

Kelas Interval	Frekuensi	Persen(%)
55-60	10	17,5%
61-66	10	17,5%
67-72	6	10,5%
73-78	12	21,1%
79-84	8	14,0%
85-90	8	14,0%
91-96	3	5,3%
Jumlah	57	100%



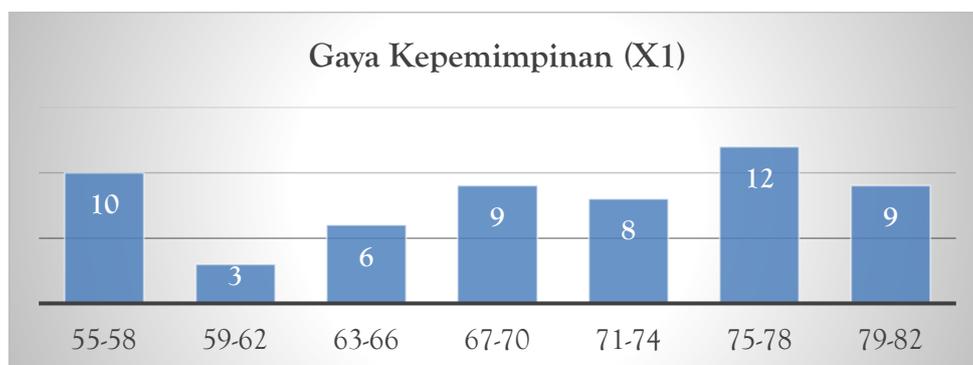
Gambar 1. Diagram Batang Skor Kinerja Guru

Berdasarkan tabel di atas diperoleh informasi bahwa responden yang memperoleh skor di bawah interval rata-rata sebanyak 26 responden (45,6%), responden yang memperoleh skor di atas interval rata-rata sebanyak 19 responden (28,8%), dan responden yang memperoleh skor pada interval rata-rata sebanyak 1 responden 21,1%). Berdasarkan tabel 4.3. maka kinerja guru tergolong sedang, dari perhitungan ($\frac{55}{95} \times 100$) = 57,89. Untuk memperjelas data skor kinerja guru, berikut disajikan data skor kinerja guru secara visual dengan tampilan diagram batang di atas.

Dengan mengelompokkan skor Gaya Kepemimpinan, diperoleh deskripsi data sebagai berikut. N atau jumlah data yang valid=57, sedangkan data yang hilang (missing) tidak ada, artinya semua data siap diproses. Mean (rata-rata) skor Kepuasan Kerja guru=69.68. Median (titik tengah) data jika semua data diurutkan dan dibagi dua sama besar. Median=71 menunjukkan bahwa 50% skor Gaya Kepemimpinan adalah 71 ke atas dan 50% lagi 71 ke bawah. Varians yang merupakan kelipatan standar deviasi 67,684. Simpangan baku 8,23. Skor minimum 55 dan skor maksimum 80. Tabel frekuensi skor Gaya Kepemimpinan disajikan sebagai berikut.

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Skor Gaya Kepemimpinan

Kelas Interval	Frekuensi	Persen(%)
55-58	10	17,5%
59-62	3	5,3%
63-66	6	10,5%
67-70	9	15,8%
71-74	8	14,0%
75-78	12	21,1%
79-82	9	15,8%
Jumlah	57	100%

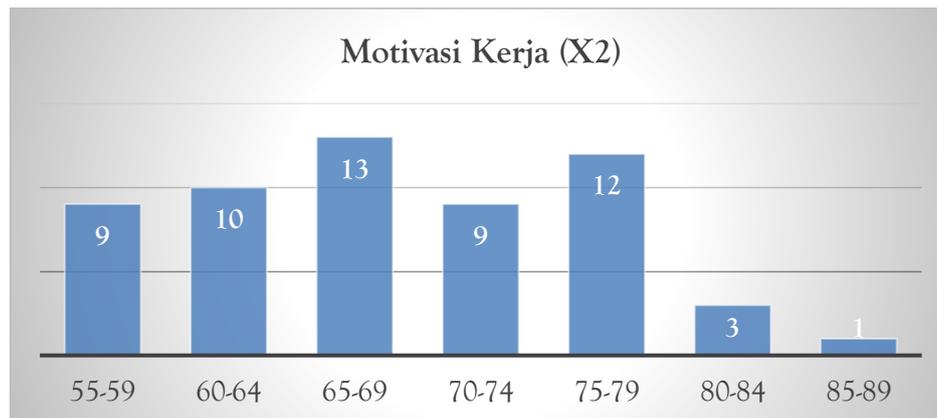


Gambar 2. Diagram Batang Skor Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan tabel di atas diperoleh informasi bahwa responden yang memperoleh skor di bawah interval rata-rata sebanyak 28 responden (49,1%), responden yang memperoleh skor di atas interval rata-rata sebanyak 21 responden (36,8%), dan responden yang memperoleh skor pada interval rata-rata sebanyak 8 responden (14,0%). Berdasarkan tabel 4.4. maka Gaya Kepemimpinan guru tergolong sedang, dari perhitungan $(\frac{55}{80} \times 100) = 68,75$. Untuk memperjelas data skor gaya kepemimpinan, berikut disajikan data skor gaya kepemimpinan secara visual dengan tampilan diagram batang di atas. Dengan mengelompokkan skor Motivasi Kerja Guru, diperoleh deskripsi data sebagai berikut. N atau jumlah data yang valid =57, sedangkan data yang hilang (missing) tidak ada, artinya semua data siap diproses. Mean (rata-rata) skor Motivasi Kerja guru=68,47. Median (titik tengah) data jika semua data diurutkan dan dibagi dua sama besar. Median=68 menunjukkan bahwa 50% skor Motivasi Kerja guru adalah 68 ke atas dan 50% lagi 68 ke bawah. Varians yang merupakan kelipatan standar deviasi 64,325. Simpangan baku 8,02. Skor minimum 55 dan skor maksimum 85. Tabel frekuensi skor Motivasi Kerja guru disajikan sebagai berikut.

Tabel 5. Distribusi Frekuensi Skor Motivasi Kerja

Kelas Interval	Frekuensi	Persen(%)
55-59	9	15,8%
60-64	10	17,5%
65-69	13	22,8%
70-74	9	15,8%
75-79	12	21,1%
80-84	3	5,3%
85-89	1	1,7%
Jumlah	57	100%



Gambar 3. Diagram Batang Skor Motivasi Kerja

Berdasarkan tabel di atas diperoleh informasi bahwa responden yang memperoleh skor di bawah interval rata-rata sebanyak 19 responden (33,3%), responden yang memperoleh skor di atas interval rata-rata sebanyak 25 responden (43,8%), dan responden yang memperoleh skor pada interval rata-rata sebanyak 13 responden (22,8%). Berdasarkan tabel 4.6. maka Motivasi Kerja guru tergolong sedang, dari perhitungan $(\frac{55}{85} \times 100) = 64,70$. Untuk memperjelas data skor Motivasi Kerja guru, berikut disajikan data skor Motivasi Kerja guru secara visual dengan tampilan diagram batang berikut. Dengan mengelompokkan skor Lingkungan Kerja Guru, diperoleh deskripsi data sebagai berikut. N atau jumlah data yang valid=57, sedangkan data yang hilang (missing) tidak ada, artinya semua data siap diproses. Mean (rata-rata) skor Lingkungan Kerja guru=73,02. Median (titik tengah) data jika semua data diurutkan dan dibagi dua sama besar. Median=75 menunjukkan bahwa 50% skor Motivasi Kerja

guru adalah 75 ke atas dan 50% lagi 75 ke bawah. Varians yang merupakan kelipatan standar deviasi 109,339. Simpangan baku 10,46. Skor minimum 54 dan skor maksimum 93. Tabel frekuensi skor Lingkungan Kerja guru disajikan sebagai berikut. Berdasarkan tabel dibawah diperoleh informasi bahwa responden yang memperoleh skor di bawah interval rata-rata sebanyak 25 responden (43,8%), responden yang memperoleh skor di atas interval rata-rata sebanyak 23 responden (47,9%), dan responden yang memperoleh skor pada interval rata-rata sebanyak 9 responden (15,8%). Berdasarkan tabel 4.7. maka Lingkungan Kerja guru tergolong sedang, dari perhitungan $(\frac{54}{93} \times 100) = 58,04$. Untuk memperjelas data skor Lingkungan Kerja guru

Tabel 6. Distribusi Frekuensi Skor Lingkungan Kerja

Kelas Interval	Frekuensi	Persen(%)
54-59	10	17,5%
60-65	3	5,3%
66-71	12	21,0%
72-77	9	15,8%
78-83	12	21,0%
84-89	9	15,8%
90-95	2	3,5%
Jumlah	57	100%

Tabel 7. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kinerja (Y)

Variabel	Koefesien Jalur	Pengaruh			Pengaruh Bersama
		Langsung	Tidak Langsung	Total	
Gaya Kepemimpinan (X_1)	0.304	0.304	-	9,2%	-
Motivasi Kerja (X_2)	0.283	0.283	-	8%	-
Lingkungan Kerja (X_3)	0.378	0.378	-	14,2%	-
X_1, X_2 dan X_3	-	-	-	-	0,68 atau 68%

Hasil analisis korelasional menunjukkan bahwa antar variabel baik secara individual maupun secara bersama-sama, gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dengan kinerja guru. Pengaruh positif tersebut memiliki arti bahwa gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja seiring dengan kinerja guru. Dengan kata lain, peningkatan gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja diikuti dengan kinerja guru. Pengaruh yang demikian juga berarti bahwa kinerja guru dapat ditelusuri, dijelaskan, atau bahkan diramalkan dari gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, ternyata keempat hipotesis alternatif yang diajukan secara signifikan dapat diterima. Uraian masing-masing penerimaan keempat hipotesis yang dimaksud dapat dijelaskan sebagai berikut:

Hasil penelitian pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru

Pengujian hipotesis pertama menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja guru dimana diperoleh nilai $t(X_1)=2,555$. nilai probabilitas $\text{sig} \leq \text{probabilitas } 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya signifikan. Pola pengaruh antara kedua variabel ini dinyatakan oleh persamaan regresi $\hat{Y} = -9,862 + 0,402X_1$ yang memberikan informasi bahwa konstanta sebesar -9,862 menyatakan jika tidak ada kenaikan nilai dari variabel kompetensi pedagogik (X_1), maka nilai kinerja guru (Y) adalah -9,862. Koefesien regresi sebesar 0,402 menyatakan bahwa setiap penambahan satu skor Gaya Kepemimpinan akan memberikan kenaikan nilai sebesar 0,402 pada

kinerja guru. Besarnya kontribusi gaya kepemimpinan yang secara langsung mempengaruhi kinerja guru adalah $0,304^2 \times 100\% = 9,2\%$

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan salah satu factor eksternal dalam organisasi yang keberadaannya sangat penting untuk meningkatkan kinerja guru. Hal ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh (Tampubolon, 2007) Mengatakan Gaya kepemimpinan adalah wujud perilaku dan strategi, yang berasal dari penggabungan falsafah, ketrampilan, sifat, sikap, yang diaplikasikan pemimpin dalam upaya memengaruhi kinerja bawahannya.

Hasil penelitian pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru

Pengujian hipotesis kedua menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja guru dimana diperoleh nilai $t(X_2) = 2,568$. Nilai probabilitas $\text{sig} \leq \text{probabilitas } 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya signifikan. Pola pengaruh antara kedua variabel ini dinyatakan oleh persamaan regresi $\hat{Y} = -9,862 + 0,384X_2$ yang memberikan informasi bahwa konstanta sebesar $-9,862$ menyatakan jika tidak ada kenaikan nilai dari variabel motivasi kerja (X_2), maka nilai kinerja guru (Y) adalah $-9,862$. Koefisien regresi sebesar $0,384$ menyatakan bahwa setiap penambahan satu skor motivasi kerja akan memberikan kenaikan nilai sebesar $0,384$ pada kinerja guru. Besarnya kontribusi motivasi kerja yang secara langsung mempengaruhi kinerja guru adalah $0,283^2 \times 100\% = 8,00\%$ Menurut (Colquitt, 2009) salah satu factor yang mempengaruhi kinerja guru adalah motivasi. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang mengatakan bahwa pengaruh antara motivasi kerja dengan kinerja guru, Penelitian yang dilakukan oleh (Kanto, 2015) dengan judul "*The influence of motivation and work satisfaction toward performance of senior high schools guidance and counseling teachers in South Sulawesi*". Hasil penelitian menunjukkan motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Hasil penelitian pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja guru

Pengujian hipotesis ketiga menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja guru dimana diperoleh nilai $t(X_3) = 3,876$. Nilai probabilitas $\text{sig} \leq \text{probabilitas } 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya signifikan. Pola pengaruh antara kedua variabel ini dinyatakan oleh persamaan regresi $\hat{Y} = -9,862 + 0,393X_3$ yang memberikan informasi bahwa konstanta sebesar $-9,862$ menyatakan jika tidak ada kenaikan nilai dari variabel lingkungan kerja (X_3), maka nilai kinerja guru (Y) adalah $-9,862$. Koefisien regresi sebesar $0,393$ menyatakan bahwa setiap penambahan satu skor lingkungan kerja akan memberikan kenaikan nilai sebesar $0,393$ pada kinerja guru. Besarnya kontribusi lingkungan kerja yang secara langsung mempengaruhi kinerja guru adalah $0,378^2 \times 100\% = 14,2\%$. Hasil analisis data secara statistik membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja guru. Lingkungan kerja yang tidak kondusif kurang secara fisik seperti cahaya udara, penataan ruang kerja, warna gedung sekolah maupun secara non fisik seperti hubungan antar guru di yang ada akan akan membuat membuat kinerja dari guru SD Negeri di Kecamatan Tebing Tinggi Timur tidak kondusif. Sebaliknya apabila lingkungan kerja dalam suatu organisasi semakin produktif tentunya mempengaruhi kinerja guru baik.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Penelitian yang dilakukan oleh (Elvita, 2019) tentang "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam Di Mts Negeri Sentajo Filial Singingi Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi" hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam di MTs Negeri Sentajo Filial Singingi Kecamatan Singingi, penelitian ini membuktikan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh kuat terhadap kinerja guru.

Hasil penelitian pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru

Pengujian hipotesis ketujuh menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kompetensi pedagogik dan motivasi kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja guru dimana diperoleh nilai probabilitas $\text{sig} \leq \text{probabilitas } 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya signifikan.

Pola pengaruh antara keempat variabel ini dinyatakan oleh persamaan regresi $\hat{Z} = -9,862 + 0,402X_1 + 0,384X_2 + 0,393X_3$ yang memberikan informasi bahwa konstanta sebesar -9,862 menyatakan jika tidak ada kenaikan nilai dari variabel gaya kepemimpinan (X_1) motivasi kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) maka nilai kinerja guru (Z) adalah -9,862. Koefisien regresi ganda sebesar 0,402; 0,384 dan 0,393 menyatakan bahwa setiap penambahan satu skor gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja maka akan memberikan kenaikan nilai sebesar 0,280; 0,324 dan 0,464 pada kinerja guru. Besarnya kontribusi gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan yang langsung mempengaruhi kinerja adalah sebesar $R^2 = 0,676 \times 100\% = 67,6\%$.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang mengatakan bahwa pengaruh antara gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru sebagai berikut: Pendapat ini didukung oleh hasil penelitian (Hardiyana, 2011) yang mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan pernyataan dan hasil penelitian tersebut, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa apabila gaya kepemimpinan yang diterapkan seorang pimpinan semakin baik maka akan berdampak pada kinerjanya, dan motivasi kerja yang tinggi berdampak pada semakin baik kinerja karyawannya, serta apabila lingkungan kerja semakin baik maka kinerja karyawannya cenderung semakin tinggi atau semakin baik pula.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan uraian teoritis dan hasil analisis penelitian yang telah dilakukan, dapat ditarik beberapa kesimpulan penelitian yaitu: Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Bagi kepala sekolah, supaya selalu mempertahankan kinerja guru dengan memperhatikan gaya kepemimpinan yang mengarah kepada peningkatan kinerja guru seperti bersikap terbuka dalam menerima kritik dan saran, selain itu kepala sekolah harus mampu mendorong semangat dan motivasi guru dengan memberikan penghargaan kepada guru yang berprestasi. Bagi guru, supaya meningkatkan kinerjanya dengan cara meningkatkan motivasi dalam bekerja, menjalin hubungan yang baik dengan pimpinan sehingga terciptanya lingkungan kerja yang nyaman. Bagi peneliti selanjutnya, menurut dasar teori dalam penelitian ini masih banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Diharapkan dalam penelitian selanjutnya, peneliti melakukan penelitian untuk faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru agar penelitian yang dilakukan dapat memberikan manfaat yang lebih dalam dunia Pendidikan.

DAFTAR RUJUKAN

- Anoraga, P. (2001). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ardiana, T. E. (2017, Januari). Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK di Kota Madiun. *Jurnal Akuntansi dan Pajak*, 17, 14-23.
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azhari, R. (2012). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru*. Tesis: Program Pascasarjana Universitas Negeri Medan (Tidak dipublikasikan).
- Bianca, O. C. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. KARYA HIDUP SENTOSA di Yogyakarta*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Colquitt, L. w. (2009). *Organizational Behavior improving Performance and Commitment in the Workplace*. Newyork: McGrawHill.

- Daryanto, M. (2011). *Kepala Sekolah sebagai Pemimpin Pembelajaran*. Yogyakarta: Gava Media.
- Elvita, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam Di MTs Negeri Sentajo Filial Singingi Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi. *Jurnal AL-HIKMAH*, 1, 37-55.
- Gibson, J. (2003). *Organisasi: Perilaku, Struktur dan Proses*. Terjemahan: Nunuk Adriani. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Goleman, D. (2006). *Emotional Intelligence*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Gutteres, L. A. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 429-454.
- Hakim, A. R. (2014, Juni). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kompensai terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus di SMA PPMI ASSALAM Surakarta). *Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial*, 24, 67-77.
- Hamalik, O. (2019). *Proses Belajar Mengajar*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, H. (2008). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hardiyana, A. (2011, Oktober). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Bandung. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Entrepreneurship*, 5, 86-96. Retrieved Oktober 2020
- Hasibuan. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2008). *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Iskandar, S. (2012). Pengaruh Beban Kerja, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank BJB Cabang Padalarang. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 36.
- Juniawan, A. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Gaya Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di SMP dan SMA Al-Firdaus Kaltasura*. Surakarta: Skripsi Universitas Muhamadiyah Surakarta (Tidak Dipublikasikan).
- Kanto, K. (2015). The Influence Of Motivation and Work Satisfaction Toward Performance of Senior High School Guidance and Counseling Teachers in South Sulawesi. *International Journal Of Edvance Research*, 386-401.
- Liliweri, A. (2004). *Dasar-Dasar Komunikasi*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Luthans, F. (1998). *Organizational Behaviour, Eight Edition*. Singapore: Mc Graw Hill International Editions.
- Makawimbang, H. J. (2013). *Supervisi Klinis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Maramis, E. (2013). Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Manado. *EMBA*, 962.
- Nitisemito, A. S. (2009). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Pertiwi, S. D. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah Menurut Persepsi Guru, Dan Ikim Sekolah Terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMP Negeri di Kabupaten Wonogiri. *Jurnal Pendidikan*, 89-100.
- Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2009). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Rohmat. (2013). *Manajemen Kepemimpinan Kewirausahaan*. Yogyakarta: Cipta Media Aksara.

- Rusman. (2013). *Hubungan Motivasi Kerja dan Pengalaman Mengajar dengan Kinerja Guru IPS SMP di Kabupaten Gunung Kidul*. Yogyakarta: Skripsi Universitas Negeri Yogyakarta (Tidak Dipublikasikan).
- Sardiman. (2009). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sedarmayanti. (2008). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Ilham Jaya.
- Sedarmayanti. (2008). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Shulkhan, M. (2013). *Model Kepemimpinan Kepala Madrasah*. Yogyakarta: Sukses Offset.
- Sudarwan Danim, K. (2010). *Profesi Kependidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2011). *Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D)*. Bandung: Alfabeta.
- Suroyo, S., Adiya, M. H., Nasien, D., & Putra, B. M. (2022, September). The Flipped Classroom Teaching Model for Assisting Student during Covid-19 Pandemic. In *Proceedings of the UR International Conference on Educational Sciences* (pp. 23-27).
- Suroyo, S., Ibrahim, B., Al-Fiqri, Y., Putra, B. M., & Pratama, M. N. D. (2023). The New Discovery Technology in Industry 4.0; the Role of Virtual Reality (VR) to Encourage Student's Knowledge in History Education. *Jurnal Pendidikan: Teori, Penelitian, dan Pengembangan*, 8(5).
- Suroyo, S., Putra, B. M., Ibrahim, B., & Yanuar, Y. (2021, December). The effect of learning loss on student's cognitive development during pandemic of COVID-19. In *Proceeding of International Conference on Islamic Education (ICIED)* (Vol. 6, No. 1, pp. 169-176).
- Tampubolon, B. D. (2007). Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi yang Telah Menerapkan SNI 19-9001-2001. *Jurnal Standarisasi*.
- Thoha, M. (2009). *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Grafindo Persada.
- Undang-undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. 2009. Bandung: Diperbanyak oleh PT. Citra Umbara.
- Wasitohadi. (2014). Hakekat Pendidikan Dalam Perspektif Jhon Dewey. *Setya Widya*, 49.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat
- Suroyo, S., Putra, B. M., Ibrahim, B., & Yanuar, Y. (2021, December). The effect of learning loss on student's cognitive development during pandemic of COVID-19. In *Proceeding of International Conference on Islamic Education (ICIED)* (Vol. 6, No. 1, pp. 169-176).