

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN  
MOTIVASI TERHADAP KINERJA GURU  
SMKN 5 SELAYAR**

**Disusun Oleh :  
MUHAMMAD IHSAN  
NIM : 4519012016**



**SKRIPSI  
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan  
Guna Memperoleh Gelar  
Sarjana Ekonomi**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS BOSOWA  
MAKASSAR**

**2023**

## HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan  
Motivasi Terhadap Kinerja Guru SMKN 5 Selayar  
Nama Mahasiswa : Muhammad Ihsan  
Stambuk/NIM : 4519012016  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen

Telah Disetujui

**Pembimbing I**

**Pembimbing II**

  
**H. Muhammad Idris, SE., M.Si**

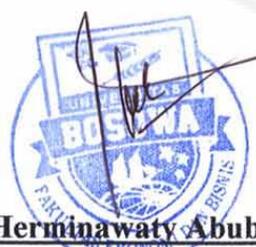
  
**Ahmad Jumarding, SE., MM**

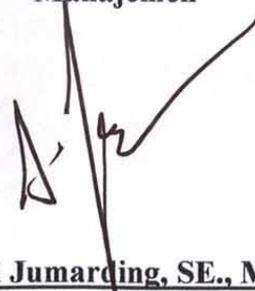
**Mengetahui dan Mengesahkan :**

Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar  
Sarjana Ekonomi pada Universitas Bosowa Makassar

**Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Bosowa**

**Ketua Program Studi  
Manajemen**

  
**Dr. Hj. Herminawaty Abubakar, SE., MM**

  
**Ahmad Jumarding, SE., MM**

Tanggal Pengesahan:

## PERNYATAAN KEORSINILAN SKRIPSI

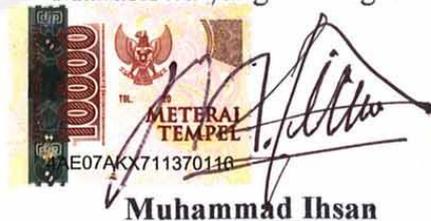
Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Muhammad Ihsan  
NIM : 4519012016  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Judul : Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan  
Motivasi Terhadap Kinerja Guru  
SMKN 5 Selayar

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran dan pemaparan asli dari saya adalah karya ilmiah asli saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan daftar pustaka.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tanpa dapat paksaan sama sekali dari pihak lain.

Makassar, 31 Agustus, 2023  
Mahasiswa yang bersangkutan



**Muhammad Ihsan**

## **PRAKATA**

Segala puja dan puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT. Sang Maha Segalanya atas seluruh curahan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Guru SMKN 5 Selayar” ini tepat pada waktunya. Skripsi ini ditulis dalam rangka memenuhi syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar.

Dalam penyelesaian studi dan penulisan skripsi ini, penulis banyak memperoleh bantuan baik pengajaran, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Untuk itu penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tak terhingga kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Batara Surya, S.T., M.Si., selaku Rektor Universitas Bosowa Makassar.
2. Bapak Prof. Dr. Haeruddin Saleh, S.E., M.Si selaku Vice Rector for Academic and Student Affairs
3. Ibu Dr. Seri Suriani, S.E., M.Si selaku Vice Rector Resources and Support.
4. Ibu Dr. Hj. Herminawati Abu Bakar S.E., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa.
5. Ibu Indrayani Nur, S.E., M.Si selaku Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis
6. Bapak Ahmad Jumarding SE., M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa sekaligus

dosen Pembimbing II penulis yang telah memberikan bimbingan dan nasehat dalam penyusunan skripsi ini.

7. Bapak H. Muhammad Idris, SE., M.Si., selaku Pembimbing I penulis yang telah memberikan bimbingan, arahan, dan nasehat dengan baik dalam penyusunan skripsi ini.
8. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa yang telah menjadi salah satu sebab yang mengakibatkan bertambahnya wawasan pengetahuan penulis dan seluruh staf yang selalu sabar melayani segala administrasi selama proses penelitian ini.
9. Ibu Asmilasari, S.Pd selaku Kepala Sekolah SMKN 5 Selayar beserta stafnya, atas pemberian izin kepada peneliti untuk melakukan penelitian di SMKN 5 Selayar.
10. Para Bapak dan Ibu guru Responden SMKN 5 Selayar yang bersedia membantu proses penelitian ini.
11. Kedua orang tua saya. Terima kasih atas kepercayaan yang telah diberikan atas izin merantau dari kalian yang selalu mendukung segala keputusan dan pilihan dalam hidup saya, serta pengorbanan, cinta, do'a, motivasi, semangat dan nasihat. Semoga Allah SWT. Selalu menjaga kalian dalam kebaikan, kemudahan dan keberkahan.
12. HMI Komisariat Ekonomi Universitas Bosowa dan Badan Eksekutif Mahasiswa(BEM) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa yang telah memberikan banyak pengalaman bagi penulis selama menjadi mahasiswa.

13. Kepada teman-teman saya Arjun Sawal, Dimas Taufiq, Dwi Dian Handayani Putri, Muh. Riswandi Azis, Andi Khaisar Al Qadri, dan teman-teman posko KKN-T Wisata 54 Desa Pao – Pao yang selalu mendukung dalam proses pengerjaan skripsi dan dalam segala hal.
14. Sosok kartini muda yang kemudian akan menjadi ibu sekaligus guru dari anak – anak saya kelak.
15. Segenap pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Sebagai manusia biasa penulis menyadari di dalam penyusunan skripsi ini terdapat kekurangan dan jauh dari kata penulisan sempurna karena keterbatasan kemampuan dan ilmu pengetahuan yang dimiliki oleh penulis. Oleh sebab itu, penulis berharap adanya kritik, saran dan usulan demi perbaikan penulisan yang akan penulis buat di waktu yang akan datang, mengingat tidak ada seorang manusia yang berhasil mencapai tujuannya tanpa ada bantuan dari manusia yang lain.

Terakhir, penulis berharap semoga Allah SWT. Mengaruniakan rahmat dan hidayah-Nya kepada mereka semua. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi siapa saja yang membacanya.

Makassar, 29 Agustus 2023

Penulis

Muhammad Ihsan

## ABSTRAK

MUHAMMAD IHSAN. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Guru SMKN 5 Selayar. (Dibimbing oleh Muhammad Idris dan Ahmad Jumarding).

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji, menganalisis dan menginterpretasikan pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja guru SMKN 5 Selayar. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survey. Data diperoleh melalui observasi, dokumentasi dan kuesioner yang disebar kepada 50 responden.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, dan hanya lingkungan kerja yang berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja guru pada SMKN 5 Selayar. Namun secara simultan kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMKN 5 Selayar. Dengan demikian faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru menunjukkan hasil dengan nilai koefisien determinasi 50,9% artinya keseluruhan dari variabel bebas memiliki hubungan secara bersama-sama.

**Kata Kunci:** kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi, kinerja guru

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>PERNYATAAN KEORSINILAN SKRIPSI .....</b>	<b>iii</b>
<b>PRAKATA .....</b>	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	7
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian.....	8
E. Lingkup Penelitian .....	9
F. Sistematika Pembahasan .....	9
<b>BAB II TINJAUAN TEORI.....</b>	<b>11</b>
A. Deskripsi Teori.....	11
1. Kepemimpinan.....	11
2. Lingkungan Kerja .....	20
3. Motivasi .....	26
4. Kinerja Guru .....	28
B. Penelitian Terdahulu .....	34
C. Kerangka Pikir.....	36
D. Hipotesis .....	37
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>38</b>
A. Jenis Penelitian .....	38
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	38
C. Populasi dan Sampel .....	39
D. Uji Instrumen Penelitian .....	39

E. Variabel Penelitian .....	41
F. Jenis dan Sumber Data.....	41
G. Teknik Pengumpulan Data .....	42
H. Teknik Analisis Data dan Uji Hipotesis .....	44
I. Definisi Operasional .....	46
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>48</b>
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	48
1. Karakteristik Pengelolaan Sekolah .....	48
B. Analisis Data Penelitian .....	59
1. Karakteristik Data Responden.....	59
2. Tanggapan Responden .....	60
C. Hasil Analisis Data .....	65
1. Analisis Deskriptif .....	65
2. Analisis Regresi Linear Berganda .....	67
D. Hasil Pengujian Hipotesis .....	71
1. Hasil Uji t (Parsial) .....	71
2. Hasil Uji f (Simultan) .....	72
E. Pembahasan Hasil Penelitian .....	73
1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru .....	73
2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru .....	74
3. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru .....	75
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>77</b>
A. Kesimpulan.....	77
B. Saran.....	78
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>80</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>82</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu .....	34
Tabel 3.1	Pengukuran Menggunakan Skala Likert .....	44
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	59
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	60
Tabel 4.3	Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ) .....	60
Tabel 4.4	Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) .....	62
Tabel 4.5	Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Variabel Motivasi ( $X_3$ ) .....	53
Tabel 4.6	Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Variabel Kinerja Guru ( $Y$ ) .....	64
Tabel 4.7	Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian .....	66
Tabel 4.8	Hasil Uji Reliabilitas .....	67
Tabel 4.9	Analisis Regresi Linear Berganda .....	68
Tabel 4.10	Koefisien Determinasi .....	70
Tabel 4.11	Hasil Uji Parsial (Uji T) .....	71
Tabel 4.12	Hasil Uji Simultan (Uji F) .....	72

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir .....	36
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Sekolah SMKN 5 Selayar .....	50



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Surat Izin Penelitian .....	83
Lampiran 2 : Instrumen Penelitian .....	84
Lampiran 3 : Hasil Pengujian Validitas dan Realibilitas Instrumen .....	88
Lampiran 4 : Data Mentah Penelitian .....	93
Lampiran 5 : Hasil Analisis dan Hasil Pengujian Hipotesis .....	96



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Kepemimpinan merupakan satu bidang interdisipliner yang baru, meskipun sejak tahun 1960-an telah muncul teori Douglas McGregor dalam bukunya "The Human side of Enterprise" yang menulis tentang teori perilaku dalam pengelolaan sumber daya manusia (Ely, et.al., 2010). Membahas tentang kepemimpinan tentu menjadi sesuatu yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin. Definisi paling sederhana memaknai tentang kepemimpinan adalah bagaimana menjadi seorang pemimpin yang dapat mempengaruhi bawahan demi tercapainya suatu tujuan.

Teori kepemimpinan yang dianggap tertua saat ini adalah yang ditulis oleh Lao Tze pada lebih 2000 tahun yang lalu, yang banyak mengacu pada ajaran Tao Te Ching. Beberapa kalimat filosofis kepemimpinan yang ditemui pada tulisan tersebut seperti "perjalanan seribu mil dimulai dengan langkah pertama". Seorang ahli strategi Cina yang terkenal yaitu Sun Tzu, mengatakan "strategi yang terbaik itu adalah bagaimana memenangkan perang tanpa harus bertempur". Selanjutnya dikatakan dalam The Art of War yaitu "kenali dirimu dan kenali lawanmu akan mengantarkan engkau kepada 100% kemenangan. Kenali dirimu tapi tidak mengenal lawan-lawanmu, mengantarkan kamu ke- 50% kesuksesan. Tidak mengenal dirimu dan tidak mengenal lawanmu, akan mengantarkan kamu kepada 100% kegagalan".

Pendidikan merupakan suatu proses yang sangat kompleks dan berjangka panjang, di mana berbagai aspek yang tercakup saling berkaitan erat satu sama lain dan bermuara pada terwujudnya manusia yang memiliki nilai hidup, pengetahuan hidup dan keterampilan hidup.

Sumber daya manusia merupakan komponen penting yang berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga sudah semestinya aspek ini harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Karena pemberdayaan sumber daya manusia yang dikelola secara teratur dan sistematis akan menghasilkan kualitas sumber daya manusia yang mumpuni dan kompetitif. Termasuk dalam lembaga pendidikan seperti sekolah yang juga memerlukan pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dalam meningkatkan kinerja organisasi.

Sebagai pemimpin yang mempunyai pengaruh, ia berusaha memberikan nasihat, saran dan jika perlu perintahnya diikuti oleh guru-guru. Dengan demikian ia dapat mengadakan perubahan-perubahan dalam pola pikir dan sikap serta tingkah laku para guru yang dipimpinnya.

Sebagai instrumen yang penting dalam pendidikan, maka guru memegang peranan penting guna mencapai tujuan dari pendidikan. Kinerja sumber daya manusia yang terlibat dalam organisasi akan berdampak pada upaya mencapai tujuan organisasi. Setiap organisasi akan berusaha untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia yang dimilikinya untuk mencapai tujuan organisasi (Julianto & Agnanditya Carnarez, 2021). Begitu juga

dalam pendidikan, guru merupakan salah satu sumber daya manusia yang terlibat dalam proses berlangsungnya pendidikan. Maka kinerja guru akan mempengaruhi upaya tercapainya tujuan pendidikan.

Kinerja guru merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya pencapaian tujuan sekolah, karena kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh guru sesuai dengan perannya dalam ruang lingkup pendidikan. Guru merupakan salah satu sumber daya manusia yang berada di sekolah. Kinerja guru di sekolah mempunyai peran penting dalam pencapaian tujuan sekolah.

Berbagai usaha dilakukan untuk mencapai kinerja yang baik. Perhatian pemerintah terhadap pendidikan sudah disosialisasikan, anggaran pendidikan yang diamanatkan undang-undang yaitu sebesar 20 persen sudah mulai dilaksanakan. Maka guru harus benar-benar kompeten dibidangnya dan harus mampu mengabdikan secara optimal. Kinerja guru yang optimal dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal.

Salah satu indikator suatu sekolah dianggap sudah berhasil adalah dengan perolehan nilai Ujian Nasional yang tinggi dan tingkat kelulusan yang maksimal. Seperti halnya di SMKN 5 Selayar, nilai UN dan kelulusan menunjukkan bahwa peningkatan prestasi siswa belum optimal. Rendahnya rata-rata skor nilai UN siswa tersebut dapat dijadikan sebagai acuan bahwa kinerja guru di SMKN 5 Selayar masih belum optimal.

Kepemimpinan kepala sekolah di SMKN 5 Selayar dipandang sudah dilaksanakan dengan baik. Dugaan tersebut didukung oleh data jadwal

pembinaan/pengarahan dan supervisi yang dilaksanakan secara intensif. Akan tetapi pada pelaksanaannya, program pembinaan guru rutin melalui apel pagi sudah tidak berjalan lagi. Hal ini tentunya dapat berakibat pada penurunan motivasi dan kinerja kerja guru dimana mereka mendapat kesempatan untuk datang terlambat ke sekolah karena tidak harus mengikuti apel pagi sebelum jam pelajaran dimulai.

Selain itu, kebijakan manajemen yang ditetapkan oleh kepala sekolah bagi para guru mengenai pemberlakuan jam hidup, dimana guru akan mendapatkan honor sesuai dengan jumlah jam kehadirannya saja di dalam kelas, dirasakan cukup memberatkan guru, dikarenakan pada saat tidak ada kegiatan belajar mengajar di dalam kelas, seperti halnya pada saat-saat ulangan tengah semester dan ulangan semester, guru tidak mendapatkan honor. Sehingga untuk mencukupi kebutuhan hidupnya, guru harus mencari penghasilan tambahan dari sumber - sumber lain diluar sekolah. Hal ini dapat berimbas pada penurunan motivasi kerja guru yang mengakibatkan penurunan kinerja guru.

Faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja guru adalah motivasi kerja. Seorang guru dapat bekerja secara profesional jika pada dirinya terdapat motivasi yang tinggi. Berkaitan dengan pencapaian prestasi kerja guru SMKN 5 Selayar, masih belum ada hasil prestasi kerja guru SMKN 5 Selayar dalam satu lomba pun. Hal ini diduga salah satu faktornya adalah rendahnya motivasi guru baik dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya maupun motivasi berprestasi.

Fakta lain menunjukkan masih rendahnya motivasi guru di SMKN 5 Selayar dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dapat dilihat dari absensi (ketidakhadiran) dari guru. Ketidakhadiran dalam setiap bulannya masih dibawah 10% sekilas tampaknya bukan masalah besar. Tetapi sesungguhnya dalam sistem pendidikan kita saat ini, hal itu dapat membawa pengaruh buruk, siswa jadi terlantar karena gurunya absen. Apalagi kalau ditambah dengan perilaku guru yang hadir di sekolah karena malas atau kurang tanggung jawab kadang tidak hadir di kelas. Proses pembelajaran jadi terhambat sehingga para siswa tidak mendapat ilmu secara optimal.

Guru memiliki peranan yang sangat penting dalam Kegiatan Belajar Mengajar. Guru merupakan salah satu unsur di bidang pendidikan yang harus berperan secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang.

Dalam hal ini guru tidak semata-mata sebagai pengajar yang melakukan transfer ilmu pengetahuan, tetapi juga sebagai pendidik yang melakukan transfer nilai- nilai sekaligus sebagai pembimbing yang memberikan pengarahan dan menuntun siswa dalam belajar. Guru juga harus mengajar sesuai dengan prosedur sekolah dan melaksanakannya dengan penuh tanggungjawab. Agar terwujudnya kinerja guru yang berkompeten, maka sekolah juga harus menyediakan fasilitas yang memadai agar guru dapat bekerja secara maksimal. Dengan adanya fasilitas yang memadai, maka kinerja guru akan lebih maksimal. Supardi (2014:54) menyatakan bahwa :

“Keberhasilan pendidikan sangat dipengaruhi oleh kinerja guru sebagai tenaga pendidik. Setiap sekolah akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja guru sebagai fasilitator pendidikan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan sekolah akan tercapai.”

Kinerja dapat diartikan prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja (Saifullah, 2019). Kinerja pada sumber daya manusia dipengaruhi oleh berbagai faktor. Baik itu faktor yang datang dari dalam maupun dari luar. Kinerja yang tinggi pada sumber daya manusia dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal (Kim et al., 2021). Sebagai contoh faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan hal yang dapat mempengaruhi kinerja (Goetz & Wald, 2021). Lingkungan kerja yang menimbulkan rasa nyaman tentunya menjadi hal yang diinginkan oleh setiap sumber daya manusia, kenyamanan dalam bekerja dapat berdampak pada kinerja yang ada. Emosi positif dan emosi negatif pada sumber daya manusia erat hubungannya dengan kinerja (Dubreuil et al., 2021). Emosi yang dimiliki oleh sumber daya manusia adalah salah satu contoh faktor internal yang mempengaruhi kinerja.

SMKN 5 Selayar merupakan salah satu Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) yang ada di Kota Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar yang beralamat di Jalan Dr. Wahidin Sudirohusodo, Kota Benteng. Sekolah dengan luas 5654 m<sup>2</sup> ini terletak disamping jalan raya utama, sehingga tingkat kebisingan tidak dapat dihindarkan. SMKN 5 Selayar memiliki 3 (tiga) kompetensi keahlian yaitu: PPLG (Pengembangan Perangkat Lunak dan

GIM), Asisten Keperawatan, dan Farmasi Klinis dan Komunitas. Gedung yang digunakan SMKN 5 Selayar berdampingan dengan gedung yang digunakan oleh Dinas Tata Ruang, Perumahan, Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Kepulauan Selayar.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru SMKN 5 Selayar”.

## **B. Rumusan Masalah**

Adapun Rumusan Masalah dalam penelitian ini berdasarkan uraian latar belakang diatas adalah sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja guru di SMKN 5 Selayar?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di SMKN 5 Selayar?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru di SMKN 5 Selayar?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas maka tujuan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMKN 5 Selayar.
2. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMKN 5 Selayar.

3. Untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru SMKN 5 Selayar

#### **D. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai berikut :

1. Bagi Sekolah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang berguna bagi pihak sekolah dan dapat mengetahui bagaimana pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kinerja guru.

2. Bagi Guru

Penelitian ini diharapkan mampu memaksimalkan kinerja guru khususnya di SMKN 5 Selayar.

3. Bagi Universitas Bosowa

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi penyusun skripsi dalam bidang yang sama maupun bagi pihak yang membutuhkan.

4. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk mengukur dan mengetahui sejauh mana ilmu yang diperoleh khususnya mata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia dapat diserap dan diterapkan dalam sebuah kasus nyata mengenai pangaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja guru SMKN 5 Selayar.

## **E. Lingkup Penelitian**

Penelitian ini berfokus pada mengamati dan mengkaji apakah terdapat pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja guru SMKN 5 Selayar.

## **F. Sistematika Pembahasan**

Untuk membuat pembahasan yang sistematis penulis membutuhkan alur klarifikasi sehingga dapat menghasilkan riset yang baik dan mudah dipahami. Berdasarkan hal tersebut penulis akan menjelaskan sistematika penulisan sebagai berikut :

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Pada bab ini berisi tentang latar belakang permasalahan, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian dan sistematika pembahasan.

### **BAB II : KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR**

Pada bab ini berisi landasan teori mengenai kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi dan kinerja guru, tinjauan penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, keterkaitan antara variabel, dan hipotesis.

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Pada bab ini menjelaskan mengenai jenis penelitian, lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel, instrumen penelitian, variabel penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, definisi operasional

#### BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi tentang gambaran umum sekolah, analisis data penelitian, hasil analisis penelitian dan menguraikan tentang pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja guru SMKN 5 Selayar.

#### BAB V : PENUTUP

Pada bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran.



## **BAB II**

### **TINJAUAN TEORI**

#### **A. Deskripsi Teori**

##### **1. Kepemimpinan**

###### **a. Pengertian Kepemimpinan**

Pemimpin berasal dari kata “leader” dan kepemimpinan berasal dari kata “leadership”. Pemimpin adalah orang yang paling berorientasi hasil, dimana hasil tersebut akan di peroleh jika pemimpin mengetahui apa yang diinginkannya. Seorang pemimpin harus berusaha menjadi bagian dari situasi kelompok atau organisasi yang dipimpinnya (Northouse, 2018). Menurut Febrianty (2020) kepemimpinan adalah kegiatan atau seni mempengaruhi orang lain agar mau bekerjasama yang didasarkan pada kemampuan orang tersebut untuk membimbing orang lain dalam mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan kelompok.

Berbagai sikap pengikut dan hasil kinerja setidaknya sebagian dipengaruhi oleh kemampuan pemimpin untuk mempengaruhi nilai-nilai pengikut untuk mendukung perubahan organisasi (Groves, 2020). Tanpa adanya pemimpin yang efektif dan baik, maka organisasi tersebut akan berjalan tidak terarah. Setiap pemimpin memiliki karakteristik sendiri dalam mempengaruhi dan membimbing individu dan kelompok dalam organisasi. Karakteristik yang dipilih tersebut disebut sebagai gaya kepemimpinan. Perilaku atau cara yang digunakan pemimpin dalam mempengaruhi perasaan, pikiran, sikap, serta perilaku anggotanya disebut sebagai gaya kepemimpinan (Djunaedi dan Gunawan, 2018)

Dalam pengertian terminology terdapat beberapa pengertian kepemimpinan yang dikemukakan oleh beberapa ahli. Dalam Ensiklopedia Umum diterangkan bahwa kepemimpinan adalah, hubungan yang erat antara seseorang dengan sekelompok manusia karena adanya kepentingan bersama, hubungan itu ditandai oleh tingkah laku yang tertuju dan terbimbing dari pada manusia yang seorang itu. Manusia atau orang ini biasanya disebut dengan memimpin atau pemimpin, sedang kelompok manusia yang mengikutinya disebut yang dipimpin.

#### **b. Teori Kepemimpinan**

Teori Kepemimpinan adalah suatu penggeneralisasian dari suatu seri fakta perilaku pemimpin dan konsep-konsep kepemimpinan, dengan menekankan latar belakang historis, sebab musabab timbulnya kepemimpinan, persyaratan untuk menjadi pemimpin, sifat-sifat yang diperlukan oleh seorang pemimpin, tugas-tugas pokok dan fungsinya, serta etika profesi yang perlu diperhatikan oleh pemimpin.

Pada dasarnya, teori kompetensi kepemimpinan memiliki tiga macam yaitu: (a) teori sifat, (b) teori perilaku, dan (c) teori lingkungan. Ketiga teori kepemimpinan ini merupakan grand theory kepemimpinan. Ketiga teori tersebut dapat dijelaskan secara rinci sebagai berikut :

##### **1. Teori Sifat**

Teori sifat disebut juga teori genetik, karena menganggap bahwa pemimpin itu dilahirkan bukan dibentuk. Teori ini menjelaskan bahwa eksistensi seorang pemimpin dapat dilihat dan dinilai berdasarkan sifat-

sifat sejak lahir sebagai sesuatu yang diwariskan. Pendekatan ini mengemukakan bahwa ada karakteristik tertentu seperti fisik, sosialisasi, dan intelegensi (kecenderungan) yang esensial bagi kepemimpinan yang efektif, yang merupakan kualitas bawaan seseorang. Keberhasilan seorang pemimpin diletakkan pada kepribadian pemimpin itu sendiri.

## 2. Teori Perilaku

Teori ini berusaha menjelaskan apa yang dilakukan oleh seorang pemimpin yang efektif, bagaimana mereka mendelegasikan tugas, berkomunikasi dan memotivasi bawahan. Menurut teori ini, seseorang bisa belajar dan mengembangkan diri menjadi seorang pemimpin yang efektif, tidak tergantung pada sifat-sifat yang sudah melekat padanya. Jadi seorang pemimpin bukan dilahirkan untuk menjadi pemimpin, namun untuk menjadi seorang pemimpin dapat dipelajari dari apa yang dilakukan oleh pemimpin yang efektif ataupun dari pengalaman.

## 3. Teori Sosial

Seseorang akan menjadi pemimpin kalau lingkungan, waktu atau keadaan memungkinkan ia menjadi pemimpin. Seseorang dapat menjadi pemimpin bila diberi kesempatan dan pembinaan meskipun tidak memiliki bakat atau pembawaan. Maka muncul istilah "*leaders are build not borned*".

Berdasarkan teori sosial, seorang harus mampu mengubah model gaya kepemimpinannya sesuai dengan tuntutan dan situasi zaman. Oleh karena itu, situasi dan kondisi yang berubah menghendaki gaya dan

model kepemimpinan yang berubah. Sebab jika pemimpin tidak melakukan perubahan yang sesuai dengan kebutuhan zaman, kepemimpinannya tidak akan berhasil secara maksimal.

Teori kepemimpinan yang dianggap tertua saat ini adalah yang ditulis oleh Lao Tze pada lebih 2000 tahun yang lalu, yang banyak mengacu pada ajaran Tao Te Ching. Beberapa kalimat filosofis kepemimpinan yang ditemui pada tulisan tersebut seperti "perjalanan seribu mil dimulai dengan langkah pertama". Seorang ahli strategi Cina yang terkenal yaitu Sun Tzu, mengatakan "strategi yang terbaik itu adalah bagaimana memenangkan perang tanpa harus bertempur". Selanjutnya dikatakan dalam The Art of War yaitu "kenali dirimu dan kenali lawanmu akan mengantarkan engkau kepada 100% kemenangan. Kenali dirimu tapi tidak mengenal lawan-lawanmu, mengantarkan kamu ke- 50% kesuksesan. Tidak mengenal dirimu dan tidak mengenal lawanmu, akan mengantarkan kamu kepada 100% kegagalan".

### **c. Macam – Macam Gaya Kepemimpinan**

Berikut macam - macam gaya kepemimpinan (Mardatila, 2020).

#### **1. Gaya Otokratis**

Ungkapan yang paling menggambarkan gaya kepemimpinan otokratis adalah "Lakukan apa yang saya katakan." Umumnya, seorang pemimpin otokrasi percaya bahwa dia adalah orang terpintar di meja dan tahu lebih banyak dari pada yang lain. Misalnya, anda dapat terjun ke dalam gaya kepemimpinan otokratis ketika keputusan penting perlu dibuat saat itu juga,

dan Anda memiliki pengetahuan paling banyak tentang situasinya, atau ketika Anda berurusan dengan anggota tim yang tidak berpengalaman dan baru dan tidak ada waktu untuk menunggu agar anggota tim terbiasa dengan peran mereka.

## 2. Gaya Demokratis

Para pemimpin demokrasi lebih cenderung bertanya "Bagaimana menurut Anda?" Mereka berbagi informasi dengan karyawan tentang apa pun yang memengaruhi tanggung jawab pekerjaan mereka. Mereka juga mencari pendapat karyawan sebelum menyetujui keputusan akhir. Ada banyak keuntungan dari gaya kepemimpinan partisipatif ini. Itu dapat menimbulkan kepercayaan dan meningkatkan semangat tim dan kerja sama dari karyawan. Ini memungkinkan kreativitas dan membantu karyawan tumbuh dan berkembang. Gaya kepemimpinan demokratis membuat orang melakukan apa yang Anda ingin lakukan tetapi dengan cara yang mereka inginkan.

## 3. Gaya Afiliasi

Frasa yang sering digunakan untuk mendeskripsikan jenis kepemimpinan ini adalah "Orang yang diutamakan". Dari semua gaya kepemimpinan, pendekatan kepemimpinan afiliatif adalah pendekatan pemimpin yang dekat dan pribadi dengan orang-orang. Seorang pemimpin yang mempraktikkan gaya ini memperhatikan dan mendukung kebutuhan emosional anggota tim. Pemimpin berusaha untuk membuka jalur pipa yang menghubungkan dia dengan tim.

#### 4. Gaya Laissez Faire

Berada di ujung berlawanan dari gaya otokratis. Dari semua gaya kepemimpinan, yang satu ini melibatkan paling sedikit pengawasan. Anda bisa mengatakan bahwa pemimpin gaya otokratis berdiri teguh seperti batu dalam masalah, sementara pemimpin Laissez-Faire membiarkan orang berenang mengikuti arus. Di permukaan, seorang pemimpin Laissez-Faire mungkin tampak memercayai orang untuk mengetahui apa yang harus dilakukan, tetapi yang ekstrim, seorang pemimpin yang tidak terlibat mungkin akan tampak menyendiri. Untuk menjadi yang paling efektif dengan gaya ini, pantau kinerja tim dan berikan umpan balik rutin.

#### 5. Kepemimpinan Transformasional

Gaya kepemimpinan transformasional sering kali diidentifikasi sebagai gaya tunggal yang paling efektif. Gaya ini pertama kali dijelaskan pada akhir 1970-an dan kemudian dikembangkan oleh peneliti Bernard M. Bass seperti yang dikutip dari Very Well Mind. Pemimpin transformasional mampu memotivasi dan menginspirasi pengikut serta mengarahkan perubahan positif dalam kelompok. Para pemimpin ini cenderung cerdas secara emosional, energik, dan penuh gairah. Penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan ini menghasilkan kinerja yang lebih tinggi dan kepuasan kelompok yang lebih baik daripada gaya kepemimpinan lainnya. Satu studi juga menemukan bahwa kepemimpinan transformasional menyebabkan peningkatan kesejahteraan di antara anggota kelompok.

## 6. Kepemimpinan transaksional

Gaya kepemimpinan transaksional memandang hubungan pemimpin-pengikut sebagai transaksi. Dengan menerima posisi sebagai anggota kelompok, individu tersebut setuju untuk mematuhi pemimpin. Dalam kebanyakan situasi, ini melibatkan hubungan majikan-karyawan, dan transaksi berfokus pada pengikut yang menyelesaikan tugas yang diperlukan dengan imbalan kompensasi uang. Salah satu keuntungan utama dari gaya kepemimpinan ini adalah ia menciptakan peran yang jelas. Orang tahu apa yang harus mereka lakukan dan apa yang akan mereka terima sebagai gantinya.

## 7. Kepemimpinan Situasional

Kepemimpinan situasional menekankan pengaruh signifikan dari lingkungan dan situasi terhadap kepemimpinan. Gaya kepemimpinan Hersey dan Blanchard adalah salah satu teori situasional yang paling terkenal. Pertama kali diterbitkan pada tahun 1969, model ini menjelaskan empat gaya utama kepemimpinan, antara lain:

- a) *Telling*: Memberi tahu orang apa yang harus dilakukan.
- b) *Menjual*: Meyakinkan pengikut untuk membeli ide dan pesan mereka.
- c) *Berpartisipasi*: Mengizinkan anggota kelompok untuk mengambil peran lebih aktif dalam proses pengambilan keputusan.
- d) *Mendelegasikan* : Mengambil pendekatan lepas tangan untuk kepemimpinan dan mengizinkan anggota kelompok untuk membuat sebagian besar keputusan.

Belakangan, Blanchard mengembangkan model Hersey dan Blanchard asli untuk menekankan bagaimana tingkat perkembangan dan keterampilan pelajar memengaruhi gaya yang harus digunakan oleh para pemimpin. Model gaya kepemimpinan SLII Blanchard juga menggambarkan empat gaya kepemimpinan yang berbeda:

- a) Mengarahkan: Memberi perintah dan mengharapkan kepatuhan, tetapi menawarkan sedikit bimbingan dan bantuan.
- b) *Coaching*: Memberikan banyak perintah, tetapi juga banyak dukungan
- c) Pendukung: Menawarkan banyak bantuan, tetapi sangat sedikit arahan.
- d) Mendelegasikan: Menawarkan sedikit arahan atau dukungan.

**d. Indikator Kepemimpinan**

Karakter kuat yang dimiliki pemimpin akan ikut memberikan pengaruh positif terhadap gaya dan keberhasilan kepemimpinannya, oleh karenanya dalam menentukan tipe dan karakter pemimpin harus diobservasi dan diasesmen dengan baik. Berikut ini adalah indikator yang penulis gagas dari berbagai macam referensi bacaan. Adapun yang memengaruhi keberhasilan dan kegagalan kepemimpinan dalam mengembangkan lembaga yang dipimpin dapat diukur atau ditandai sebagai berikut :

- 1) Visi dan Tujuan: Kemampuan pemimpin untuk memiliki visi yang jelas dan tujuan yang terdefinisi dengan baik untuk organisasi atau timnya.
- 2) Kepemimpinan Transformasional: Kemampuan untuk menginspirasi dan memotivasi orang lain untuk mencapai hasil yang luar biasa dan berinovasi.

- 3) Kemampuan Komunikasi: Kemampuan untuk berkomunikasi secara efektif, termasuk mendengarkan dengan baik, berbicara dengan jelas, dan berkomunikasi secara persuasif.
- 4) Kemampuan Pengambilan Keputusan: Kemampuan untuk membuat keputusan yang tepat dalam waktu yang tepat, dengan mempertimbangkan berbagai faktor dan informasi yang tersedia.
- 5) Kepemimpinan Situasional: Kemampuan untuk menyesuaikan gaya kepemimpinan dengan situasi yang ada, seperti menggunakan pendekatan yang berbeda untuk mengatasi tantangan yang berbeda.
- 6) Kemampuan Delegasi: Kemampuan untuk memberikan tanggung jawab kepada orang lain dan mempercayai mereka untuk menyelesaikan tugas atau proyek.
- 7) Kemampuan Mengatasi Konflik: Kemampuan untuk mengelola konflik dalam tim atau organisasi dengan cara yang konstruktif.
- 8) Kemampuan Menginspirasi dan Membangun Tim: Kemampuan untuk memotivasi anggota tim, membangun kerja sama, dan mengembangkan potensi anggota tim.
- 9) Kemampuan Mengelola Waktu dan Sumber Daya: Kemampuan untuk mengelola waktu, anggaran, dan sumber daya dengan efisien.
- 10) Etika Kepemimpinan: Kepemimpinan yang berintegritas dan etis, yang mencerminkan nilai-nilai moral dan prinsip-prinsip yang benar.
- 11) Pengukuran Kinerja: Kemampuan untuk menetapkan target, mengukur kinerja, dan mengambil tindakan perbaikan yang diperlukan.

12) Kepemimpinan Berkelanjutan: Kemampuan untuk mengembangkan dan memelihara kepemimpinan yang berkesinambungan, termasuk pengembangan suksesor.

Indikator kepemimpinan ini dapat digunakan untuk mengevaluasi kinerja seorang pemimpin, mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan, dan mengembangkan rencana pengembangan kepemimpinan. Penting untuk diingat bahwa indikator kepemimpinan dapat bervariasi tergantung pada konteks dan tujuan penilaian kepemimpinan yang spesifik.

## **2. Lingkungan Kerja**

### **a. Pengertian Lingkungan Kerja**

Menurut Nitisemito dalam Dewi Comala Sari, Lingkungan kerja itu sendiri adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Selanjutnya Menurut jurnal (Priyono et al., 2018) mengatakan lingkungan kerja sebagai keseluruhan lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Segala sesuatu yang ada di sekitar individu serta mampu mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, pencahayaan, udara, warna, keamanan dan sebagainya disebut lingkungan kerja fisik (Hidayat, 2019).

Menurut Scott dalam (Thahir, 2019) lingkungan kerja fisik adalah semua bentuk ketergantungan hubungan yang dapat membuat organisasi bertahan hidup disekitarnya. Jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan

kerja adalah komponen- komponen yang ada dan selalu berhubungan langsung dengan pegawai untuk perusahaan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dan segi psikis secara langsung ataupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya (Indriyati, 2022). Berdasarkan beberapa pengertian di atas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

Kinerja akan selalu berbanding lurus dengan gaya kepemimpinan, gaya kepemimpinan yang dimaksud disini adalah Salah satu alat atau proses individu akan mempengaruhi kelompok untuk mencapai tujuan umum atau bersama ( Ahmad jumarding;Nurhidayanti S, 2020:148). Salah satu alat guna melaksanakan analisis kinerja keuangan pemerintah daerah yakni analisis rasio pada APBD (Halim, 2008: 230).

Kinerja adalah pencapaian seseorang atau pegawai yang memiliki hasil kerja serta dapat melaksanakan output, efisien, Efektivitas yang berkaitan dengan produktivitas secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan yang dipertanggungjawabkan (Mangkunegara:2002:22).

#### **b. Indikator Lingkungan Kerja**

Indikator lingkungan kerja menurut Afandi (2018:70) sebagai berikut:

##### 1) Pencahayaan

Cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para karyawan, karena mereka dapat bekerja

dengan lebih cepat lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tak lekas menjadi lelah.

## 2) Warna

Merupakan salah satu faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan alat-alat lainnya kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.

## 3) Udara

Mengenai faktor udara ini, yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu.

## 4) Suara

Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang keras, seperti mesin ketik pesawat telepon, parkir motor, dan lain-lain. Pada ruang khusus, sehingga tidak mengganggu pekerja lainnya dalam melaksanakan tugasnya.

### **c. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Menurut Afandi (2018:66) secara umum lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis:

- 1) Faktor Lingkungan Fisik. Afandi (2018:66) menyatakan bahwa faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang meliputi:

- a) Rencana ruang kerja, meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja pegawai.
  - b) Rancangan pekerjaan, meliputi peralatan kerja dan produser kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja pegawai.
  - c) Kondisi lingkungan kerja, penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.
  - d) Tingkat *visual privacy* dan *acoustical privacy*, dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat member privasi bagi pegawainya. Yang dimaksud privasi disini adalah sebagai “keleluasan pribadi” terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Sedangkan *acoustical privacy* berhubungan dengan pendengaran.
- 2) Faktor Lingkungan Psikis. Afandi (2018:67) menyatakan bahwa faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah:
- a) Pekerjaan yang berlebihan, Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap pegawai, sehingga hasil yang di dapat kurang maksimal.

- b) Sistem pengawasan yang buruk, Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidakpuasan lainnya, seperti ketidak stabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.
- c) Frustrasi, Frustrasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustrasi bagi pegawai.
- d) Perubahan-perubahan dalam segala bentuk, Perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja, misalnya perubahan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, dan pergantian pemimpin organisasi.
- e) Perselisihan antara pribadi dan kelompok, hal ini terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan ini dapat berdampak negative yaitu terjadinya perselisihan dalam berkomunikasi, kurangnya kekompakan dan kerjasama. Sedangkan dampak positifnya adalah adanya usaha positif untuk mengatasi perselisihan di tempat kerja, diantaranya: persaingan, masalah status dan perbedaan antara individu.

#### **d. Aspek-Aspek Lingkungan Kerja**

Afandi (2018) menjelaskan bahwa lingkungan kerja dapat terbagi atas beberapa bagian atau aspek yang membangunnya. Aspek-Aspek lingkungan kerja menurut Afandi (2018, hlm. 69) tersebut adalah sebagai berikut.

##### **1) Pelayanan kerja**

Pelayanan Kerja merupakan aspek terpenting yang harus dilakukan oleh setiap organisasi terhadap tenaga kerja. Pelayanan yang baik dari organisasi akan membuat pegawai lebih bergairah dalam bekerja, mempunyai rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta dapat terus menjaga nama baik organisasi melalui produktivitas kerjanya dan tingkah lakunya.

##### **2) Kondisi kerja**

Kondisi kerja pegawai sebaiknya diusahakan oleh manajemen organisasi sebaik mungkin agar timbul rasa aman dalam bekerja untuk pegawainya, kondisi kerja ini meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, kebisingan yang dapat dikendalikan, pengaruh warna, ruang gerak yang diperlukan dan keamanan kerja pegawai.

##### **3) Hubungan pegawai**

Hubungan pegawai akan sangat menentukan dalam menghasilkan produktivitas kerja. Hal ini disebabkan karena adanya hubungan antara motivasi serta semangat dan kegairahan kerja dengan hubungan yang kondusif antara sesama pegawai dalam bekerja, ketidakserasian hubungan

antara pegawai dapat menurunkan motivasi dan kegairahan yang akibatnya akan dapat menurunkan produktivitas kerja.

### **3. Motivasi**

#### **a. Pengertian Motivasi**

Motivasi berasal dari kata *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya.

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi merupakan suatu perubahan yang terjadi pada diri seseorang yang muncul adanya gejala perasaan, kejiwaan dan emosi sehingga mendorong individu untuk melakukan atau bertindak sesuatu yang disebabkan karena kebutuhan, keinginan dan tujuan (Akbar dan Melda, 2020).

Motivasi kerja guru merupakan faktor penting dalam peningkatan kinerja guru karena sebagai pendorong utama setiap guru melaksanakan tugas profesinya sesuai ketentuan yang berlaku. Menjadi guru tanpa motivasi kerja akan cepat merasa jenuh karena tidak adanya unsur pendorong (Pramesti & Muhyadi, 2018).

Motivasi adalah perubahan tenaga didalam diri seseorang yang ditandai dengan dorongan yang berasal dari diri seseorang untuk mencapai tujuan. Dorongan dan reaksi-reaksi usaha yang disebabkan karena adanya kebutuhan untuk berprestasi dalam hidup. Hal tersebut menjadikan individu

memiliki usaha, keinginan dan dorongan untuk mencapai hasil belajar yang tinggi. Menurut davies memberikan pengertian tentang motivasi adalah dorongan untuk berkelakuan dan bertindak dengan cara yang khas ditimbulkan oleh kekuatan yang tersembunyi di dalam diri seseorang.

#### **b. Fungsi – Fungsi Motivasi**

Ada tiga fungsi motivasi menurut (Oemar Hamalik, 2003) yaitu sebagai berikut :

- 1) Mendorong timbulnya kelakuan atau sesuatu perbuatan. Tanpa motivasi maka tidak akan timbul suatu perbuatan seperti belajar.
- 2) Motivasi berfungsi sebagai pengarah artinya menggerakkan perbuatan kearah pencapaian tujuan yang diinginkannya.
- 3) Motivasi berfungsi sebagai penggerak. Motivasi berfungsi sebagai mesin, besar kecilnya motivasi akan menentukan cepat atau lambannya pekerjaan.

#### **c. Indikator Motivasi**

Afandi (2018:29) menyebutkan beberapa indikator dari motivasi sebagai berikut:

##### **1. Balas jasa**

Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima pegawai karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi.

## 2. Kondisi kerja

Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja dilingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik.

## 3. Fasilitas kerja

Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh pegawai, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

## 4. Prestasi kerja

Hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Untuk tiap-tiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu satu sama lain berbeda.

## 5. Pengakuan dari atasan

Pernyataan yang diberikan dari atasan apakah pegawainya sudah menerapkan akan motivasi yang telah diberikan atau tidak.

## 6. Pekerjaan itu sendiri

Pegawai yang mencintai pekerjaannya akan terus berbenah diri meningkatkan kualitas dirinya sendiri agar bisa kerja secara optimal dan efektif.

# 4. Kinerja Guru

## a. Pengertian Kinerja Guru

Menurut Srinalia kinerja dari kata dasar “kerja” yang dapat diartikan prestasi kerja, hasil kerja, atau bisa juga disebut pelaksanaan hasil kerja.

Kinerja juga merupakan sebuah hasil sebuah proses dari pelaksanaan hasil perbuatan kerja yang dikerjakan oleh manusia dalam melakukan pekerjaannya dalam kurun waktu tertentu melalui unsur-unsur tindakan yang perlihatkan dalam sebuah prestasi yang telah dicapai (Sulfemi, 2019). Susilo dan Sutoyo (2019) mendefinisikan kinerja guru adalah pekerjaan yang dilakukan oleh guru dalam mengerjakan tugas yang diberikan sesuai kapasitas, pengalaman serta kesungguhan dalam menyelesaikan tugas. Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di madrasah/sekolah dan bertanggung jawab atas peserta didik dibawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik (Supadi, 2019)

Keberhasilan guru seseorang bisa dilihat apabila kriteria – kriteria yang ada telah mencapai secara keseluruhan. Kemampuan yang harus dimiliki guru telah disebutkan dalam peraturan pemerintah RI No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan pasal 28 ayat 3 yang berbunyi : Kompetensi sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan anak usia dini yang meliputi (1) kompetensi pedagogik, (2) kompetensi kepribadian, (3) kompetensi profesional, (4) kompetensi sosial.

Standar kinerja ini terdapat di dalam Undang – undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 pasal 8 tentang Guru dan Dosen bahwa guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kompetensi untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Berdasarkan pendapat diatas dapat menarik kesimpulan bahwa kinerja guru adalah penampilan kerja seorang guru dalam pembelajaran sebagai realisasi dari kompetensi yang dimilikinya guna memperoleh hasil belajar peserta didik yang maksimal dan keberhasilan yang dimiliki oleh seorang guru sebagai pengajar dalam melaksanakan tugasnya baik dalam melaksanakan perencanaan, pelaksanaan maupun evaluasi pembelajaran. Dan pada prinsipnya kinerja mengarah pada suatu upaya dalam rangka mencapai prestasi kerja yang lebih baik.

#### **b. Indikator Kinerja Guru**

Guru adalah salah satu komponen manusiawi dalam proses belajar mengajar, yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial di segala bidang. Dalam hal ini guru tidak semata-mata sebagai pengajar yang melakukan transfer ilmu pengetahuan, tetapi juga sebagai pendidik yang melakukan transfer nilai-nilai sekaligus sebagai pembimbing yang memberikan pengarahan dan menuntun siswa dalam belajar. Guru juga harus mengajar sesuai dengan prosedur sekolah dan melaksanakannya dengan penuh tanggungjawab. Agar terwujudnya kinerja guru yang berkompeten, maka sekolah juga harus menyediakan fasilitas yang memadai agar guru dapat bekerja secara maksimal. Dengan adanya fasilitas yang memadai, maka kinerja guru akan lebih maksimal. Penilaian kinerja guru adalah proses yang berkenaan dengan seberapa baik seseorang melakukan pekerjaan yang diberikan/ditugaskan (Simamora, 2017). Indikator kinerja guru menurut Ningsih (2017) yakni :

1. Kehadiran melaksanakan tugas
2. Membangun suasana kelas yang menyenangkan
3. Menggunakan media tambahan untuk menunjang pembelajaran
4. Menerapkan metode pembelajaran
5. Melaksanakan tes akhir kegiatan pembelajaran
6. Merumuskan materi pembelajaran
7. Relevan dengan kehidupan

Menurut Depdiknas bahwa indikator kinerja guru yang kompeten antara lain adalah:

- a) Kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar.
- b) Penguasaan materi yang akan diajarkan kepada peserta didik
- c) Penguasaan metode dan strategi mengajar
- d) Pemberian tugas-tugas kepada peserta didik
- e) Kemampuan mengelola kelas
- f) Kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi.

### c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Dalam setiap kinerja tentu memiliki faktor yang mempengaruhi begitu pula dengan kinerja guru, Faktor kinerja guru menurut Anwar Prabu (dalam Didi Pianda, 2018:22-23) ada dua faktor yaitu :

#### 1. Faktor Internal

Faktor internal adalah faktor yang mempengaruhi dari dalam diri seseorang, faktor internal yang mempengaruhi kinerja guru mencakup :

- a) Kecerdasan, bagi profesi guru kecerdasan adalah hal utama yang dibutuhkan dalam pelaksanaan tugas - tugas dan tanggungjawab sebagai

guru, terlalu rumit tugas serta tanggungjawab sebagai seorang guru maka tinggi juga kecerdasan yang dibutuhkan. Namun, jika tugas dan tanggungjawab yang diberikan monoton akan mempengaruhi kinerja guru.

- b) Keterampilan dan kecakapan, dalam hal ini sebagai seorang guru tentu diharapkan mampu memiliki keterampilan dan kecakapan terutama pada dalam diri seorang guru, tetapi keterampilan dan kecakapan masing - masing pribadi tentu berbeda disebabkan oleh perbedaan pengalaman dan pelatihan.
- c) Bakat, bakat yang dimaksud dalam hal ini adalah kemampuan atau keahlian alami dari dalam diri seseorang, jika dikaitkan dengan profesi atau pilihan dalam pekerjaan maka tentu akan berpengaruh terhadap kinerja.
- d) Kemampuan dan minat, kemampuan dan minat yang tinggi akan mempengaruhi pekerjaan yang ditekuni.
- e) Kesehatan, salah satu hal penting untuk seseorang dalam bekerja, kesehatan dapat mendorong seseorang dalam melakukan proses pekerjaan dan dapat menyelesaikan tugas serta tanggungjawab dalam pekerjaannya.
- f) Cita - cita dan tujuan dalam bekerja, seseorang akan bekerja dengan sepenuh hati jika pekerjaan yang dilakukannya sesuai dengan cita - cita dan tujuan karena dengan begitu cita - cita dan tujuan akan tercapai.

## 2. Faktor Eksternal

Faktor eksternal adalah faktor yang mempengaruhi dari luar diri seseorang, faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja guru mencakup :

- a) Lingkungan keluarga, kinerja seseorang akan terpengaruh oleh kondisi keluarga sebab keluarga menjadi faktor utama seseorang berperilaku.
- b) Lingkungan kerja, didalam lingkungan kerja seseorang akan beradaptasi guna menjalankan pekerjaannya, jika lingkungan kerja membuat seseorang nyaman maka akan berpengaruh positif terhadap kinerjanya.
- c) Komunikasi dengan kepala sekolah, penting hal nya berkomunikasi dengan kepala sekolah mengingat kepala sekolah adalah pemimpin dalam sekolah yang kepala sekolah terlibat dalam segala urusan di sekolah maka komunikasi dengan kepala sekolah harus berjalan dengan lancar agar segala urusan dapat diatasi dengan baik oleh kepemimpinan dari kepala sekolah.
- d) Sarana dan prasarana, terpenuhinya sarana dan prasaran dalam kegiatan belajar mengajar akan membantu guru lebih meningkatkan kinerjanya.
- e) Kegiatan guru dikelas, kegiatan guru dikelas meliputi berinteraksi dengan peserta didik tentu guru akan sangat membutuhkan dukungan dari pihak sekolah dalam sumber belajar agar proses dan hasil kegiatan belajar mengajar berjalan efektif dan guru juga mendapatkan peluang berkreaitivitas dalam kegiatan pembelajaran.

- f) Kegiatan guru disekolah antara lain yaitu berpartisipasi dalam bidang administrasi seperti memperbaiki dan menyesuaikan kurikulum, juga merencanakan kebijakan - kebijakan kepegawaian.

## B. Penelitian Terdahulu

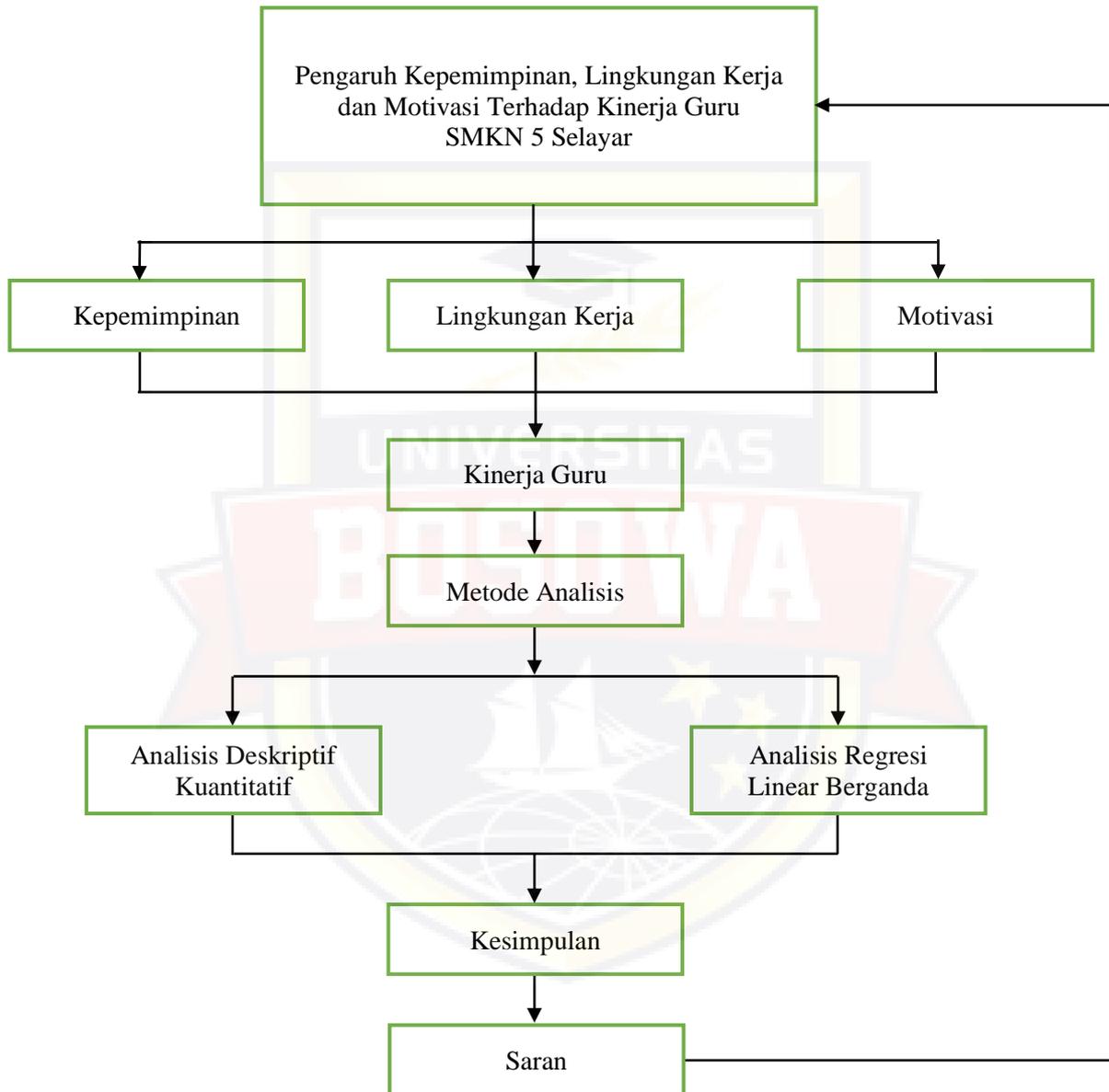
**TABEL 2.1**  
**PENELITIAN TERDAHULU**

No.	Nama Peneliti	Judul Peneliti	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Heni Fitri Ratna Sari, Ekawarna, Urip Sulistiyo	Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru	Kuantitatif	Dalam uji hipotesis kelima menguji apakah terdapat pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja guru secara P Value positif artinya terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru. Hasil pengujian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan. Dimana nilai P Value dibawah 0,05 hipotesis kelima diterima. Hal tersebut membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru dengan Original
2.	Erika, Faridhi (2022)	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja	Kuantitatif	Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung sebesar $1,311 < 1,67793$ dan tidak signifikan $0,196 > 0,05$ , disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung sebesar $3,356 > 1,67793$ dan signifikan $0,002 < 0,05$ dan hasil uji secara simultan motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai t hitung sebesar $10,572 > 3,20$ dengan nilai signifikan

No.	Nama Peneliti	Judul Peneliti	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
				sebesar $0,000 < 0,05$
3.	Bayu Hendro Priyono, Nurul Qomariah, Pawestri Winahyu	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Guru Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Guru Sman 1 Tanggul Jember	kuantitatif	Penelitian ini menunjukkan variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja dosen, sedangkan variabel kepemimpinan dan komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja dosen.
4.	Fajriani Nurdin.2017	Pengaruh kepemimpinan kepala Sekolah terhadap kinerja Guru Honorer di SD Negeri 33/5 Mottongin Kabupaten Pangkep	kuantitatif	Berdasarkan hasil statistik inferensial pengujian hipotesis yang menunjukkan bahwa nilai (t) yang diperoleh dari hasil perhitungan ( $t_{hitung}$ ) = 0,136 lebih kecil dari pada nilai (t) yang diperoleh dari tabel distribusi ( $t_{tabel}$ ) = 1,796 dengan taraf signifikansi sebesar 5% ( $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ ) = (0,136 $\leq$ 1,796) membuktikan bahwa tidak terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru honorer di SD Negeri 33/5 Mattoangin Kabupaten Pangkep.
5.	Noviana Notty (2021)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Dan Staf Sekolah Advent DKI	Kuantitatif	Penelitian ini yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dan staf sekolah Advent DKI Jakarta

### C. Kerangka Pikir

**GAMBAR 2.1  
KERANGKA PIKIR**



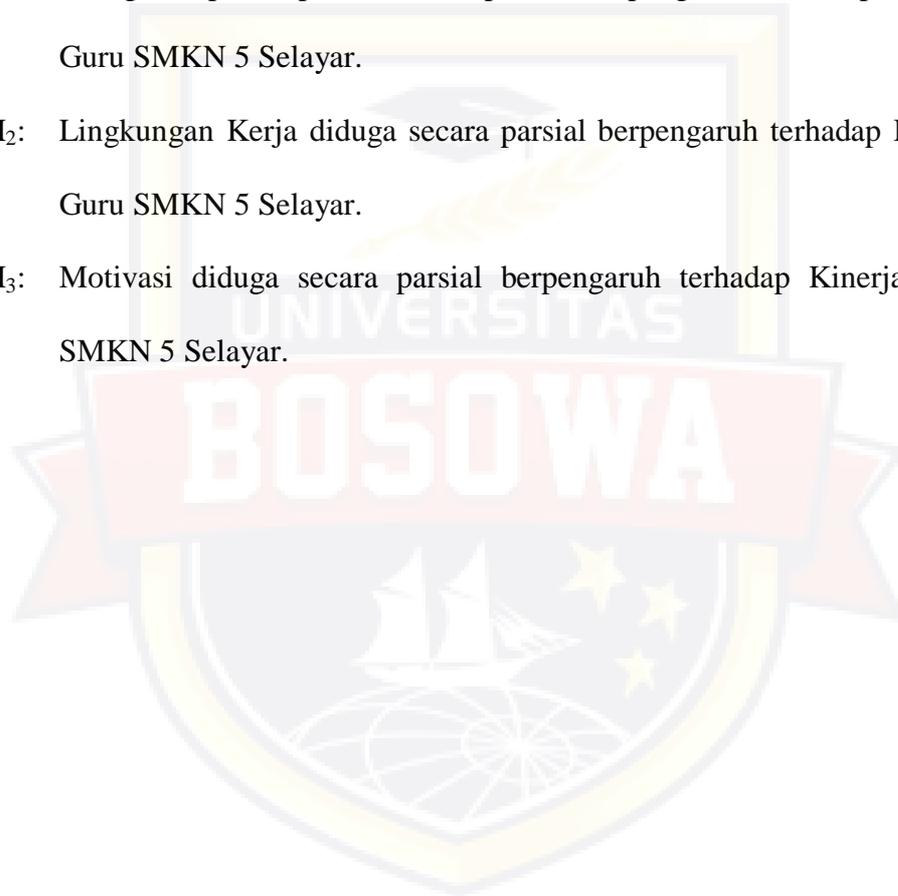
Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat bahwa penelitian ini berusaha akan menjelaskan hubungan hubungan antar variable independent dan dependent. Kerangka berpikir penelitian menggambarkan hubungan dari variable

independent, dalam hal ini adalah Kepemimpinan(X1) , Lingkungan Kerja(X2) dan Motivasi(X3) terhadap Kinerja Guru(Y).

#### **D. Hipotesis**

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H<sub>1</sub>: Diduga Kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Guru SMKN 5 Selayar.
- H<sub>2</sub>: Lingkungan Kerja diduga secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Guru SMKN 5 Selayar.
- H<sub>3</sub>: Motivasi diduga secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Guru SMKN 5 Selayar.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan positivistic (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan (Sugiyono, 2018). Adapun tujuan dari analisis data yang bersifat kuantitatif atau statistik data dalam bentuk angka yang digunakan yaitu untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Menurut Sugiyono (2016), penelitian ini merupakan penelitian dengan karakteristik masalah yang dapat dilakukan dengan menggunakan metode kausal komparatif (causal-comparative research) yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui sebab-akibat dan pengaruh antara dua variabel atau lebih.

#### **B. Lokasi dan Waktu Penelitian**

##### **1. Lokasi Penelitian**

Lokasi pelaksanaan penelitian ini dilakukan di SMKN 5 Selayar. Terletak di Jl. Dr. Wahidin Sudirohusodo Kelurahan Benteng Kecamatan Benteng, Kota Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar. Peneliti memilih sekolah ini sebagai tempat penelitian karena merupakan sekolah terdahulu dari peneliti, sehingga mudah diakses oleh peneliti untuk meneliti lebih dalam permasalahan yang akan dikaji.

## **2. Waktu Penelitian**

Waktu Pelaksanaan Penelitian dilakukan selama kurang lebih 1 bulan pada bulan Juli – Agustus 2023.

## **C. Populasi dan Sampel**

### **1. Populasi**

Populasi dalam penelitian ini adalah guru pada SMKN 5 Selayar terdiri dari 50 orang guru, 17 guru PNS (Pegawai Negeri Sipil), 8 guru GTT (Guru Tidak Tetap), dan 25 orang guru honor.

### **2. Sampel**

Yusuf (2013: 150) sampel adalah sebagian dari populasi yang terpilih dan mewakili populasi tersebut. Sebagian dan mewakili dalam batasan diatas merupakan dua kata kunci dan merujuk kepada semua ciri populasi dalam jumlah yang terbatas pada masing-masing karakteristiknya. Teknik sampling adalah teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik selurus atau sampling jenuh. Sugiyono (2018:84) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jumlah populasi sama dengan jumlah sampel yaitu sebanyak 50 orang guru

## **D. Uji Instrumen Penelitian**

### **1. Uji Validitas**

Validitas dalam penelitian di artikan sebagai suatu derajat ketepatan alat ukur peneliti tentang isi atau arti sebenarnya yang diukur. Valid tidaknya

suatu alat ukur tergantung pada kemampuan atau tidak alat ukur tersebut mencapai tujuan pengukuran yang dikehendaki. Jadi validitas merupakan kemampuan suatu alat ukur untuk mengukur apa yang seharusnya di ukur oleh sebab itu alat ukur yang valid akan memiliki varians kesalahan yang rendah sehingga diharapkan alat tersebut akan di percaya, bahwa angka yang dihasilkan merupakan angka yang sebenarnya. Tujuan pengujian validitas adalah proses menguji butir-butir pernyataan atau pertanyaan yang ada dalam sebuah angket, apakah isi dan butir pernyataan tersebut sudah valid. Jika pernyataan sudah valid berarti butir tersebut sudah bisa untuk mengukur faktornya. Pengujian validitas menggunakan ketentuan jika signifikansi dari  $r$  hitung atau  $r$  hasil  $>$   $r$  tabel maka item variabel disimpulkan valid (Santoso, 2009: 268-272).

## **2. Uji Reliabilitas**

Sujarwani (2017:239) Reliabilitas adalah suatu ukuran kestabilan dan juga konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk- konstruk atau variabel-variabel pertanyaan yang merupakan dimensi dari suatu variabel dan kemudian disusun dalam suatu bentuk kuisisioner atau dengan kata lain jika jawaban responden terhadap pertanyaan adalah konsisiten dari waktu ke waktu. Menurut (Umar, 2009:7) menyatakan bahwa reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode cronbach alpha . Untuk mengukur reliabilitas dengan melihat cronbach alpha. Suatu konstruk atau variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach alpha  $>$  0,60.

## **E. Variabel Penelitian**

Terdapat dua macam variabel dalam penelitian ini, yaitu :

### **1. Variabel Bebas (Independent Variable)**

Variabel bebas atau sering dikenal dengan sebutan variabel stimulus, predictor, dan antecedent. Menurut Sugiyono (2019), variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan timbulnya variabel terikat (dependent). Adapun variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengaruh kepemimpinan (X1), pengaruh lingkungan kerja (X2), dan pengaruh motivasi (X3)

### **2. Variabel Terikat (Dependent Variable)**

Menurut Grahita Chandarin (2017), variabel terikat merupakan variabel yang menjadi daya tarik atau fokus peneliti. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Adapun variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja guru (Y).

## **F. Jenis dan Sumber Data**

### **1. Jenis Data**

Jenis data yang diperoleh pada penelitian ini ialah jenis data kuantitatif, yaitu jenis data yang diperoleh dari instansi/badan berupa angka atau bilangan sebagai alat untuk menemukan keterangan mengenai apa yang ingin diketahui.

### **2. Sumber data**

Sumber data yang didapatkan pada penelitian ini ialah data primer

- a) Data Primer adalah data yang diperoleh dari hasil pengamatan langsung terhadap objek penelitian. Data primer untuk penelitian ini diperoleh dengan cara membagikan kuisioner yang ditujukan kepada masing-masing responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini.
- b) Data Sekunder adalah data yang diperoleh melalui kepustakaan dan pengumpulan dokumen – dokumen atau arsip – arsip perusahaan yang relevan. Misalnya melalui web, jurnal, artikel, dokumentasi perusahaan, publikasi pemerintahan dan lain-lain.

## **G. Teknik Pengumpulan Data**

Adapun teknik pengumpulan data yang peneliti gunakan pada penelitian ini sebagai berikut :

### **1. Studi Pustaka**

Menurut Sugiyono, studi pustaka adalah kajian teoritis, referensi serta literatur ilmiah lainnya yang berkaitan dengan budaya, nilai dan norma yang berkembang pada situasi yang diteliti. Teknik pengumpulan data didapatkan dengan cara melakukan studi penelaahan terhadap buku-buku, literatur, catatan dan laporan yang memiliki hubungan dengan masalah yang sedang diteliti. Peneliti memperoleh data kepustakaan berasal dari jurnal-jurnal, buku maupun penelitian sejenisnya yang berkaitan dengan judul yang diteliti.

### **2. Studi Lapangan**

Studi lapangan merupakan metode pengumpulan data penelitian yang dilakukan untuk memperoleh data dengan mengadakan pengamatan

langsung ditempat atau lokasi yang dijadikan objek penelitian. Metode pengumpulan data ini dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut :

**a. Observasi (Pengamatan)**

Observasi adalah teknik pengumpulan data yang dilaksanakan melalui pengamatan secara langsung terhadap aktivitas keseharian pada SMKN 5 Selayar untuk kemudian dilakukan pencatatan secara sistematis.

**b. Wawancara (interview)**

Wawancara yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui tatap muka dan tanya jawab secara langsung antara peneliti dan narasumber, dimana peneliti melakukan wawancara secara lisan dengan pihak-pihak yang terkait guna mendapatkan informasi yang diperlukan.

**c. Angket (Kuesioner)**

Angket adalah metode pengumpulan data dimana kuesioner dibagikan kepada responden sampel. Dalam metode ini peneliti harus membuat daftar pertanyaan yang berkaitan dengan masalah yang akan diteliti. Dalam penelitian ini instrumen pengumpulan datanya menggunakan konsep skala Likert. Model ini dikembangkan oleh Rensis Likert. Pada skala Likert ini responden akan menjawab pernyataan-pernyataan yang sudah dibuat oleh peneliti dengan memberikan tanda silang. Dari jawaban responden kemudian diberikan skor nilai. Pemberian bobot atau skor disusun

dengan bertingkat yang konsisten. Dalam penelitian ini terdapat 5 tipe point jawaban yang diberikan. Penilaian diukur *scoring* berdasarkan skala Likert.

**TABEL 3.1**  
**PENGUKURAN MENGGUNAKAN SKALA LIKERT**

<i>No</i>	<i>Jawaban Responden</i>	<i>Skor</i>
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Netral	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

## H. Teknik Analisis Data dan Uji Hipotesis

Metode analisis data menggunakan aplikasi SPSS versi 24 untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diantaranya menggunakan uji analisis deskriptif kuantitatif data dan analisis regresi linear berganda (multiple regression analysis). Metode ini bertujuan untuk mengungkapkan seberapa besar pengaruh antara beberapa variabel independent dan variabel dependent.

### 1. Analisis Deskriptif Kuantitatif

Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2018).

### 2. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda merupakan analisis statistic yang menghubungkan antara dua variabel independen atau lebih dengan variabel

dependen Y . Secara umum, model regresi berganda untuk populasi adalah sebagai berikut (Digdowiseiso, 2017:120) :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y : Kinerja Guru

X<sub>1</sub> : Kepemimpinan

X<sub>2</sub> : Lingkungan Kerja

X<sub>3</sub> : Motivasi

a : Nilai konstanta

b<sub>1</sub>,b<sub>2</sub>,b<sub>3</sub> : Nilai koefisien regresi pada setiap variabel independen

e : Error Term (Kesalahan Pengganggu)

### 3. Uji Hipotesis

#### a. Uji Parsial (Uji t)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya. Dimana nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan tingkat signifikannya (p-value) < 5%, maka hal ini menunjukkan H<sub>0</sub> di tolak dan H<sub>a</sub> diterima begitupula sebaliknya apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dengan tingkat signifikannya (p-value) < 5%, maka hal ini menunjukkan H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>a</sub> ditolak (Sugiyono, 2013 )

#### b. Uji Simultan ( Uji f )

Uji F adalah bagian uji statistik yang digunakan untuk membuktikan pengaruh variabel independen terhadap variabel

dependen secara serentak (simultan). Apabila nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dengan tingkat signifikannya (p-value)  $< 5\%$ , maka hal ini menunjukkan  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima begitupula sebaliknya apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  dengan tingkat signifikannya (p-value)  $> 5\%$ , maka hal ini menunjukkan  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak (Sugiyono, 2013).

## **I. Definisi Operasional**

Definisi operasional didasarkan pada kriteria yang dapat diobservasi dan yang dimaksud dengan definisi operasional ialah suatu definisi yang didasarkan pada karakteristik yang dapat diobservasi dari apa yang sedang didefinisikan.

### **1. Kepemimpinan**

Kepemimpinan merujuk pada peran pemimpin dalam mengelola dan memimpin sehari-hari operasional suatu lembaga atau organisasi, seperti sebuah sekolah. Kepemimpinan berfokus pada pengambilan keputusan sehari-hari, penjadwalan, alokasi sumber daya, dan manajemen tugas-tugas sehari-hari. Dalam konteks pendidikan, pemimpin operasional bisa menjadi kepala sekolah atau administrator yang bertanggung jawab menjalankan aktivitas sehari-hari di sekolah.

### **2. Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merujuk pada kondisi fisik, sosial, dan psikologis di tempat kerja. Dalam konteks pendidikan, lingkungan kerja

guru mencakup kelas-kelas mereka, hubungan antar-guru, dukungan dari staf sekolah, serta kebijakan dan budaya sekolah. Lingkungan kerja yang baik dapat berkontribusi positif terhadap motivasi dan kinerja guru.

### **3. Motivasi**

Motivasi adalah kekuatan internal atau eksternal yang mendorong seseorang untuk bertindak, belajar, dan mencapai tujuan. Dalam konteks pendidikan, motivasi guru adalah faktor-faktor yang mendorong mereka untuk memberikan pengajaran terbaik kepada siswa. Faktor-faktor motivasi dapat mencakup rasa pencapaian, pengakuan, dukungan dari manajemen, dan kepuasan dalam bekerja.

### **4. Kinerja Guru**

Kinerja guru mengacu pada sejauh mana guru berhasil dalam memfasilitasi pembelajaran siswa dan mencapai hasil yang diharapkan dalam pendidikan. Kinerja guru dapat diukur melalui berbagai metrik, seperti hasil tes siswa, partisipasi siswa, tingkat kehadiran, dan penilaian dari rekan kerja atau atasan. Kinerja guru yang baik memiliki dampak positif pada pembelajaran siswa.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

##### **1. Karakteristik Pengelolaan Sekolah**

###### **a. Sejarah Singkat SMKN 5 Selayar**

SMKN 5 Selayar merupakan salah satu Sekolah Menengah Kejuruan Negeri yang beralamat di Jl. Dr. Wahidin Sudirohusodo No. 23 Benteng, Kabupaten Kepulauan Selayar, Sulawesi Selatan, Indonesia. Pada awal berdirinya SMK Negeri 5 Selayar bernama SMK YAPI Selayar, didirikan pada tahun 2007 kemudian dialihkan statusnya menjadi SMK Negeri 3 Benteng dengan surat keputusan Bupati No. 18 tahun 2012 pada tanggal 5 Agustus 2012 dan di resmikan pada tanggal 5 November 2012 dan kemudian dengan adanya pengalihan pengelolaan SMA dan SMK Sederajat dari Pemerintah Kabupaten/Kota ke Pemerintah Provinsi yang berlaku sejak Januari 2017 dan berdasarkan musyawarah kerja kepala sekolah pada tanggal 18 Agustus 2017 ditetapkan nama sekolah SMK Negeri 3 Benteng berganti nama menjadi SMK Negeri 5 Selayar.

###### **b. Visi dan Misi SMKN 5 Selayar**

Visi :

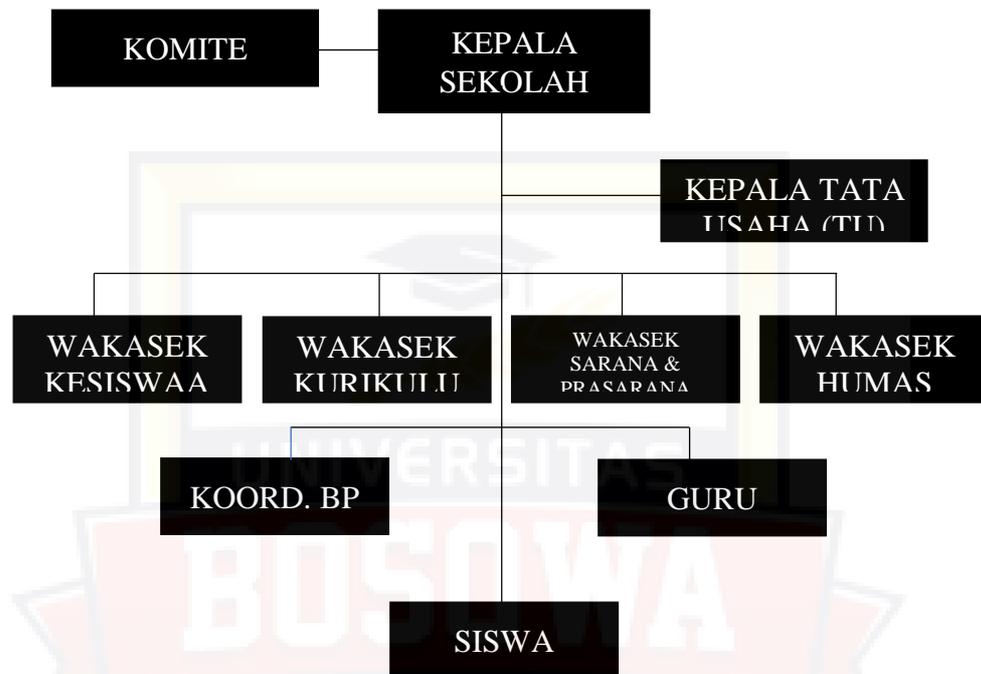
Menghasilkan tenaga kesehatan dan IT menengah siap pakai, berakhlak mulia, sehat jasmani dan rohani serta menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi.

Misi :

- 1) Peningkatan ilmu pengetahuan melalui proses belajar dan mengajar yang kondusif.
- 2) Peningkatan keterampilan (skill) melalui praktek kerja lapang di Rumah Sakit, Puskesmas dan Industri serta sarana kesehatan yang sesuai kebutuhan.
- 3) Peningkatan kualitas keagamaan dan ahlak mulia melalui proses belajar di bangku sekolah dan pelatihan serta pendidikan informasi lainnya.
- 4) Penyediaan sarana peralatan memadai serta pengajar berkualitas baik di bidang normatif, adaptif maupun produktif oleh tenaga kerja S1, S2 maupun dokter spesialis.
- 5) Peningkatan kepekaan dan peduli lingkungan melalui kegiatan organisasi, agama dan kemasyarakatan.
- 6) Peningkatan kedisiplinan melalui tata tertip dan pembinaan yang terus menerus.
- 7) Mempersiapkan peserta didik untuk memasuki lapangan kerja di bidang kesehatan dan IT, mengembangkan sikap profesional serta melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.

## c. Struktur Organisasi SMKN 5 Selayar

**GAMBAR 4.1**  
**STRUKTUR ORGANISASI SEKOLAH**  
**SMKN 5 SELAYAR**



Sumber : SMKN 5 Selayar, 2023

Adapun kewajiban, wewenang, tugas dan tanggung jawab dari masing-masing bagian dari struktural organisasi tersebut adalah sebagai berikut :

**1) Komite sekolah**

- a) Mengawasi Manajemen Sekolah: Komite sekolah bertanggung jawab untuk mengawasi manajemen sekolah. Ini termasuk memastikan dana sekolah digunakan dengan efisien, mengevaluasi program-program pendidikan, dan membantu dalam perencanaan strategis sekolah.
- b) Mengembangkan Kebijakan Sekolah: Komite sekolah membantu dalam pengembangan kebijakan dan prosedur sekolah. Mereka dapat memberikan masukan berdasarkan pengalaman dan pandangan mereka untuk meningkatkan kebijakan pendidikan sekolah.
- c) Mengelola Keuangan Sekolah: Komite sekolah dapat memantau pengeluaran dan penerimaan keuangan sekolah, serta membantu mengembangkan rencana anggaran sekolah yang sesuai dengan kebutuhan dan tujuan sekolah.
- d) Mengatasi Masalah-masalah Sekolah: Komite sekolah dapat membantu dalam menyelesaikan masalah-masalah yang timbul dalam sekolah, baik itu masalah disiplin siswa, konflik antara staf, atau masalah lainnya yang memengaruhi operasi sekolah.
- e) Mengadvokasi Pendidikan Berkualitas: Salah satu peran penting komite sekolah adalah menjadi advokat pendidikan berkualitas. Mereka dapat bekerja sama dengan pihak berwenang setempat untuk memastikan bahwa sekolah menerima sumber daya yang cukup dan mendukung kepentingan pendidikan yang baik.

- f) Berpartisipasi dalam Seleksi Staf: Komite sekolah sering ikut serta dalam proses seleksi kepala sekolah atau guru baru. Mereka dapat memberikan masukan dalam pemilihan staf yang sesuai dengan visi dan misi sekolah.
- g) Melibatkan Komunitas Sekolah: Komite sekolah dapat berperan dalam menghubungkan sekolah dengan komunitas sekitarnya. Mereka dapat mengorganisir acara-acara komunitas, seperti pertemuan orangtua, untuk meningkatkan keterlibatan orangtua dalam pendidikan anak-anak mereka.
- h) Menilai Kinerja Sekolah: Komite sekolah dapat melakukan penilaian terhadap kinerja sekolah berdasarkan berbagai indikator, seperti hasil tes siswa, tingkat kelulusan, dan kepuasan orangtua dan siswa. Ini membantu sekolah untuk terus meningkatkan kualitas pendidikan mereka.
- i) Mengelola Sumber Daya Tambahan: Jika sekolah menerima sumbangan atau bantuan tambahan, komite sekolah dapat membantu dalam mengelola sumber daya ini agar digunakan sebaik-baiknya untuk kepentingan sekolah.
- j) Mendukung Inklusi dan Kesenjangan: Komite sekolah dapat memastikan bahwa sekolah mendorong inklusi dan kesetaraan, sehingga semua siswa memiliki kesempatan yang sama untuk mendapatkan pendidikan yang berkualitas.

**2) Kepala sekolah**

- a) Menyusun perencanaan
- b) Mengorganisasikan kegiatan
- c) Mengarahkan kegiatan
- d) Mengkoordinasikan kegiatan
- e) Melaksanakan kegiatan
- f) Melakukan evaluasi terhadap kegiatan
- g) Menentukan kebijaksanaan
- h) Mengadakan rapat/ pertemuan
- i) Mengambil keputusan
- j) Mengatur proses belajar mengajar
- k) Mengatur administrasi : Kantor, Siswa, Pegawai, Perlengkapan, dan Keuangan
- l) Mengatur Organisasi Siswa Intra Sekolah (OSIS)
- m) Mengatur Hubungan Sekolah dengan Masyarakat dan dunia usaha

**3) Kepala Tata Usaha**

- a) Penyusunan program kerja tata usaha sekolah
- b) Pengelolaan dan pengarsipan surat-surat masuk dan keluar
- c) Pengurusan dan pelaksanaan administrasi sekolah
- d) Pembinaan dan pengembangan karir pegawai tata usaha sekolah
- e) Penyusunan administrasi sekolah meliputi kurikulum, kesiswaan dan ketenagaan
- f) Penyusunan dan penyajian data/statistik sekolah secara keseluruhan

- g) Penyusunan tugas staf Tata Usaha dan tenaga teknis lainnya
- h) Mengkoordinasikan dan melaksanakan 9 K
- i) Penyusunan laporan pelaksanaan secara berkala

#### **4) Wakasek Kesiswaan**

- a) Menyusun dan mensosialisasikan tata tertib siswa yang akan diterapkan kepada siswa.
- b) Mengatur dan mengkoordinir ketertiban, kedisiplinan, dan kehadiran siswa di sekolah serta masalah-masalah yang berhubungan dengan hal tersebut.
- c) Mengkoordinir pelaksanaan program kesehatan dan keamanan bagi siswa.
- d) Bersama-sama dengan waka kurikulum untuk menyusun program pelaksanaan bimbingan bagi siswa teladan, atau siswa peserta olimpiade mata pelajaran.
- e) Mengkoordinir pelaksanaan kegiatan ekstrakurikuler yang dilaksanakan oleh para pembina ekstrakurikuler.
- f) Mengkoordinir pelaksanaan kegiatan siswa, misalnya kegiatan tengah semester, kegiatan class meeting dll.
- g) Mengkoordinir penjangkaran siswa-siswi yang akan diusulkan mendapatkan beasiswa dari pemerintah.

#### **5) Wakasek Kurikulum**

- a) Mengumpulkan dan menyimpan dokumen Kurikulum Nasional dan Kurikulum Ciri Khusus.

b) Menyusun perencanaan program pembelajaran semesteran dan atau tahunan, yang mencakupi :

- Kegiatan awal tahun pelajaran
- Kegiatan tengah semester
- Kegiatan semesteran
- Kegiatan akhir tahun pelajaran

c) Menyusun program remedial dan pengayaan

d) Menyusun dan menjabarkan kalender pendidikan

e) Menyusun pembagian tugas guru

f) Menyusun jadwal pelajaran

g) Menkoordinir penyusunan perangkat pembelajaran yang dibuat oleh masing-masing guru mata pelajaran

h) Menyusun dan mendata buku-buku yang digunakan oleh guru mata pelajaran

i) Mengkoordinir penyusunan laporan pelaksanaan kegiatan kurikulum

#### **6) Wakasek Sarana & Prasarana**

a) Menyusun rencana kebutuhan sarana dan prasarana sekolah

b) Menyusun program kebersihan, keindahan, dan keamanan lingkungan sekolah

c) Mengatur pengadaan denah sekolah, organigram, papan data, kohor, atribut, label, dan lain-lain yang berhubungan dengan keperluan sekolah

d) Mengatur dan atau mengkoordinasikan pelaksanaan pembangunan dan atau rehabilitasi gedung,ruangan, halaman, kebun , meubeler, sarana prasarana sekolah lainnya

- e) Melaksanakan pemeriksaan rutin terhadap sarana sekolah (barang habis pakai / barang tidak habis pakai) serta peningkatan ketertiban administrasinya
- f) Mengkoordinir penyimpanan barang-barang inventaris sekolah

#### **7) Wakasek Humas**

- a) Mengatur dan menyelenggarakan hubungan baik antara sekolah dengan Komite Sekolah
- b) Menampung saran-saran dan pendapat masyarakat demi kemajuan sekolah
- c) Mengatur dan menyelenggarakan hubungan antara sekolah dengan orang tua / wali murid
- d) Mengkoordinasikan segala aspek dari setiap urusan / bidang yang akan diinformasikan kepada orang tua / wali atau Dinas Instansi lain baik negeri maupun swasta.
- e) Menyelenggarakan program kegiatan dalam rangka menjalin hubungan dengan para alumni (baik siswa maupun mantan guru-karyawan)
- f) Mengkoordinir pelayanan terhadap Tamu Dinas, yang berkepentingan dengan Kepala Sekolah, Guru, Siswa dan warga sekolah pada umumnya.
- g) Menunjuk guru untuk menjadi notulis dalam rapat Dinas dan rapat persekolahan lainnya serta mempersiapkan / menyimpan Buku Notulen Rapat.

**8) Koordinator. BP**

- a) Membuat program tahunan pelaksanaan bimbingan konseling/ bimbingan kejuruan
- b) Membuat pembagian tugas guru BK dalam pelaksanaan layanan bimbingan konseling/bimbingan kejuruan
- c) Memantau pelaksanaan layanan bimbingan konseling/bimbingan kejuruan
- d) Mengevaluasi pelaksanaan bimbingan konseling/bimbingan kejuruan
- e) Menganalisis pelaksanaan bimbingan konseling/bimbingan kejuruan
- f) Melaporkan pelaksanaan bimbingan konseling/bimbingan kejuruan secara berkala dan insidental

**9) Guru**

- a) Membuat / menyusun Program Pembelajaran
- b) Melaksanakan kegiatan belajar mengajar di kelas.
- c) Menyusun alat penilaian dan melaksanakan penilaian hasil belajar.
- d) Membuat dan mengisi daftar nilai siswa.
- e) Melaksanakan Analisis Hasil Belajar.
- f) Menyusun dan melaksanakan program perbaikan dan pengayaan.
- g) Melaksanakan kegiatan bimbingan siswa dalam proses belajar mengajar.
- h) Membuat atau menggunakan alat peraga dalam kegiatan belajar mengajar.
- i) Melakukan inovasi serta kreativitas yang menumbuhkan minat belajar siswa.

j) Mengikuti kegiatan MGMP secara berkesinambungan.

#### 10) Siswa

- a) Mematuhi aturan dan tata tertib di sekolah
- b) Menghormati para guru beserta pegawai sekolah lainnya
- c) Melaksanakan piket kebersihan kelas sesuai jadwal yang telah disepakati
- d) Belajar yang tekun dan rajin
- e) Hidup rukun antar siswa agar terhindar dari konflik di sekolah
- f) Mengerjakan serta menyelesaikan tugas dan ujian dengan baik
- g) Masuk sekolah dan mengikuti kegiatan belajar tepat waktu
- h) Merawat dan menjaga kebersihan lingkungan sekolah
- i) Menjunjung sikap toleransi dan saling menyayangi antar siswa
- j) Bersikap jujur
- k) Tidak saling mencontek dan melakukan kecurangan lainnya
- l) Mengenakan seragam sesuai peraturan sekolah
- m) Tidak meninggalkan kelas saat jam pelajaran tanpa izin dan didukung alasan yang kuat
- n) Menjaga nama baik sekolah dengan menjauhi perbuatan negatif
- o) Jika melakukan kesalahan, tidak takut untuk mengakui dan memperbaikinya

## B. Analisis Data Penelitian

### 1. Karakteristik Data Responden

Karakteristik deskripsi responden merupakan suatu bentuk gambaran dari objek penelitian yang memberikan hasil penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja, karakteristik Individu dan job description dalam meningkatkan kinerja guru pada SMKN 5 kab. Selayar. Menurut data yang telah terkumpul dari 50 kuisioner yang disebar ke 50 responden penelitian , maka diperoleh informasi

#### a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

Karakteristik responde berdasarkan jenis kelamin dapat diuraikan pada tabel berikut ini :

**TABEL 4.1**  
**KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN**  
**JENIS KELAMIN**

NO	Jenis Kelamin	Responden	
		Jumlah	Presentasi%
1	Laki-Laki	10	20%
2	Perempuan	40	80%
	<b>Jumlah</b>	50	100%

Tabel 4.1 diatas dapat diuraikan bahwa dari 50 responden, sebagian besar berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 10 orang atau 20% dan sisanya adalah responden dengan berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 40 Orang atau 80%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden yang berjenis kelimn laki-laki lebih sedikit dibandingkan dengan responden yang berjenis kelamin perempuan yang bekerja pada SMKN 5 Selayar.

### b. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat diuraikan pada tabel berikut ini :

**TABEL 4.2**  
**KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN**  
**PENDIDIKAN TERAKHIR**

NO	Pendidikan Terakhir	Responden	
		Jumlah	Presentasi%
1	SMA/SMK/MA	1	2%
2	S1	33	66%
3	S2	16	32%
<b>Jumlah</b>		<b>50</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan tabel 4.2 di atas dapat diketahui bahwa dari kategori tingkat pendidikan sebanyak 1 orang atau 2% yang berpendidikan SMA, sebanyak 33 orang atau 66% yang berpendidikan S1 dan sebanyak 16 orang atau 32% yang berpendidikan S2.

## 2. Tanggapan Responden

### a. Tanggapan Responden terhadap Variabel Kepemimpinan ( $X_1$ )

Dibawah ini merupakan hasil tanggapan dari para responden terhadap variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ) sebagai berikut :

**TABEL 4.3**  
**DESKRIPSI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI VARIABEL**  
**KEPEMIMPINAN ( $X_1$ )**

No	Pernyataan	Jawaban Responden					Jumlah
		SS	S	N	TS	STS	
1	$X_1.P_1$	35	15	-	-	-	50
2	$X_1.P_2$	29	21	-	-	-	50
3	$X_1.P_3$	32	18	-	-	-	50
4	$X_1.P_4$	29	20	1	-	-	50
5	$X_1.P_5$	27	23	-	-	-	50
<b>Jumlah</b>		<b>152</b>	<b>97</b>	<b>1</b>			<b>250</b>

Sumber: Data diolah 2023

Hasil dari tanggapan responden diatas, diketahui terdapat 5 bentuk pernyataan sebagai berikut :

- 1) Pemimpin di sekolah memberikan arahan dan visi yang jelas tentang tujuan pendidikan sekolah.
- 2) Visi kepemimpinan yang diberikan oleh pemimpin sekolah memberikan panduan yang kuat dalam pengambilan keputusan.
- 3) Pemimpin di sekolah mampu menginspirasi dan memotivasi guru untuk mencapai hasil terbaik.
- 4) Pemimpin di sekolah memberikan dukungan dan bantuan yang diperlukan kepada guru dalam melaksanakan tugas-tugas mereka.
- 5) Saya merasa termotivasi oleh visi dan arahan kepemimpinan yang diberikan oleh pemimpin sekolah.

Diketahui bahwa hasil tanggapan responden terhadap variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ) menyatakan bahwa hampir semua responden menjawab sangat setuju, dimana jumlah skor totalnya ada 152 skor, kemudian jumlah skor yang menjawab setuju sebanyak 97 skor yang menjawab netral 1. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara umum jawaban responden terhadap variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) didominasi jawaban sangat setuju dimana skor nilainya sebanyak 152.

#### **b. Tanggapan Responden terhadap Variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ )**

Dibawah ini merupakan hasil tanggapan dari para responden terhadap variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) sebagai berikut:

**TABEL 4.4**  
**DESKRIPSI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI VARIABEL**  
**LINGKUNGAN KERJA (X<sub>2</sub>)**

No	Pernyataan	Jawaban Responden					Jumlah
		SS	S	N	TS	STS	
1	X <sub>2</sub> .P <sub>1</sub>	27	23	-	-	-	50
2	X <sub>2</sub> .P <sub>2</sub>	24	26	-	-	-	50
3	X <sub>2</sub> .P <sub>3</sub>	30	18	2	-	-	50
4	X <sub>2</sub> .P <sub>4</sub>	26	23	1	-	-	50
5	X <sub>2</sub> .P <sub>5</sub>	27	23	-	-	-	50
<b>Jumlah</b>		134	113	3			250

*Sumber: Data diolah 2023*

Hasil dari tanggapan responden diatas, diketahui terdapat 5 bentuk pernyataan sebagai berikut :

- 1) Lingkungan kerja di sekolah menyediakan sumber daya dan fasilitas yang memadai untuk kegiatan belajar mengajar.
- 2) Suara bising di lingkungan sekolah mempengaruhi konsentrasi saat mengajar.
- 3) Hubungan antara guru dengan staf dan rekan sekerja dianggap positif di sekolah.
- 4) Kondisi udara diruang kelas saya memberikan kenyamanan pada saya selama mengajar.
- 5) Saya merasa memiliki akses yang memadai terhadap fasilitas teknologi yang diperlukan untuk mendukung pengajaran.

Diketahui bahwa hasil tanggapan responden terhadap variabel lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) menyatakan bahwa hampir semua responden menjawab sangat setuju, dimana jumlah skor totalnya ada 134 skor, kemudian jumlah skor yang menjawab setuju sebanyak 113 skor dan yang menjawab netral 3. Sehingga dapat

disimpulkan bahwa secara umum jawaban responden terhadap variabel lingkungan kerja(X<sub>2</sub>) didominasi jawaban sangat setuju dimana skor nilainya sebanyak 134.

### c. Tanggapan Responden terhadap Variabel Motivasi (X<sub>3</sub>)

Dibawah ini merupakan hasil tanggapan dari para responden terhadap variabel motivasi (X<sub>3</sub>) sebagai berikut:

**TABEL 4.5**  
**DESKRIPSI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI VARIABEL**  
**MOTIVASI (X<sub>3</sub>)**

No	Pernyataan	Jawaban Responden					Jumlah
		SS	S	N	TS	STS	
1	X <sub>3</sub> .P <sub>1</sub>	32	18	-	-	-	50
2	X <sub>3</sub> .P <sub>2</sub>	23	24	-	3	-	50
3	X <sub>3</sub> .P <sub>3</sub>	29	21	-	-	-	50
4	X <sub>3</sub> .P <sub>4</sub>	31	17	2	-	-	50
5	X <sub>3</sub> .P <sub>5</sub>	34	15	1	-	-	50
<b>Jumlah</b>		149	95	3	3		250

*Sumber: Data diolah 2023*

Hasil dari tanggapan responden diatas, diketahui terdapat 5 bentuk pernyataan sebagai berikut :

- 1) Kecintaan saya terhadap profesi saya menjadi motivasi untuk terus mengembangkan diri dan meningkatkan kualitas pengajaran.
- 2) Saya merasa memiliki kendali atas metode pengajaran dan hasil belajar siswa.
- 3) Dukungan dan apresiasi dari rekan sekerja dan pimpinan sekolah memengaruhi motivasi saya untuk mencapai prestasi dalam mengajar dan membantu siswa.

4) Penghargaan dan pengakuan atas upaya saya dalam mengajar memotivasi saya untuk terus berkembang.

5) Saya merasa bahwa pencapaian tujuan pembelajaran memberikan kepuasan pribadi dan profesional.

Diketahui bahwa hasil tanggapan responden terhadap variabel motivasi (X<sub>3</sub>) menyatakan bahwa hampir semua responden menjawab sangat setuju, dimana jumlah skor totalnya ada 149 skor, kemudian jumlah skor yang menjawab setuju sebanyak 95 skor, lalu yang menjawab netral 3, dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 3. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara umum jawaban responden terhadap variabel motivasi(X<sub>3</sub>) didominasi jawaban sangat setuju dimana skor nilainya sebanyak 149.

#### d. Tanggapan Responden terhadap Variabel Kinerja Guru (Y)

Dibawah ini merupakan hasil tanggapan dari para responden terhadap variabel kinerja guru (X<sub>3</sub>) sebagai berikut:

**TABEL 4.6**  
**DESKRIPSI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI VARIABEL**  
**KINERJA GURU (Y)**

No	Pernyataan	Jawaban Responden					Jumlah
		SS	S	N	TS	STS	
1	Y.P <sub>1</sub>	35	14	1	-	-	50
2	Y.P <sub>2</sub>	34	15	1	-	-	50
3	Y.P <sub>3</sub>	24	26	-	-	-	50
4	Y.P <sub>4</sub>	31	18	1	-	-	50
5	Y.P <sub>5</sub>	33	17	-	-	-	50
<b>Jumlah</b>		157	90	3			250

*Sumber: Data diolah 2023*

Hasil dari tanggapan responden diatas, diketahui terdapat 5 bentuk pernyataan sebagai berikut :

- 1) Saya berusaha terus meningkatkan pemahaman saya tentang metode-metode pembelajaran yang efektif.
- 2) Saya mendorong siswa untuk berpartisipasi aktif dalam diskusi kelas.
- 3) Saya berhasil membantu siswa mencapai target pembelajaran yang ditetapkan.
- 4) Saya menciptakan lingkungan kelas yang mendukung dialog dan interaksi positif.
- 5) Saya menggunakan variasi penilaian, seperti tugas individu dan kelompok, untuk mengukur pemahaman siswa.

Diketahui bahwa hasil tanggapan responden terhadap variabel kinerja guru(Y) menyatakan bahwa hampir semua responden menjawab sangat setuju, dimana jumlah skor totalnya ada 157 skor, kemudian jumlah skor yang menjawab setuju sebanyak 90 skor, lalu yang menjawab netral 3 skor. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara umum jawaban responden terhadap variabel kinerja guru(Y) didominasi jawaban sangat setuju dimana skor nilainya sebanyak 157.

### **C. Hasil Analisis Data**

#### **1. Analisis Deskriptif**

##### **a. Uji Validitas**

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan sejauh mana instrumen pengukuran mampu mengukur apa yang ingin diukur. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2018).

**TABEL 4.7**  
**HASIL UJI VALIDITAS INSTRUMEN PENELITIAN**

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	X <sub>1</sub> .P <sub>1</sub>	0,816	0,278	Valid
	X <sub>1</sub> .P <sub>2</sub>	0,933	0,278	Valid
	X <sub>1</sub> .P <sub>3</sub>	0,899	0,278	Valid
	X <sub>1</sub> .P <sub>4</sub>	0,737	0,278	Valid
	X <sub>1</sub> .P <sub>5</sub>	0,887	0,278	Valid
Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )	X <sub>2</sub> .P <sub>1</sub>	0,871	0,278	Valid
	X <sub>2</sub> .P <sub>2</sub>	0,768	0,278	Valid
	X <sub>2</sub> .P <sub>3</sub>	0,801	0,278	Valid
	X <sub>2</sub> .P <sub>4</sub>	0,811	0,278	Valid
	X <sub>2</sub> .P <sub>5</sub>	0,655	0,278	Valid
Motivasi (X <sub>3</sub> )	X <sub>3</sub> .P <sub>1</sub>	0,801	0,278	Valid
	X <sub>3</sub> .P <sub>2</sub>	0,682	0,278	Valid
	X <sub>3</sub> .P <sub>3</sub>	0,708	0,278	Valid
	X <sub>3</sub> .P <sub>4</sub>	0,734	0,278	Valid
	X <sub>3</sub> .P <sub>5</sub>	0,733	0,278	Valid
Kinerja Guru (Y)	Y.P <sub>1</sub>	0,788	0,278	Valid
	Y.P <sub>2</sub>	0,738	0,278	Valid
	Y.P <sub>3</sub>	0,646	0,278	Valid
	Y.P <sub>4</sub>	0,823	0,278	Valid
	Y.P <sub>5</sub>	0,688	0,278	Valid

Sumber : Data diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 24.0

Berdasarkan tabel 4.8 diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen penelitian untuk pengaruh kepemimpinan (X<sub>1</sub>), lingkungan kerja (X<sub>2</sub>), motivasi (X<sub>3</sub>) dan kinerja guru (Y) sudah dinyatakan valid karena nilai person corelation > r tabel (0,05;50) = 0,278 sehingga instrumen tersebut dapat digunakan untuk penelitian ini.

### b. Uji Realibilitas *Cronbach Alpha*

Realibilitas mengandung pengertian bahwa suatu indikator cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data. Realibilitas menunjukkan pada tingkat keterandalan. Reliable artinya dapat dipercaya jadi dapat diandalkan (Digdowiseiso 2017:69). Instrumen penelitian dapat dikatakan handal atau reliable jika memiliki kofisien keandalan reliabilitas sebesar 0,6 atau lebih. Uji reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan *crocbach alpha*. Hasil pengujian reliabilitas terhadap pengaruh Kepemimpinan (X<sub>1</sub>), Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>), Motivasi (X<sub>3</sub>) dan Kinerja Guru (Y) ditunjukkan pada Tabel 4.9 sebagai berikut :

**TABEL 4.8**  
**HASIL UJI RELIABILITAS**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepemimpinan	0,905	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,840	Reliabel
Motivasi	0,760	Reliabel
Kinerja Guru	0,791	Reliabel

Berdasarkan tabel 4.9 diatas dapat disimpulkan bahwa semua variabel baik pengaruh kepemimpinan (X<sub>1</sub>), lingkungan kerja (X<sub>2</sub>), motivasi (X<sub>3</sub>) dan kinerja guru (Y) memiliki nilai kofisien *Croncbach Alpha* lebih besar dari 0,60 sehingga dapat dikatakan instrumen yang digunakan untuk ke empat variabel tersebut sudah reliabel arau reliabilitasnya baik.

## 2. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisi ini digunakan untuk mengetahui antara pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat yaitu pengaruh Kepemimpinan (X<sub>1</sub>),

Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>), dan Motivasi (X<sub>3</sub>) terhadap Kinerja Guru (Y) pada SMKN 5 Selayar secara parsial dan simultan. Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat di tabel 4.10 sebagai berikut:

**TABEL 4.9**  
**ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA**

Model	Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	6,084	2,581		2,357	,023
	Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	,136	,116	,154	1,171	,248
	Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )	,466	,123	,510	3,792	,000
	Motivasi (X <sub>3</sub> )	,146	,114	,160	1,272	,210

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Sumber : Data diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 24.0

Dari tabel diatas dengan memperhatikan angka yang berada pada kolom Unstandardized Coefficients Beta, dapat dibuat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

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

$$Y = 6,084 + 0,136X_1 + 0,466X_2 + 0,146X_3$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat di uraikan sebagai berikut: nilai konstanta menunjukkan bahwa pengaruh variabel kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi adalah positif, berarti menunjukkan bahwa jika variabel kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja konstan maka kinerja akan mengalami peningkatan.

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda tersebut, didapatkan:

(a) = 6,084 adalah konstanta ataupun keadaan saat variabel kinerja guru

belum dipengaruhi oleh variabel lainya yaitu kepemimpinan ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ), dan motivasi ( $X_3$ )

$b_1$  = merupakan nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) sebesar 0,136 dan memiliki tanda positif yang menunjukkan bahwa kepemimpinan terhadap kinerja guru memiliki pengaruh positif, yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel kepemimpinan maka akan menaikkan kinerja guru sebesar 0,136 dengan asumsi pengaruh variabel lain dianggap konstan atau sama dengan nol. Dengan kata lain apabila kepemimpinan semakin baik maka akan semakin baiklah kinerja guru.

$b_2$  = merupakan nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,466 dan memiliki tanda positif yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja terhadap kinerja guru memiliki pengaruh positif, yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel lingkungan kerja maka akan menaikkan kinerja guru sebesar 0,466 dengan asumsi pengaruh variabel lain dianggap konstan atau sama dengan nol. Dengan kata lain apabila lingkungan kerja baik maka kinerja guru juga semakin baik.

$b_3$  = merupakan nilai koefisien regresi variabel motivasi ( $X_3$ ) sebesar 0,146 dan memiliki tanda positif yang menunjukkan bahwa motivasi terhadap kinerja guru memiliki pengaruh positif, yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel motivasi maka akan menaikkan kinerja guru sebesar 0,146 dengan asumsi pengaruh variabel lain dianggap konstan atau sama dengan nol. Dengan kata lain apabila semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi pula kinerja guru.

Dari hasil persamaan regresi diatas, maka pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja guru adalah variabel lingkungan kerja sebesar 0,466, variabel motivasi sebesar 0,146, dan variabel kepemimpinan 0,136 yang paling rendah. Sementara untuk nilai tersebut dapat membuktikan bahwa variabel lingkungan kerja pengaruhnya paling besar atau dominan mempengaruhi.

Hasil dari koefisien korelasi antara variabel (kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi, dan kinerja guru) diketahui nilai koefisien determinasinya sebagai berikut :

**TABEL 4.10**  
**KOEFISIEN DETERMINASI**

<b>Model Summary</b>				
<b>Model</b>	<b>R</b>	<b>R Square</b>	<b>Adjusted R Square</b>	<b>Std. Error of the Estimate</b>
1	,713 <sup>a</sup>	,509	,476	1,362

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X3), Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2)

b. Dependent variable: Kinerja Guru (Y)

*Sumber : Data diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 24.0*

Dari hasil analisis diatas maka faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru menunjukkan hasil nilai koefisien determinasi (R Square) 0,509 atau setara dengan 50,9% Hal ini berarti sumbangsih variabel kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi terhadap variabel kinerja guru SMKN 5 Selayar sebesar 50,9% dan sisanya 49,1%(100%-50,9%=49,1%) di pengaruhi oleh variabel lainnya diluar dari variabel yang dipilih oleh peneliti.

## D. Hasil Pengujian Hipotesis

### 1. Hasil Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka hasilnya signifikan dan berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Sedangkan jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka hasilnya tidak signifikan dan berarti  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak.

$$\text{Rumus} = t_{tabel} = t(a/2 ; n-k-1) = t(0,05;47) = 1,677$$

**TABEL 4.11**  
**HASIL UJI PARSIAL (UJI T)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	6,084	2,581			
1	Kepemimpinan (X1)	,136	,116	,154	1,171	,248
	Lingkungan Kerja (X2)	,466	,123	,510	3,792	,000
	Motivasi (X3)	,146	,114	,160	1,272	,210

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Sumber : Data diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 24.0

Berdasarkan tabel 4.12 diperoleh hasil sebagai berikut :

- 1) Pengujian pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kinerja guru dapat diketahui dengan melihat nilai  $t_{hitung}$  sebesar 1,171 dan  $t_{tabel}$  sebesar 1,677 dengan nilai signifikan sebesar 0,248. Nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dan nilai signifikansi yang berada di atas 0,05 yang menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh dari variabel kepemimpinan terhadap kinerja guru.
- 2) Pengujian pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja guru dapat diketahui dengan melihat nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,792 dan  $t_{tabel}$  sebesar 1,677 dengan signifikansi sebesar 0,000. Nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai signifikansi

yang berada di bawah 0,05 yang menunjukkan adanya pengaruh dari variabel lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Hasil penelitian mendukung H<sub>2</sub> bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja guru.

- 3) Pengujian pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja guru dapat diketahui dengan melihat nilai  $t_{hitung}$  sebesar 1,272 dan  $t_{tabel}$  sebesar 1,677 dengan signifikansi sebesar 0,210. Nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dan nilai signifikansi yang berada di atas 0,05 yang menunjukkan tidak adanya pengaruh dari variabel motivasi terhadap kinerja guru.

## 2. Hasil Uji f (Simultan)

Uji f digunakan Untuk mengetahui signifikan pengaruh variabel-variabel bebas secara bersama-sama atas suatu variabel terikat. Jika  $f_{hitung} > f_{tabel}$  maka hasilnya signifikan dan berarti H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>4</sub> diterima. Sedangkan jika  $f_{hitung} < f_{tabel}$  maka hasilnya tidak signifikan dan berarti H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>4</sub> ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara simultan dengan menggunakan SPSS 24 disajikan pada Tabel 4.13 di bawah ini :

$$\text{Rumus } = f_{tabel} = f(k-1 ; n-k) = f(3 ; 46) = 2,807$$

**TABEL 4.12**  
**HASIL UJI SIMULTAN (UJI F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	88,321	3	29,440	15,865	,000 <sup>b</sup>
	Residual	85,359	46	1,856		
	Total	173,680	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi (X3), Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2)

Sumber : Data diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 24.0

Berdasarkan tabel 4.13 maka dapat diketahui bahwa nilai signifikan untuk pengaruh kepemimpinan ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ), dan motivasi ( $X_3$ ) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru ( $Y$ ) dengan nilai sig  $< 0,05$  dan nilai  $f$  hitung  $15,865 > f$  tabel  $2,807$ .

## **E. Pembahasan Hasil Penelitian**

Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kinerja guru pada SMKN 5 Selayar. Berikut ini adalah pembahasan dari masing-masing variabel yang terkait dalam penelitian ini.

### **1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru**

Hasil pengujian hipotesis yang pertama dengan menggunakan uji  $t$  menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMKN 5 Selayar. Dilihat dari nilai  $t_{hitung}$  dalam variabel kepemimpinan ( $X_1$ )  $t_{hitung}$  (1,171) lebih kecil dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  (1,677) dengan tingkat signifikan 0,248 sehingga  $H_1$  tidak dapat diterima. Kesimpulannya kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru SMKN 5 Selayar.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Danang Satya (2016) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Balai Pengembangan Kegiatan Belajar (Bpkb) Daerah Istimewa Yogyakarta. Ada hubungan positif antara kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama dengan kinerja pegawai di Balai Pengembangan Kegiatan Belajar (BPKB) DIY. Hal ini ditunjukkan dengan hasil hitung koefisien

determinasi ( $R^2_{y(1,2)}$ ) sebesar 0,736 sehingga kepemimpinan dan motivasi memiliki pengaruh sebesar 73,6% terhadap kinerja pegawai. Didapat  $R_{y(1,2)}$  sebesar 0,858 dan nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  sebesar  $51,601 > 1,71321$ . Variabel kepemimpinan memiliki sumbangan relatif terhadap kinerja pegawai sebesar 89,23% dan 65,67% sumbangan efektif. Motivasi memiliki sumbangan relatif terhadap kinerja pegawai sebesar 10,77% dan memiliki 7,92% sumbangan efektif.

Terakhir, terdapat juga sebuah penelitian terdahulu yang ditulis oleh Fajriani Nurdin (2017) dengan judul Pengaruh kepemimpinan kepala Sekolah terhadap kinerja Guru Honorer di SD Negeri 33/5 Mattoangin Kabupaten Pangkep yang hasilnya serupa dengan penelitian ini, karena tidak terdapatnya juga pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru dengan hasil statistik inferensial pengujian hipotesis yang menunjukkan bahwa nilai ( $t$ ) yang diperoleh dari hasil perhitungan ( $t_{hitung}$ ) = 0,136 lebih kecil dari pada nilai ( $t$ ) yang diperoleh dari tabel distribusi ( $t_{tabel}$ ) = 1,796 dengan taraf signifikansi sebesar 5% ( $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ ) = (0,136  $\leq$  1,796) membuktikan bahwa tidak terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru honorer di SD Negeri 33/5 Mattoangin Kabupaten Pangkep.

## **2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru**

Hasil pengujian hipotesis yang kedua dengan menggunakan uji  $t$  menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja guru SMKN 5 Selayar. Dilihat dari nilai  $t_{hitung}$  dalam variabel lingkungan kerja ( $X_2$ )  $t_{hitung}$  (3,792) lebih besar dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  (1,677) dengan tingkat signifikan 0,000 sehingga  $H_2$  dapat diterima. Kesimpulannya

lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini juga disebabkan karena beberapa pernyataan kuesioner dari variabel lingkungan kerja yang disebar oleh penulis mayoritas responden menjawab dengan sangat setuju.

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Noviana Notty (2021) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Dan Staf Sekolah Advent DKI Jakarta, yang menjelaskan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dan staf sekolah Advent DKI Jakarta.

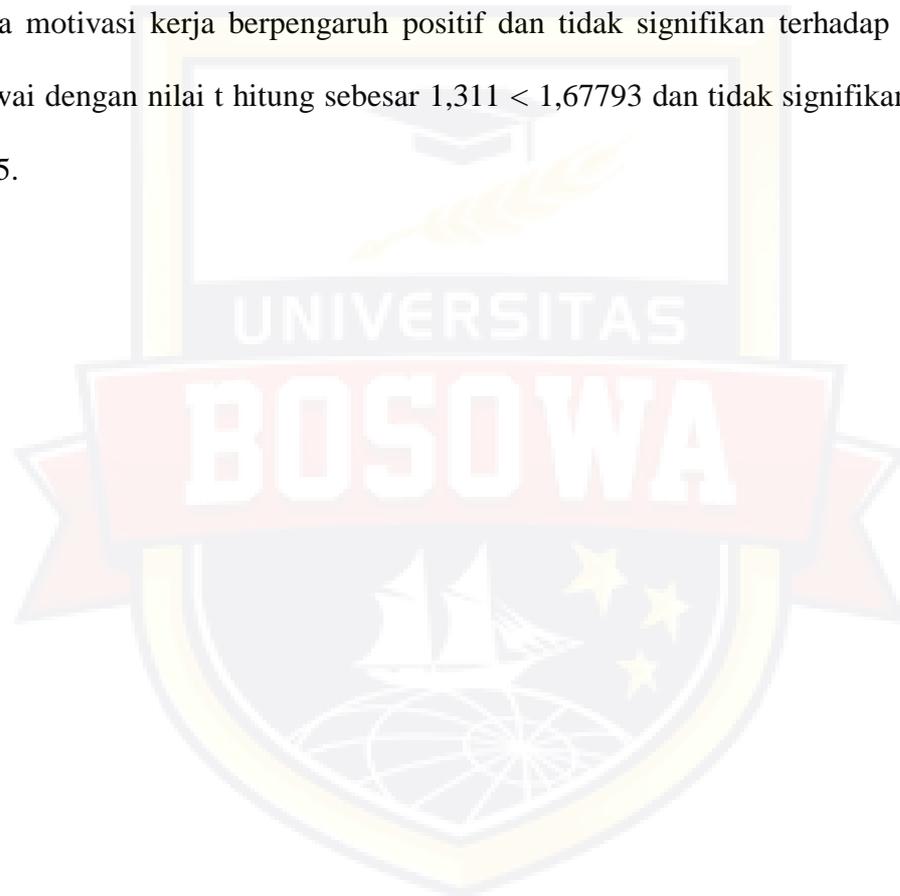
### **3. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru**

Hasil pengujian hipotesis yang ketiga dengan menggunakan uji  $t$  menunjukkan bahwa variabel motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMKN 5 Selayar. Dilihat dari nilai  $t_{hitung}$  dalam variabel motivasi ( $X_3$ )  $t_{hitung}$  (1,272) lebih kecil dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  (1,677) dengan tingkat signifikan 0,210 sehingga  $H_3$  tidak dapat diterima. Kesimpulannya kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru SMKN 5 Selayar.

Hasil penelitian ini tidak sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Heni Fitri Ratna Sari, Ekawarna, Urip Sulistiyo dengan judul Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru, yang dalam hipotesis kelimanya menguji apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru secara P Value positif artinya terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru. Hasil pengujian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan. Dimana

nilai P Value dibawah 0,05 hipotesis kelima diterima. Hal tersebut membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru dengan Optimal.

Terakhir, terdapat juga sebuah penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Erika Faridhi (2022) dengan judul Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja, yang hasilnya serupa dengan penelitian ini dengan menunjukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung sebesar  $1,311 < 1,67793$  dan tidak signifikan  $0,196 > 0,05$ .



## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja guru SMKN 5 selayar. Dilihat dari rumusan masalah penelitian yang diajukan, berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, dan hasil pembahasan yang telah dikemukakan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

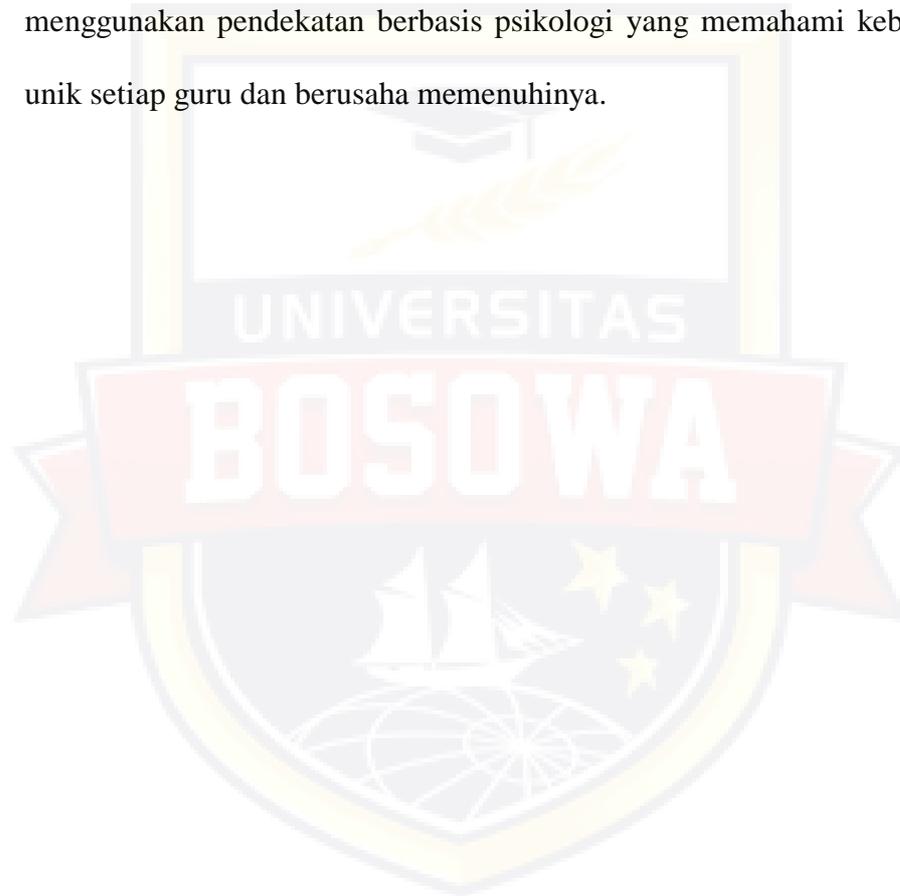
1. Hasil Uji t yang menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 1,171 lebih kecil dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  1,677, menjelaskan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap kinerja guru (Y) di SMKN 5 Selayar dengan demikian hipotesis pertama ditolak.
2. Variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh sebesar 46,6% terhadap kinerja guru di SMKN 5 Selayar yang dilihat dari hasil analisis regresi berganda serta dari uji t nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,792 lebih besar dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  1,677 dengan itu membuktikan bahwa adanya pengaruh positif secara signifikan.
3. Hasil Uji t yang menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 1,272 lebih kecil dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  1,677 dengan tingkat signifikan 0,210 sehingga  $H_3$  tidak dapat diterima, menjelaskan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi ( $X_3$ ) terhadap kinerja guru (Y) di SMKN 5 Selayar dengan demikian hipotesis ketiga ditolak.

## B. Saran

Dengan memperhatikan hasil analisis dan pembahasan diatas, maka beberapa saran untuk dapat dijadikan bahan masukan kepada SMKN 5 dalam meningkatkan kualitas kepemimpinan dan mempertahankan lingkungan kerja dan motivasi guna meningkatkan kinerja guru, antara lain sebagai berikut :

1. Mengadakan pelatihan kepemimpinan bagi kepala sekolah dan staf manajerial lainnya. Pelatihan ini harus berfokus pada pengembangan keterampilan kepemimpinan yang dapat meningkatkan komunikasi, dukungan, dan pengakuan terhadap guru. Dan berkolaborasi dengan pemerintah terkait dalam hal ini Dinas Pendidikan Kabupaten Kepulauan Selayar.
2. Penerapan gaya kepemimpinan yang inklusif dan berorientasi pada pengembangan staf. Ini dapat menciptakan iklim kerja yang lebih positif dan memberikan dukungan yang lebih besar kepada guru dalam mencapai kinerja terbaik mereka.
3. Melakukan evaluasi menyeluruh terhadap lingkungan kerja di sekolah. Dengan memastikan kondisi fisik dan sosial yang mendukung, sekolah dapat menciptakan atmosfer yang lebih kondusif bagi kinerja guru.
4. Pengembangan program kesejahteraan guru, seperti dukungan psikologis dan kesehatan mental. Lingkungan kerja yang sehat secara emosional dapat membantu guru untuk tetap termotivasi dan berkinerja baik.

5. Mengimplementasikan sistem pengakuan dan insentif yang jelas berdasarkan pencapaian kinerja guru. Ini dapat meliputi penghargaan, bonus, atau pengakuan publik.
6. Lebih menekankan pendekatan individualisasi dalam memahami apa yang memotivasi masing-masing guru. Dalam hal ini, sekolah dapat menggunakan pendekatan berbasis psikologi yang memahami kebutuhan unik setiap guru dan berusaha memenuhinya.



## DAFTAR PUSTAKA

- Bety Suremi (2021). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru Di Madrasah Aliyah Swasta Nururrodhiah Kota Jambi.
- Damayani,Arafat,Eddy (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru. urnal of Innovationin Teaching and Instructional Media Vol.1No.1, September 2020Page:46-57
- Erika, Faridhi (2022). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. Vol 24 No 2
- Noviana Notty (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Dan Staf Sekolah Advent DKI Jakarta. Vol. 4 No. 1
- Eti Hadiati (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Mts Se- Kota Bandar Lampung. Jurnal Kependidikan Islam VIII (I)
- Faira (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Smp Negeri 2 Bangko Bagansiapi-Api. ko dan Bisnis (Riau Economics and Business Review) Volume 13, Nomor 2
- Gamal (2022). Lingkungan Kerja: Pengertian, Jenis, Aspek, Indikator & Faktor.Serupa.id.
- Iskandar (2013). Lingkungan Kerja: Pengertian, Jenis, Aspek, Indikator & Faktor. Jurnal Visi Ilmu Pendidikan. Vol. 10 No. 01.
- Ivor K. Davies, Pengelolaan Belajar, terjemahan Sudarsono Sudirja, (Jakarta: 1991), h. 214.
- Maria (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Administrasi Sekolah Menengah Atas Negeri Se-Kota Pekanbaru.UIN Riau.
- Mattayang (2019). Tipe Dan Gaya Kepemimpinan: Suatu Tinjauan Teoritis. JEMMA, Volume 2 Nomor 2.
- Minsih,Rusnilawati, Mujahid (2019). Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam
- Nata,Kaleka (2020). Meningkatkan Kinerja Guru Melalui Supervisi Akademik Kepala Sekolah Dengan Pendekatan Individual Di Smpn 7 Nangapanda. Jurnal Pendidikan Fisika Vol. 4(1).
- Nikita, Muhlis, Jumarding (2021). Analisa Kinerja Keuangan Dinas Koperasi, UMKM, Perindustrian, Dan Perdagangan Kabupaten Mamasa, Provinsi Sulawesi Barat. Economic Bosowa Journal Edisi XL Juli 2021.

- Nurhalim, Saputra, Ningsih, Amirullah, Musli, Jamrizal (2023). Konsep Kepemimpinan: Pengertian, Peran, Urgensi dan Profil Kepemimpinan. Jurnal Pendidikan Tambusai.
- Pareraway, Kojo, Roring (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan, Dan Pemberdayaan Sdm Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo. Vol. 06 No. 03. Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi
- Priyono, Qomariah, Winahyu(2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Guru Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Guru Sman 1 Tanggul Jember. Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia Vol. 4 No. 2.
- Purwanto, Hermawan, Suranto. Hubungan Pengetahuan Ilmu Faal Olahraga dengan Motivasi Berprestasi Pada Guru SD Penjasorkes. Pendidikan Jasmani Kesehatan Dan Rekreasi FKIP UNILA.
- Rahawarin,Arikunto (2015). Pengaruh Komunikasi, Iklim Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMA. Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan Volume 3, No 2.
- Rondo,Koleangabn,Tawas (2018). Pengaruh Kepribadian, Lingkungan Kerja Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Pt. Bpr Prisma Dana Manado). urnal EMBA Vol.6 No.4.
- Setyanti (2020). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Guru yang Bersertifikasi. Jurnal Pendidikan Agama Kristen| 60Jurnal Pendidikan AgamaKristen. Vol. 01. No.01
- Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, (Bandung: Alfabeta, 2011), h. 60
- Sulthon.Teori -Teori Kepemimpinan.Universitas Negeri Raden Intan Lampung.
- Suzanna,Fauzan (2022). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMA di Kabupaten Sintang. Proceeding Seminar Nasional Bisnis Seri VI.
- Wibisono (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Smk Palebon Semarang.



## Lampiran 1 : Surat Izin Penelitian



PEMERINTAH PROPINSI SULAWESI SELATAN  
CABANG DINAS PENDIDIKAN WILAYAH VI  
UPT. SMK NEGERI 5 SELAYAR



Alamat : Jln. Dr. Wahidin Sudirohusodo No.23 Telp (0414) 21021 Benteng

Nomor : 800/232/VIII/SMK Negeri 5 Selayar Selayar, 18 Agustus 2023  
Sifat : Biasa  
Lamp : -  
Hal : Rekomendasi Izin Penelitian

Yth. Universitas Bosowa  
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis  
Di-  
Makassar

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan surat dari Pimpinan Universitas Bosowa Fakultas Ekonomi dan Bisnis , nomor : A.1744/FEB/UNIBOS/VIII/2023 Tanggal 2 Agustus 2023. Perihal Permohonan Izin. Melakukan Penelitian & Pengambilan Data, Dengan ini kami sampaikan bahwa pada prinsipnya kami dapat memberikan izin penelitian yang dilakukan oleh :

Nama : Muhammad Ihsan  
NIM : 4519012016  
Judul Penelitian : Pengaruh Kepemimpin, Lingkungan kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru SMK 5 Selayar  
Lokasi : SMK 5 Selayar  
Waktu Penelitian : 03 s/d 22 Agustus 2023

Demikian kami sampaikan untuk dapat diketahui dan dipergunakan seperlunya, terima kasih.

Kepala SMK 5 Selayar  
  
Asmilasari, S.Pd  
NIP. 19781223 200604 2 019

## Lampiran 2 : Instrumen Penelitian

### KUESIONER PENELITIAN

Perihal : Permohonan menjadi responden

Kepada Yth,  
Bapak/Ibu : Guru SMKN 5 Selayar  
Di-  
Tempat

Dengan hormat

Sehubungan dengan rencana penyelesaian penelitian saya yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Guru SMKN 5 Selayar”**. Dengan ini perkenalkan saya :

Nama : Muhammad Ihsan  
NIM : 4519012016  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Perguruan Tinggi : Universitas Bosowa Makassar

Memohon dengan hormat kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner penelitian saya ini. Agar penelitian ini dapat memberikan hasil yang bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan, saya mohon kiranya untuk mengisi sejujur – jujurnya atau apa adanya. Perlu kami sampaikan bahwa sehubungan dengan apa yang Bapak/Ibu isi dalam kuesioner penelitian ini adalah untuk kepentingan ilmiah dan semua jawaban dan identitas saudara yang bersifat privasi akan saya jaga sebaik – baiknya. Atas kesediaan dan waktu yang telah diluangkan untuk berpartisipasi dalam pengisian kuesioner ini, saya ucapkan banyak terima kasih

Demikian permohonan ini saya sampaikan atas perhatian dan kerjasamanya, saya ucapkan banyak terima kasih.

Hormat Saya

Muhammad Ihsan

### PETUNJUK PENGISIAN INSTRUMEN PENELITIAN (ANGKET)

1. Untuk mengisi identitas, bapak/ibu cukup mengisi titik atau coret yang tidak perlu.
2. Mohon bapak/ibu memberikan jawaban yang sebenarnya sesuai dengan kondisi atau fakta yang dirasakan.
3. Jawaban yang bapak/ibu berikan kami jamin kerahasiaannya dan hanya dipergunakan sebatas untuk kepentingan penelitian serta tidak memberikan pengaruh negative baik secara pribadi maupun pada sekolah.
4. Berilah tanda (✓) pada kolom sesuai dengan jawaban bapak/ibu yang disediakan dalam pernyataan kuesioner. Skala Penilaian sebagai berikut :

- Sangat Setuju
- Setuju
- Netral
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

#### **Identitas Responden :**

1. Nama Responden :
2. Jenis Kelamin :
  - Laki – laki
  - Perempuan
3. Umur :
 

<input type="checkbox"/> 1-30 tahun	<input type="checkbox"/> 40-50 tahun
<input type="checkbox"/> 30-40 tahun	<input type="checkbox"/> >50 tahun
4. Pendidikan Terakhir :

- |                                  |                               |
|----------------------------------|-------------------------------|
| <input type="checkbox"/> SD      | <input type="checkbox"/> D IV |
| <input type="checkbox"/> SMP     | <input type="checkbox"/> S1   |
| <input type="checkbox"/> SMA/SMK | <input type="checkbox"/> S2   |
|                                  | <input type="checkbox"/> S3   |
| <br>                             |                               |
| <input type="checkbox"/> D I     |                               |
| <input type="checkbox"/> D II    |                               |
| <input type="checkbox"/> D III   |                               |

## DAFTAR PERNYATAAN

### 1. Variabel Kepemimpinan ( $X_1$ )

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
X <sub>1.1</sub>	Pemimpin di sekolah memberikan arahan dan visi yang jelas tentang tujuan pendidikan sekolah.					
X <sub>1.2</sub>	Visi kepemimpinan yang diberikan oleh pemimpin sekolah memberikan panduan yang kuat dalam pengambilan keputusan.					
X <sub>1.3</sub>	Pemimpin di sekolah mampu menginspirasi dan memotivasi guru untuk mencapai hasil terbaik.					
X <sub>1.4</sub>	Pemimpin di sekolah memberikan dukungan dan bantuan yang diperlukan kepada guru dalam melaksanakan tugas-tugas mereka.					
X <sub>1.5</sub>	Saya merasa termotivasi oleh visi dan arahan kepemimpinan yang diberikan oleh pemimpin sekolah.					

### 2. Variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ )

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
X <sub>2.1</sub>	Lingkungan kerja di sekolah menyediakan sumber daya dan fasilitas yang memadai untuk kegiatan belajar mengajar.					
X <sub>2.2</sub>	Suara bising di lingkungan sekolah mempengaruhi konsentrasi saat mengajar.					
X <sub>2.3</sub>	Hubungan antara guru dengan staf dan rekan sekerja dianggap positif di sekolah.					
X <sub>2.4</sub>	Kondisi udara di ruang kelas saya memberikan kenyamanan pada saya selama mengajar.					
X <sub>2.5</sub>	Saya merasa memiliki akses yang memadai terhadap fasilitas teknologi yang diperlukan untuk mendukung pengajaran.					

### 3. Variabel Motivasi ( X<sub>3</sub> )

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
X <sub>3.1</sub>	Kecintaan saya terhadap profesi saya menjadi motivasi untuk terus mengembangkan diri dan meningkatkan kualitas pengajaran					
X <sub>3.2</sub>	Saya merasa memiliki kendali atas metode pengajaran dan hasil belajar siswa.					
X <sub>3.3</sub>	Dukungan dan apresiasi dari rekan sekerja dan pimpinan sekolah memengaruhi motivasi saya untuk mencapai prestasi dalam mengajar dan membantu siswa.					
X <sub>3.4</sub>	Penghargaan dan pengakuan atas upaya saya dalam mengajar memotivasi saya untuk terus berkembang.					
X <sub>3.5</sub>	Saya merasa bahwa pencapaian tujuan pembelajaran memberikan kepuasan pribadi dan profesional.					

### 4. Variabel Kinerja Guru ( Y )

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
Y.1	Saya berusaha terus meningkatkan pemahaman saya tentang metode-metode pembelajaran yang efektif.					
Y.2	Saya mendorong siswa untuk berpartisipasi aktif dalam diskusi kelas.					
Y.3	Saya berhasil membantu siswa mencapai target pembelajaran yang ditetapkan.					
Y.4	Saya menciptakan lingkungan kelas yang mendukung dialog dan interaksi positif.					
Y.5	Saya menggunakan variasi penilaian, seperti tugas individu dan kelompok, untuk mengukur pemahaman siswa.					

### Lampiran 3 : Hasil Pengujian Validitas dan Realibilitas Instrumen

#### 1. Hasil Uji Validitas

##### a. Kepemimpinan ( $X_1$ )

		Correlations					
		P1	P2	P3	P4	P5	Total
P1	Pearson Correlation	1	,769**	,691**	,359*	,709**	,816**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,010	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50
P2	Pearson Correlation	,769**	1	,881**	,588**	,759**	,933**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50
P3	Pearson Correlation	,691**	,881**	1	,551**	,729**	,899**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50
P4	Pearson Correlation	,359*	,588**	,551**	1	,591**	,737**
	Sig. (2-tailed)	,010	,000	,000		,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50
P5	Pearson Correlation	,709**	,759**	,729**	,591**	1	,887**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	50	50	50	50	50	50
Total	Pearson Correlation	,816**	,933**	,899**	,737**	,887**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	50	50	50	50	50	50

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**b. Lingkungan Kerja ( $X_2$ )**

<b>Correlations</b>							
	P1	P2	P3	P4	P5	Total	
P1	Pearson Correlation	1	,646**	,694**	,633**	,436**	,871**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,002	,000
	N	50	50	50	50	50	50
P2	Pearson Correlation	,646**	1	,600**	,446**	,324*	,768**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,001	,021	,000
	N	50	50	50	50	50	50
P3	Pearson Correlation	,694**	,600**	1	,520**	,273	,801**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,056	,000
	N	50	50	50	50	50	50
P4	Pearson Correlation	,633**	,446**	,520**	1	,559**	,811**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000		,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50
P5	Pearson Correlation	,436**	,324*	,273	,559**	1	,655**
	Sig. (2-tailed)	,002	,021	,056	,000		,000
	N	50	50	50	50	50	50
Total	Pearson Correlation	,871**	,768**	,801**	,811**	,655**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	50	50	50	50	50	50

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

c. Motivasi (X<sub>3</sub>)

		Correlations					
		X1	X2	X3	X4	X5	Total
X1	Pearson Correlation	1	,661**	,544**	,325*	,395**	,801**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,021	,004	,000
	N	50	50	50	50	50	50
X2	Pearson Correlation	,661**	1	,325*	,144	,141	,682**
	Sig. (2-tailed)	,000		,021	,317	,327	,000
	N	50	50	50	50	50	50
X3	Pearson Correlation	,544**	,325*	1	,440**	,383**	,708**
	Sig. (2-tailed)	,000	,021		,001	,006	,000
	N	50	50	50	50	50	50
X4	Pearson Correlation	,325*	,144	,440**	1	,879**	,734**
	Sig. (2-tailed)	,021	,317	,001		,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50
X5	Pearson Correlation	,395**	,141	,383**	,879**	1	,733**
	Sig. (2-tailed)	,004	,327	,006	,000		,000
	N	50	50	50	50	50	50
Total	Pearson Correlation	,801**	,682**	,708**	,734**	,733**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	50	50	50	50	50	50

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

#### d. Kinerja Guru (Y)

Correlations							
		P1	P2	P3	P4	P5	Total
P1	Pearson Correlation	1	,656**	,369**	,491**	,379**	,788**
	Sig. (2-tailed)		,000	,008	,000	,007	,000
	N	50	50	50	50	50	50
P2	Pearson Correlation	,656**	1	,324*	,456**	,264	,738**
	Sig. (2-tailed)	,000		,022	,001	,064	,000
	N	50	50	50	50	50	50
P3	Pearson Correlation	,369**	,324*	1	,424**	,267	,646**
	Sig. (2-tailed)	,008	,022		,002	,061	,000
	N	50	50	50	50	50	50
P4	Pearson Correlation	,491**	,456**	,424**	1	,654**	,823**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,002		,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50
P5	Pearson Correlation	,379**	,264	,267	,654**	1	,688**
	Sig. (2-tailed)	,007	,064	,061	,000		,000
	N	50	50	50	50	50	50
Total	Pearson Correlation	,788**	,738**	,646**	,823**	,688**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	50	50	50	50	50	50

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## 2. Hasil Uji Reliabilitas

### a. Kepemimpinan (X<sub>1</sub>)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,905	,908	5

### b. Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>)

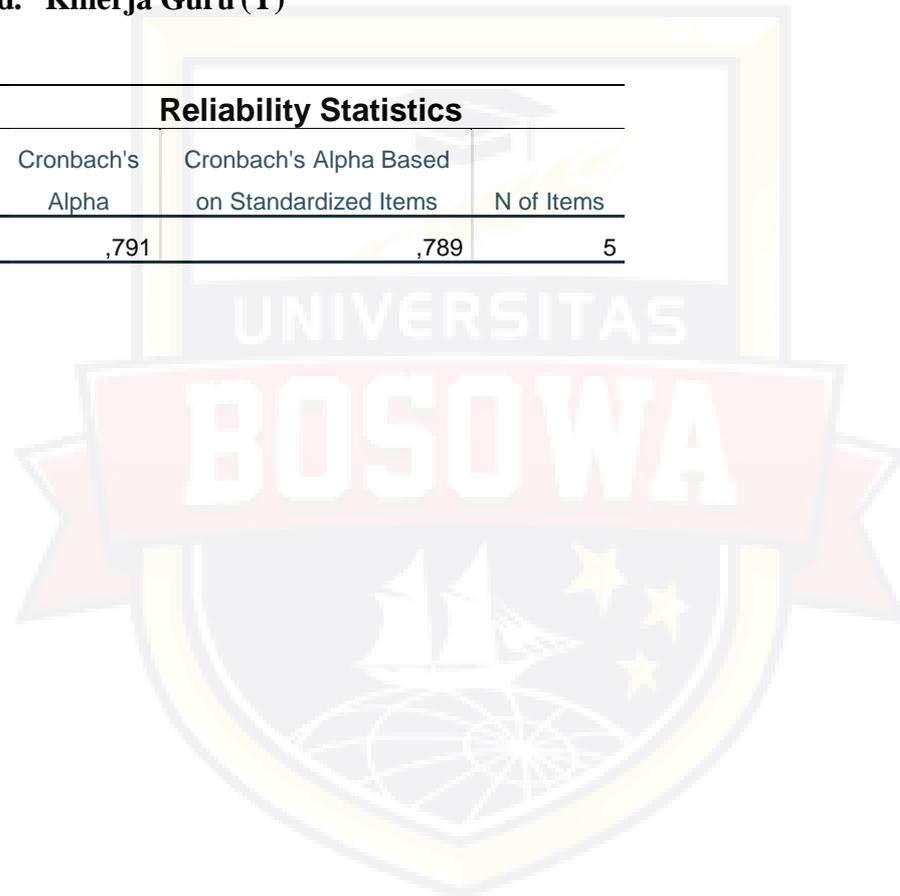
Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,840	,841	5

**c. Motivasi ( $X_3$ )**

<b>Reliability Statistics</b>		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,760	,786	5

**d. Kinerja Guru (Y)**

<b>Reliability Statistics</b>		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,791	,789	5



## Lampiran 4 : Data Mentah Penelitian

Kepemimpinan(X1)							Lingkungan Kerja(X2)						Motivasi(X3)						Kinerja Guru(Y)					
No.	P1	P2	P3	P4	P5	Total	P1	P2	P3	P4	P5	Total	P1	P2	P3	P4	P5	Total	P1	P2	P3	P4	P5	Total
1	5	5	5	5	5	25	4	4	5	4	4	21	5	5	5	5	5	25	5	4	4	5	5	23
2	5	5	5	5	5	25	5	4	5	5	4	23	5	4	4	4	4	21	5	5	4	5	5	24
3	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
4	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	5	25	4	5	4	5	5	23
5	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
6	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	4	4	5	23
7	5	5	5	4	5	24	5	5	5	5	5	25	4	4	5	5	5	23	5	5	5	5	5	25
8	5	5	5	5	5	25	4	5	3	4	5	21	5	4	4	5	5	23	4	4	4	5	5	22
9	4	4	5	5	4	22	5	5	5	4	4	23	5	4	4	5	5	23	5	5	5	4	4	23
10	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	4	2	5	5	5	21	5	5	4	4	4	22
11	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	4	2	5	5	5	21	5	5	4	4	4	22
12	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	4	2	5	5	5	21	5	5	4	4	4	22
13	5	5	5	5	5	25	4	5	5	4	4	22	5	4	5	3	3	20	5	5	5	5	4	24
14	5	4	4	4	4	21	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	5	21	5	3	4	4	5	21
15	5	5	5	5	5	25	4	5	5	4	5	23	5	5	5	4	4	23	5	5	4	5	5	24
16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	5	22	5	5	4	5	4	23
17	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	5	22	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
18	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
19	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	4	5	5	5	24	5	5	4	5	5	24
21	5	4	4	4	5	22	5	5	5	4	4	23	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
22	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
23	4	4	4	5	4	21	5	5	5	5	4	24	4	4	4	5	5	22	5	5	4	4	5	23

Kepemimpinan(X1)							Lingkungan Kerja(X2)						Motivasi(X3)						Kinerja Guru(Y)					
No.	P1	P2	P3	P4	P5	Total	P1	P2	P3	P4	P5	Total	P1	P2	P3	P4	P5	Total	P1	P2	P3	P4	P5	Total
24	4	4	4	5	4	21	5	5	5	5	4	24	5	4	4	5	5	23	5	5	4	4	5	23
25	4	4	4	5	4	21	5	5	5	5	4	24	5	4	4	4	5	22	5	5	4	5	5	24
26	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
27	4	4	4	4	4	20	5	4	5	5	5	24	5	4	4	4	5	22	5	5	5	5	5	25
28	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
29	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
30	4	4	4	4	4	20	4	4	5	4	4	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
31	5	5	5	4	4	23	4	4	4	5	5	22	5	5	5	5	5	25	4	4	4	5	5	22
32	5	5	5	5	4	24	5	4	5	5	5	24	5	4	5	5	5	24	5	5	5	5	4	24
33	5	5	5	4	5	24	5	5	5	4	5	24	5	5	4	5	5	24	5	5	5	5	5	25
34	5	5	5	5	4	24	5	4	5	4	5	23	5	5	5	4	4	23	4	5	4	4	4	21
35	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	5	24
36	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
37	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
38	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	5	21	5	5	5	5	5	25	4	4	5	4	4	21
39	5	5	5	3	4	22	5	4	4	5	5	23	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
40	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	5	25
41	4	4	5	4	4	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	5	4	5	5	5	24
42	5	5	5	5	5	25	5	4	4	4	5	22	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
43	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
44	5	4	5	4	5	23	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
45	5	5	5	5	5	25	4	4	3	4	4	19	4	4	4	4	4	20	4	4	5	5	5	23
46	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	5	25
47	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
48	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	5	25	4	4	5	3	4	20

Kepemimpinan(X1)							Lingkungan Kerja(X2)						Motivasi(X3)						Kinerja Guru(Y)					
No.	P1	P2	P3	P4	P5	Total	P1	P2	P3	P4	P5	Total	P1	P2	P3	P4	P5	Total	P1	P2	P3	P4	P5	Total
49	5	5	5	5	5	25	4	4	4	5	5	22	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
50	5	5	5	5	5	25	4	4	5	5	5	23	5	5	5	3	4	22	3	4	4	4	5	20

NO	Pertanyaan	Responden				
		SS	S	N	TS	STS
1	X1 P1	35	15	0	0	0
2	X1 P2	29	21	0	0	0
3	X1 P3	32	18	0	0	-
4	X1 P4	29	20	1	0	-
5	X1 P5	27	23	0	0	-
	Jumlah	152	97	1		

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepemimpinan	0.905	Reliabel
Lingkungan Kerja	0.84	Reliabel
Motivasi	0.76	Reliabel
Kinerja Guru	0.791	Reliabel

### Lampiran 5 : Hasil Analisis dan Hasil Pengujian Hipotesis

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,084	2,581		2,357	,023
	Kepemimpinan (X1)	,136	,116	,154	1,171	,248
	Lingkungan Kerja (X2)	,466	,123	,510	3,792	,000
	Motivasi (X3)	,146	,114	,160	1,272	,210

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,713 <sup>a</sup>	,509	,476	1,362

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X3), Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2)

b. Dependent variable: Kinerja Guru (Y)

Sumber : Data diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 24.0

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	88,321	3	29,440	15,865	,000 <sup>b</sup>
	Residual	85,359	46	1,856		
	Total	173,680	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi (X3), Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2)

Sumber : Data diolah berdasarkan IBM SPSS Versi 24.0