

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU PADA MADRASAH TSANAWIYAH IBNU HUSAIN SURABAYA

Ana Fauzia

anafauzia07@gmail.com

Supriyatin

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This research aimed to find out the effect of leadership style, motivation, and work environment on teachers' performance of Madrasah Tsanawiyah Ibnu Husain Surabaya. The population was all teachers of Madrasah Tsanawiyah Ibnu Husain Surabaya. While, the research was quantitative. Moreover, The data were primary with questionnaires as the instrument. The questionnaires were distributed to respondents. Furthermore, the data collection technique used saturated sampling, in which all population were the sample. In line with, there were 45 respondents as sample. In addition, the data analysis technique used multiple linear regression with SPSS (Statistical Product and Service Solutions) 24. The research results concluded Leadership Style had positive but insignificant effect on teachers' performance with coefficient regression of 0.687. Likewise, Work environment gave positive but insignificant effect on teachers' performance with coefficient regression of 0.032. On the other hand, motivation had positive and significant effect on teachers' performance with coefficient regression of 0.367.

Keywords: leadership style, motivation, work environment, teachers' performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru pada Madrasah Tsanawiyah Ibnu Husain Surabaya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru pada Madrasah Tsanawiyah Ibnu Husain Surabaya. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dengan menyebarkan kuisioner sebanyak 45 responden dengan menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sample dengan cara mengambil seluruh anggota populasi sebagai responden. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda dengan menggunakan alat bantu aplikasi SPSS (Statistical Product and Service Solutions) Versi 24. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja guru dengan koefisien regresi sebesar 0,687. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan koefisien regresi sebesar 0,032. Lingkungan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja guru dengan koefisien regresi sebesar 0,367.

Kata kunci : gaya kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, dan kinerja guru.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan unsur penting dalam menunjang tercapainya keberhasilan suatu organisasi karena manusia terlibat langsung dan berperan aktif sebagai penggerak aktivitas sesuai tugas dan tanggung jawabnya masing-masing dalam organisasi. Oleh karena itu organisasi dituntut untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan dan keterampilan sumber daya manusia dengan maksimal. Menurut Widodo (2011), suatu organisasi tidak hanya membutuhkan sumber daya manusia yang cakap dan terampil namun yang terpenting bagaimana sumber daya manusia yang bekerja dengan giat dan berkemauan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Dalam dunia pendidikan, guru merupakan sumber daya manusia yang memiliki peran penting untuk meningkatkan mutu pendidikan secara keseluruhan serta kualitas peserta didik. Dalam proses belajar mengajar di sekolah, guru harus berkompeten dalam bidangnya karena guru bertugas menjadi fasilitator untuk mengembangkan *soft skills* dan *hard skills* yang terdiri atas aspek pembentukan karakter, pengetahuan, sikap spiritual/sosial serta moral sehingga mampu menciptakan manusia yang berkualitas. Guru yang mengedepankan mutu dan kualitas pendidikan merupakan guru yang profesional. Keberhasilan proses kegiatan belajar mengajar ada di tangan guru, pembelajaran akan berjalan efektif dan efisien jika di dalam kelas terdapat guru yang kompeten mampu menyajikan materi pelajaran yang kreatif dan keadaan yang kondusif sehingga menarik perhatian siswanya untuk mengikuti kegiatan belajar mengajar.

Hasibuan (2013:94) menjelaskan bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Menurut Amir (2015: 5) kinerja adalah sesuatu yang ditampilkan oleh seseorang atau suatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan. Kinerja bukan dari bagian paling akhir dari keseluruhan proses akan tetapi seluruh tampilan yang dimulai dari unsur kegiatan *input*, *proses*, *output* serta *outcome*. Rivai dan Sagala (2009) dalam Priansa (2016: 269) menyatakan bahwa kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh sumber daya manusia sesuai dengan perannya dalam organisasi. Kemampuan dalam bentuk karya nyata merupakan perwujudan dari kinerja dalam melakukan tugas dan pekerjaan yang didapatkan dalam suatu organisasi. Dapat disimpulkan bahwa kinerja guru merupakan seperangkat perilaku yang secara nyata ditunjukkan oleh guru pada saat memberikan materi pembelajaran kepada siswanya.

Kinerja guru mempunyai fungsi yang berpengaruh karena merupakan faktor penentu keberhasilan peserta didik, sehingga perlu mengkaji aspek-aspek yang berhubungan dalam peningkatan kinerja guru agar lebih ditingkatkan untuk kualitas pendidikan yang lebih baik. Menurut Kurniadi (2012) menyatakan bahwa rendahnya kinerja guru dapat dilihat dari guru yang kurang siap dalam melaksanakan tugas pengajaran, sehingga ada beberapa guru yang terkadang tidak menyusun satuan pengajaran dan masih banyaknya mata pelajaran yang tidak memiliki buku ajar. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki seorang guru, maka semakin tinggi pula kinerja yang dimiliki guru tersebut. Kinerja guru erat kaitannya dengan mutu pendidikan yang baik, dalam suatu lembaga pendidikan harus memiliki tenaga pengajar, khususnya guru yang profesional dan memiliki bekal ilmu pengetahuan yang luas untuk disalurkan kepada peserta didik, tidak hanya peserta didik, para guru juga perlu belajar dan mengembangkan ilmu pengetahuan yang didapatkannya seiring perkembangan zaman yang begitu cepat ini. Terlebih lagi pada Madrasah Tsanawiyah Ibnu Husain Surabaya ingin menciptakan siswa yang berprestasi, kreatif dan mandiri, berdaya saing tinggi serta berakhlak al karimah maka dari itu guru yang memiliki kompetensi akan berpengaruh untuk menciptakan sumber daya manusia yang unggul dan kompetitif. Pada hasil pengamatan dan permasalahan yang terjadi, adanya masalah kinerja guru yaitu beberapa guru belum memiliki program pengajaran yang baik, kurangnya kreatifitas dan metode pembelajaran yang monoton dan sering menggunakan metode ceramah, serta masih ada guru yang kurang bersemangat menyelesaikan tugasnya berkaitan dengan perangkat pengajaran.

Menurut Northouse (dalam Amirullah 2015: 2) kepemimpinan adalah suatu proses dimana individu mempengaruhi kelompok untuk mencapai tujuan umum. Menurut Badeni (2017: 126) kepemimpinan merupakan fenomena universal yang penting dalam organisasi, baik organisasi bisnis, pendidikan, politik, keagamaan, maupun sosial. Menurut Wirawan (dalam Amirullah 2015:4) mendefinisikan kepemimpinan sebagai proses pemimpin dalam menciptakan visi, mempengaruhi sikap dan perilaku, pendapat, nilai-nilai, norma, dan sebagainya dari pengikut untuk merealisasikan visi. Sejalan dengan beberapa definisi diatas makagaya kepemimpinan seseorang dapat memotivasi bawahannya melakukan sesuatu hal yang ingin dilakukannya sesuai tujuan dan sasaran yang diharapkan, sehingga terjadi interaksi antara pemimpin dengan yang dipimpin. Tidak lepas dari peran guru, dalam lembaga pendidikan membutuhkan seorang pemimpin dalam mengarahkan dan mengendalikan organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkannya yaitu gaya kepemimpinan kepala sekolah. Kepala sekolah sebagai pemimpin yang dijadikan tolak ukur keberhasilan dan prestasi sekolah harus mampu membangun semangat dan motivasi bawahannya untuk lebih semangat dalam bekerja. Kepala sekolah memiliki kekuasaan untuk mendorong bawahannya melakukan perbaikan kinerja demi visi misi, tujuan dan sasaran yang ingin dicapai serta menjadi panutan bagi bawahannya.

Madrasah Tsanawiyah Ibnu Husain menerapkan pola manajemen MBS (Manajemen Berbasis Sekolah) dengan pola pendekatan gaya kepemimpinan partisipatif dan pembagian tugas yang jelas. Gaya Kepemimpinan partisipatif melibatkan seluruh anggota dalam memunculkan pemikiran yang kreatif untuk membuat suatu keputusan dan pemecahan masalah yang kompleks yang berdampak pada anggota tim tersebut, sehingga antara kepala sekolah dan para guru dapat bertukar pemikiran atau ide. Namun berdasarkan hasil wawancara awal yang dilaksanakan di Madrasah Tsanawiyah Ibnu Husain Surabaya diketahui bahwa kepemimpinan kepala sekolah kurang menghargai ide-ide baru. Hal ini dapat terlihat dari suatu rapat yang sering kali kepala sekolah kurang peduli dengan pendapat anggotanya sehingga program rapat yang ditetapkan kepala sekolah tidak dapat ditentang. Disamping itu, belum semua komponen manajemen sekolah berjalan secara optimal, dengan demikian perlu adanya optimalisasi, efektifitas dan efisiensi semua fungsi manajemen yang ada terutama manajemen pembelajaran dan administrasi sekolah. Hasil penelitian Gutters dan Supartha (2016) mengungkapkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru sedangkan menurut penelitian yang dilakukan Kuswoyo *et al* (2018) menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja guru.

Titisari (2014: 27) Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat prestistensi dan antusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri maupun dari luar individu. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri seseorang yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi menurut Mangkunegara (2014: 61). Seseorang akan bekerja dengan tekun jika didalam dirinya mempunyai motivasi sehingga kinerjanya akan meningkat serta memberikan umpan balik yang positif terhadap organisasi. Guay *et.al.* (2010) dalam Priansa (2016 : 200) menyatakan bahwa motivasi mengacu pada alasan yang mendasari perilaku. seseorang akan konsisten melakukan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh sesuai tanggung jawabnya terlihat dari perilakunya dalam bekerja, jika seseorang tidak memiliki motivasi mereka akan merasa malas dan bekerja tidak optimal. Seperti yang dikemukakan oleh Cahyono (2012) bahwa motivasi yang dimiliki seseorang merupakan kemampuan, dimana seseorang belum tentu bersedia untuk mengerahkan segenap potensi yang dimilikinya untuk mencapai hasil yang maksimal, sehingga masih perlu adanya pendorong agar seseorang mau bekerja sesuai dengan keinginan organisasi.

Berdasarkan wawancara awal di Madrasah Tsanawiyah Ibnu Husain Surabaya, beberapa guru memiliki motivasi kerja yang rendah, keadaan tersebut dapat dilihat dari guru yang belum menunjukkan perilaku dan sikap kreatif melaksanakan kegiatan pembelajaran dikelas. Menurut Widodo (2016) dalam penelitiannya

menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, sedangkan Menurut Suyatno (2019) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa Motivasi kerja tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru atau dengan kata lain motivasi kerja berpengaruh secara negatif terhadap kinerja guru.

Salah satu terbentuknya faktor kinerja yang baik adalah lingkungan kerja yang baik, dimana lingkungan tersebut menjadi tempat untuk melakukan aktivitas sehari-hari yang memberikan kemudahan dan keamanan bagi sumber daya manusia yang ada di dalamnya baik secara fisik maupun non fisik, karena secara tidak langsung lingkungan yang kondusif akan mendukung kenyamanan seseorang dalam bekerja dan menjadikan proses pekerjaan menjadi lebih efektif dan efisien. menurut Sunyoto (2015: 38) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu komponen yang penting dari aktivitas bekerja seseorang. Menurut Nitisemito (2009:76) lingkungan kerja merupakan sebagai sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

Salah satu permasalahan yang penting yang sedang dihadapi oleh sekolah adalah lingkungan sekolah yang kumuh terlihat dari kurangnya kebersihan di halaman kelas, ruangan, serta toilet yang kotor serta sampah sisa makanan yang tidak dibuang pada tempatnya, selain itu bangunan atau gedung sekolah yang kurang memadai dengan banyaknya jumlah siswa yang berada di Madrasah Tsanawiyah Ibnu Husain Surabaya. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja yang bersih dan nyaman akan menyebabkan kinerja guru menjadi optimal.

Hasil Penelitian Sitilmroatun dan Sukirman (2016) menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Sedangkan Hasil Penelitian Arianto (2013) menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Berdasarkan Latar Belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul " Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru pada Madrasah Tsanawiyah Ibnu Husain Surabaya".

Rumusan masalah dikemukakan sebagai berikut: (1) Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Ibnu Husain Surabaya?(2) Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Ibnu Husain Surabaya?(3) Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Ibnu Husain Surabaya? Tujuan penelitian dikemukakan sebagai berikut: (1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Ibnu Husain Surabaya(2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Ibnu Husain Surabaya(3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Ibnu Husain Surabaya.

TINJAUAN TEORITIS

Gaya Kepemimpinan

Dalam suatu organisasi keberadaan seorang pemimpin sangatlah penting dan berpengaruh karena pemimpin yang memberikan arahan, membimbing, mempengaruhi orang lain dengan motivasi serta menggerakkan organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang diharapkan. Seperti yang dikemukakan oleh Rivai (2014:42) gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran dan tujuan organisasi dapat tercapai. Hasibuan (2012:170) Menyatakan bahwa gaya kepemimpinan sebagai suatu cara seseorang pemimpin yang mempengaruhi perilaku bawahan untuk mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Sholehuddin (2008:18) gaya kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk mengerjakan hal-hal yang kita inginkan dalam rangka menetapkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan demikian bahwa gaya kepemimpinan dapat disebut juga sebagai perilaku pimpinan yang sering diterapkan dalam suatu organisasi.

Motivasi

Menurut Sutrisno (2010:109) Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. menurut Darodjat (2015: 187) motivasi merupakan suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi, dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang. Menurut Suhariadi (2013: 134) mengemukakan bahwa motivasi dapat didefinisikan sebagai keadaan dalam diri individu yang menyebabkan mereka berperilaku dengan cara untuk dapat menjamin tercapainya suatu tujuan. Hariandja (dalam Badeni 2017: 76) mengemukakan bahwa motivasi diartikan sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras maupun yang lemah. Dapat disimpulkan bahwa seseorang akan meningkatkan kinerja dengan menggerakkan seluruh potensi yang dimiliki yang berasal dari inisiatifnya sendiri karena mereka memiliki keinginan yang kuat untuk mencapai semua tujuan yang diharapkan.

Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemo (2012:75) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar seseorang serta dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2012:2) menyatakan bahwa Lingkungan Kerja merupakan keseluruhan alat yang digunakan dalam bekerja yang terdapat di lingkungan sekitarnya dimana seseorang dapat melakukan pekerjaannya. Menurut Sunyoto (2015:38) menyatakan bahwa Lingkungan Kerja merupakan salah satu faktor utama yang terpenting bagi setiap orang yang sedang melakukan pekerjaan dan aktivitas di dalam organisasi. menurut Sofyandi (2008:38) mengatakan bahwa Lingkungan Kerja merupakan faktor-faktor yang terdapat di luar manusia baik secara fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Faktor fisik meliputi suhu tempat kerja, kepadatan dan kesesakan ruang kerja, peralatan kerja, Sedangkan faktor non fisik meliputi hubungan kerja yang terbentuk dalam organisasi antara atasan dan bawahan serta antar sesama rekan kerja.

Kinerja Guru

Menurut Moehersono (2014: 95) kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Sinambela, L.P (2012: 5) mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Bateman (dalam Darodjat 2015: 105) menyatakan bahwa kinerja adalah proses kerja dari seorang individu untuk mencapai hasil-hasil tertentu. Seseorang akan melaksanakan tugasnya dengan baik apabila memiliki kemauan dan keinginan yang tinggi dengan demikian keberhasilan seseorang dalam bekerja menjadi tolak ukur apakah mereka mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan.

Suharsaputra (2010: 221) juga menyatakan bahwa guru dalam pengelolaan pembelajaran harus memiliki kemampuan antara lain, kemampuan menyusun rencana pembelajaran, kemampuan melaksanakan pembelajaran dan kemampuan mengadakan evaluasi pembelajaran. Kinerja guru erat kaitannya dengan kompetensi, seorang guru yang tidak memiliki kompetensi maka tidak akan memiliki kinerja yang tinggi, artinya Keterampilan yang dimiliki dalam menyampaikan materi pembelajaran dan teknis dalam mengajar yang mendidik sehingga peserta didik termotivasi untuk belajar menunjukkan bahwa kinerja guru tersebut bekerja secara optimal.

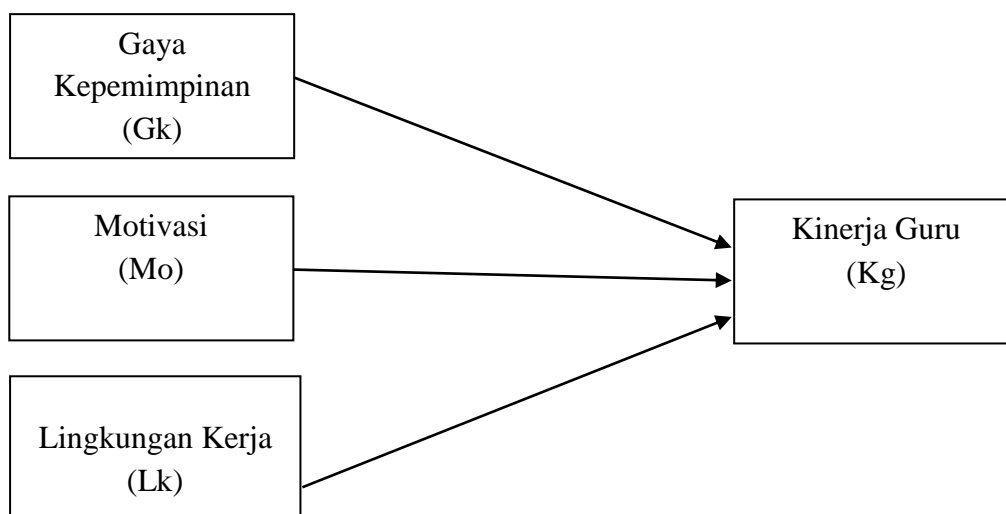
Tabel 1
Penelitian Terdahulu

| NAMA | JUDUL | VARIABEL | MODEL | PENELITIAN |
|------------------------------|--|--|---|--|
| Guterres dan Supartha (2016) | Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru | Variabel Dependen: Kinerja Guru Variabel Independen: Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja | Analisis Regresi Linier Berganda | Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru sebesar 0,57. |
| Kuswoyoet al (2018) | Pengaruh Gaya Kepemimpinan Organisasi serta Motivasi kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Rimba Melintang | Variabel Dependen: Kepuasan Kerja Kinerja Guru Variabel Independen: Gaya Kepemimpinan dan Motivasi | Regresi Linier Berganda | Hasil Penelitian menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Guru sebesar 0.247 |
| Widodo (2016) | Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 4 Kertosono Kabupaten Nganjuk | Variabel Dependen: Kinerja Guru Variabel Independen: Kepemimpinan dan Motivasi Kerja. | Regresi Linier Berganda | Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 4 Kertosono |

| | | | | |
|----------------------------------|---|--|-------------------------------|---|
| | | | | Kabupaten Nganjuk sebesar 0,338. |
| Suyatno (2019) | Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja guru SDN 23 Pulau Rimau | Variabel Dependen: Kinerja Guru Variabel Independen: Kepemimpinan, Lingkungan kerja, dan Motivasi kerja | Path Analysis | Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Motivasi kerja tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru atau dengan kata lain motivasi kerja berpengaruh secara negatif terhadap kinerja guru sebesar 0.635 |
| Arianto (2013) | Pengaruh kedisiplinan, Lingkungan Kerja, dan Budaya Kerja terhadap kinerja tenaga pengajar Yaspenlub Demak. | Variabel Dependen: Kinerja Tenaga Pengajar Variabel Independen: kedisiplinan, Lingkungan Kerja, dan Budaya Kerja. | Regresi linear berganda | Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja tenaga pengajar Yaspenlun Demak sebesar 0,628 |
| Sitilmroatun dan Sukirman (2016) | Pengaruh Lingkungan Kerja, kompensasi kerja, dan Motivasi Kerja terhadap kinerja guru ekonomi/ Akuntansi di SMA Negeri se- Kabupaten Wonosobo | Variabel Dependen : Kinerja Guru Variabel Independen: Lingkungan Kerja, Kompensasi Kerja, dan Motivasi Kerja. | Regresi linier berganda | Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Lingkungan Kerja terhadap kinerja guru ekonomi/ Akuntansi di SMA Negeri se- Kabupaten Wonosobo sebesar 1,425 |

Rerangka Konseptual

Tinjauan teoritis sebagai dasar penyusunan rerangka konseptual, untuk kemudian dapat dianalisis. Berikut rerangka konseptual pada penelitian ini:



Gambar 1
Rerangka Konseptual

Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, dan tinjauan teoritis, maka pengembangan hipotesis yang di ajukan dalam penelitian ini sebagai berikut:

H₁: Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

H₂: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

H₃: Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Gambaran dari Populasi (Objek) Penelitian

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif dengan analisis kuantitatif. Metode kuantitatif merupakan metode yang berisi tentang pengukuran dan pemecahan masalah yang terjadi sekarang berdasarkan data yang aktual, yaitu dengan menyajikan data, menganalisis dan menginterpretasikannya. Penelitian ini membahas tentang pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru pada Madrasah Tsanawiyah Ibnu Husain Surabaya.

Gambaran dari Populasi (Objek) Penelitian

Populasi adalah suatu wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu sehingga dapat diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Populasi yang menjadi objek penelitian adalah seluruh guru yang berjumlah 45 orang pada Madrasah Tsanawiyah Ibnu Husain Surabaya yang merupakan lembaga pendidikan yang berada di Jalan Pragoto No. 39-43 Surabaya.

Teknik Pengambilan Sampel

Populasi adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Oleh karena itu dalam penelitian ini akan menggunakan seluruh guru dari Madrasah Tsanawiyah Ibnu Husain Surabaya yang dijadikan sebagai responden. Teknik sampling jenuh yang akan digunakan dalam pengambilan sampel, menurut Sugiyono (2014:85) sampling jenuh yaitu teknik pengambilan sampel jika seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang kecil.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menyebar kuesioner yang akan dibagikan kepada seluruh guru pada madrasah tsanawiyah Ibnu Husain Surabaya. Menurut Sugiyono (2014:230) kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawabnya.

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan Skala Likert. Menurut Sugiyono (2014:168), skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian gejala sosial ini telah di tetapkan secara spesifik

oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian: Sangat Tidak Setuju (STS) = 1, Tidak Setuju (TS) = 2, Kurang Setuju (KS) = 3, Setuju (S) = 4, Sangat Setuju (SS) = 5.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2014:95) variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut. Dalam penelitian ini, terdiri dari 2 jenis variabel yang digunakan, yaitu variabel *independent* (gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja) dan variabel *dependent* (kinerja guru).

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| Jenis Kelamin | Jumlah | Presentasi |
|---------------|-----------|--------------|
| Laki-Laki | 21 | 46.7 % |
| Perempuan | 24 | 53.3 % |
| Jumlah | 45 | 100 % |

Sumber: Data Primer Diolah (2020)

Berdasarkan Tabel 2 diatas bahwa diketahui jumlah responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 21 orang atau 46,7% dan perempuan sebanyak 24 orang atau 53,3 %.

Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan

Tabel 3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

| Tingkat Pendidikan | Jumlah | Presentasi |
|--------------------|-----------|--------------|
| Diploma (D3) | 19 | 42.2 % |
| Sarjana (S1) | 26 | 57.8 % |
| Jumlah | 45 | 100 % |

Sumber: Data Primer Diolah (2020)

Berdasarkan Tabel 3 diatas bahwa diketahui jumlah responden berdasarkan pendidikan D3 sebanyak 19 orang atau 42,2% dan S1 sebanyak 26 orang atau 57,8 %.

Karakteristik responden berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

| Masa Kerja | Jumlah | Presentasi |
|---------------------|-----------|--------------|
| 0 tahun - 4 tahun | 10 | 22.2% |
| 5 tahun - 10 tahun | 8 | 17.8% |
| 11 tahun - 15 tahun | 7 | 15.6% |
| >16 tahun | 20 | 44.4% |
| Jumlah | 45 | 100 % |

Sumber: Data Primer Diolah (2020)

Berdasarkan Tabel 4 diatas bahwa diketahui jumlah responden berdasarkan Masa kerja 0 tahun - 4 tahun sebanyak 10 orang atau 22,2%, 5 tahun - 10 tahun sebanyak 8 orang atau 17,8 %, 11 tahun - 15 tahun sebanyak 7 orang atau 15,6%, dan >16 tahun sebanyak 20 orang atau 44,4 %.

Analisis Deskriptif Tanggapan Responden Variabel Gaya Kepemimpinan

Tabel 5
Skor dan Mean Variabel Gaya Kepemimpinan

| Item Pernyataan | STS | | TS | | KS | | S | | SS | | Mean |
|---|-----|---|----|-----|----|------|----|------|----|------|-------------|
| | FK | % | FK | % | FK | % | FK | % | FK | % | |
| Kepala Sekolah mampu berkomunikasi dengan baik dalam lisan maupun tulisan serta memberikan contoh yang baik dalam setiap perbuatan dan ucapan | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 4,4 | 16 | 35,6 | 27 | 60,0 | 4,56 |
| Kepala Sekolah memberi kebebasan berpendapat dan mengikutsertakan Bapak/Ibu Guru dalam Pengambilan Keputusan | 0 | 0 | 3 | 6,7 | 9 | 20,0 | 13 | 28,9 | 20 | 44,4 | 4,14 |
| Kepala Sekolah mampu menumbuhkan semangat dan kreatifitas dalam kegiatan pengajaran yang dilakukan oleh Bapak/Ibu Guru | 0 | 0 | 2 | 4,4 | 3 | 6,7 | 16 | 35,6 | 24 | 53,3 | 4,38 |
| kepala sekolah menjalankan tugasnya dengan penuh tanggung jawab dan selalu mengajarkan cara bekerja dengan baik | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 | 8,9 | 17 | 37,8 | 24 | 53,3 | 4,32 |
| Kepala Sekolah memiliki sifat yang ramah dan dapat dijadikan suri tauladan bagi Bapak/Ibu Guru | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 4,4 | 13 | 28,9 | 30 | 66,7 | 4,62 |
| Kepala Sekolah mampu menetapkan aturan agar dipatuhi oleh Bapak/Ibu Guru untuk memfokuskan kegiatan sekolah | 0 | 0 | 2 | 4,4 | 6 | 13,3 | 14 | 31,2 | 23 | 51,1 | 4,32 |
| Rata-rata pendapat responden | | | | | | | | | | | 4,39 |

Sumber: Data Primer Diolah (2020)

Berdasarkan hasil pengolahan data terdapat rata-rata pendapat responden untuk variabel gaya kepemimpinan sebesar 4,39, hal ini berarti Madrasah Tsanawiyah Ibnu Husain Surabaya memiliki gaya kepemimpinan yang baik dalam bekerja, walaupun kepala sekolah terkadang belum bisa menerima pendapat/ide dari bapak/ibu guru sehingga memiliki nilai paling rendah yaitu 4,14 dan nilai tertinggi yaitu 4,62 yang menunjukkan bahwa kepala sekolah memiliki sifat yang ramah dan dapat dijadikan suri tauladan bagi bapak atau ibu guru.

Analisis Deskriptif Tanggapan Responden Variabel Motivasi

Tabel 6
Skor dan Mean Variabel Motivasi

| Item Pernyataan | STS | | TS | | KS | | S | | SS | | Mean |
|--|-----|---|----|---|----|------|----|------|----|------|-------------|
| | FK | % | FK | % | FK | % | FK | % | FK | % | |
| Pemberian gaji, bonus dan tunjangan hari raya yang diberikan secara tepat waktu | 0 | 0 | 0 | 0 | 6 | 13,3 | 26 | 57,8 | 13 | 28,9 | 4,16 |
| Termotivasi atas pemberian kompensasi yang dapat memberikan dorongan untuk bekerja lebih giat | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 19 | 42,2 | 26 | 57,8 | 4,58 |
| Saya terdorong untuk tekun bekerja sehingga mencapai prestasi kerja/penghargaan | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 15 | 33,3 | 30 | 66,7 | 4,67 |
| Pemberian fasilitas keselamatan dan kenyamanan yang diberikan sekolah membuat saya sangat nyaman saat bekerja contohnya tersedianya wifi, kantin, musholla, dsb. | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 4,4 | 20 | 44,4 | 23 | 51,2 | 4,47 |
| Saya termotivasi dengan pemberian bantuan sosial yang diberikan, seperti adanya pemberian BPJS, asuransi kesehatan, kecelakaan kerja, dsb. | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 4,4 | 11 | 24,4 | 32 | 71,2 | 4,67 |
| Keberhasilan dalam pekerjaan merupakan hal yang utama bagi saya | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 4,4 | 23 | 51,2 | 20 | 44,4 | 4,4 |
| Rata-rata pendapat responden | | | | | | | | | | | 4,49 |

Sumber: Data Primer Diolah (2020)

Berdasarkan hasil pengolahan data terdapat rata-rata pendapat responden Motivasi sebesar 4,49, hal ini berarti Madrasah Tsanawiyah Ibnu Husain Surabaya memiliki Motivasi yang baik dalam bekerja, dan nilai paling rendah sebesar 4,16 yaitu pemberian gaji, bonus, dan tunjangan hari raya yang diberikan tidak tepat waktu dan nilai tertinggi sebesar 4,66 yaitu termotivasi dengan adanya bantuan jaminan sosial.

Analisis Deskriptif Tangapan Responden Variabel Lingkungan Kerja

Tabel 7
Skor dan Mean Variabel Lingkungan Kerja

| Item Pernyataan | STS | | TS | | KS | | S | | SS | | Mean |
|--|-----|---|----|-----|----|-----|----|------|----|------|-------------|
| | FK | % | FK | % | FK | % | FK | % | FK | % | |
| Memiliki hubungan yang harmonis antar Guru/Staf sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 25 | 55,6 | 20 | 44,4 | 4,44 |
| Fasilitas kerja yang disediakan Sekolah cukup lengkap dan memadai untuk mendukung kinerja Bapak/Ibu Guru | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 | 8,9 | 25 | 55,5 | 16 | 35,6 | 4,27 |
| Keadaan Lingkungan Sekolah sangat nyaman dan terjaga kebersihannya | 0 | 0 | 1 | 2,2 | 2 | 4,4 | 23 | 51,1 | 19 | 42,3 | 4,33 |
| Lingkungan sekolah sudah sangat aman dengan adanya camera CCTV di berbagai sudut ruangan | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 2,2 | 22 | 48,9 | 22 | 48,9 | 4,47 |
| Rata-rata pendapat responden | | | | | | | | | | | 4,38 |

Sumber: Data Primer Diolah (2020)

Berdasarkan hasil pengolahan data terdapat rata-rata pendapat responden Lingkungan Kerja sebesar 4,38 hal ini berarti Madrasah Tsanawiyah Ibnu Husain Surabaya memiliki Lingkungan Kerja yang cukup kondusif, dengan nilai terendah sebesar 4,27 yaitu fasilitas sekolah yang disediakan cukup lengkap dan memadai untuk mendukung kinerja bapak atau ibu guru dan nilai tertinggi sebesar 4,47 yaitu lingkungan sekolah sudah sangat aman dengan adanya camera cctv diberbagai sudut ruangan dan memiliki hubungan yang harmonis antar rekan kerja.

Analisis Deskriptif Tangapan Responden Variabel Kinerja Guru

Tabel 8
Skor dan Mean Variabel Kinerja Guru

| Item Pernyataan | STS | | TS | | KS | | S | | SS | | Mean |
|---|-----|---|----|---|----|------|----|------|----|------|-------------|
| | FK | % | FK | % | FK | % | FK | % | FK | % | |
| Saya selalu menggunakan metode pembelajaran yang bervariasi dan kreatif serta menguasai materi yang diajarkan kepada peserta didik | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 20 | 44,4 | 25 | 55,6 | 4,56 |
| Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja dan dapat diandalkan | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 12 | 26,7 | 33 | 73,3 | 4,73 |
| Saya selalu tepat waktu pada saat masuk dan pulang bekerja dan tidak pernah meninggalkan tempat kerja tanpa izin | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 22 | 48,9 | 23 | 51,1 | 4,51 |
| Saya mampu menggunakan teknologi berupa media pembelajaran dalam kegiatan belajar mengajar sehingga tidak hanya menggunakan metode ceramah saja | 0 | 0 | 0 | 0 | 5 | 11,1 | 23 | 51,1 | 17 | 37,8 | 4,27 |
| Rata-rata pendapat responden | | | | | | | | | | | 4,52 |

Sumber: Data Primer Diolah (2020)

Berdasarkan hasil pengolahan data terdapat rata-rata pendapat responden Kinerja Guru sebesar 4,52 hal ini berarti bapak dan ibu guru Madrasah Tsanawiyah Ibnu Husain Surabaya memiliki Kinerja yang baik. Nilai terendah sebesar 4,27 yaitu kemampuan penggunaan teknologi media pembelajaran sehingga tidak hanya menggunakan metode ceramah. Nilai tertinggi sebesar 4,73 yaitu kemampuan bekerja sama dengan rekan kerja dan dapat diandalkan.

Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuisioner, suatu kuisioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut (Ghozali, 2013:53). Dalam rangka menguji validitas, dapat digunakan korelasi *bivariate* antara masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk, yang nilai signifikansinya lebih kecil dari 5% (*level of significance*) menunjukkan bahwa pernyataan-pernyataan tersebut sudah valid sebagai pembentuk indikator. Dasar analisis yang digunakan untuk pengujian validitas adalah:(1) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka variabel tersebut valid, (2) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka variabel tersebut tidak valid. tabel berikut menunjukkan hasil uji validitas untuk empat variabel yang digunakan dalam penelitian.

Tabel 9
Hasil Uji Validitas

| Variabel | Pernyataan /Indikator | r hitung | r table | Keterangan |
|-------------------|-----------------------|----------|---------|------------|
| Gaya Kepemimpinan | GK 1 | 0.404 | 0.294 | Valid |
| | GK 2 | 0.549 | 0.294 | Valid |
| | GK 3 | 0.454 | 0.294 | Valid |
| | GK 4 | 0.387 | 0.294 | Valid |
| | GK 5 | 0.374 | 0.294 | Valid |
| | GK 6 | 0.510 | 0.294 | Valid |
| Motivasi | MO 1 | 0.620 | 0.294 | Valid |
| | MO 2 | 0.496 | 0.294 | Valid |
| | MO 3 | 0.693 | 0.294 | Valid |
| | MO 4 | 0.655 | 0.294 | Valid |
| | MO 5 | 0.679 | 0.294 | Valid |
| | MO 6 | 0.766 | 0.294 | Valid |
| Lingkungan Kerja | LK 1 | 0.631 | 0.294 | Valid |
| | LK 2 | 0.511 | 0.294 | Valid |
| | LK 3 | 0.522 | 0.294 | Valid |
| | LK 4 | 0.386 | 0.294 | Valid |
| Kinerja Guru | KG 1 | 0.510 | 0.294 | Valid |
| | KG 2 | 0.432 | 0.294 | Valid |
| | KG 3 | 0.643 | 0.294 | Valid |
| | KG 4 | 0.460 | 0.294 | Valid |

Sumber: Data Primer Diolah (2020)

Terlihat berdasarkan Tabel 9 diatas bahwa korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor dari setiap variabel menunjukkan hasil yang signifikan, dan menunjukkan bahwa r hitung $>$ r tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan suatu alat untuk mengukur kuisioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuisioner dapat dikatakan *reliable* apabila jawaban responden terhadap pernyataan tetap konstan dari waktu ke waktu. Dengan melihat *cronbach alpha* reliabilitas dapat diukur, sehingga suatu variabel dapat dikatakan *reliable* apabila memberikan nilai *cronbach alpha* $>$ 0,6. tabel berikut menunjukkan hasil uji reliabilitas untuk empat variabel yang digunakan dalam penelitian.

Tabel 10
Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Alpha | Keterangan |
|-------------------------|-------|------------|
| Gaya Kepemimpinan (GK) | 0.696 | Reliabel |
| Motivasi (MO) | 0.728 | Reliabel |
| Lingkungan Kerja (LK) | 0.693 | Reliabel |
| Kinerja Guru (KG) | 0.790 | Reliabel |

Sumber: Data Primer Diolah (2020)

Dari Tabel 10 diatas terlihat bahwa hasil uji reliabilitas menunjukkan semua variabel mempunyai *cronbach alpha* yang cukup besar, yaitu diatas 0,6 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuisioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi dikatakan sebagai studi ketergantungan mengenai variabel dependen dengan satu variabel independen. dalam Pemecahan masalah penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda yang merupakan suatu proses perkiraan sistematis mengenai hal yang paling mungkin terjadi di masa

mendatang ditinjau dari informasi masa lalu dan saat ini untuk memperkecil kesalahan-kesalahan. Dalam proses perhitungannya diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 11
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig |
|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| Constant | 17.027 | 3.951 | | 4.310 | .000 |
| Gaya Kepemimpinan | .032 | .078 | .063 | .406 | .687 |
| Motivasi | .273 | .123 | .323 | 2.220 | .032 |
| Lingkungan Kerja | .111 | .122 | .142 | .912 | .367 |

Sumber: Data Primer Diolah (2020)

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda untuk penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

$$KG = 17.027 + 0,032GK + 0,273MO + 0,111LK$$

Selanjutnya deskripsi dari tiap koefisien akan dijelaskan dengan analisis sebagai berikut:
Konstanta (17,027)

Hasil konstanta sebesar 17.027 menunjukkan jika gaya kepemimpinan, motivasi, dan Lingkungan kerja = 0 atau tidak ada, maka kinerja guru memiliki nilai konstanta sebesar 17.027. hal tersebut berarti apabila Madrasah Tsanawiyah Ibnu Husain tidak memiliki gaya kepemimpinan, motivasi, dan Lingkungan kerja maka kinerja guru akan menurun.

Koefisien Variabel Gaya Kepemimpinan(0,032)

Koefisien gaya kepemimpinan memiliki hubungan yang positif meskipun tidak signifikan antar gaya kepemimpinan dengan kinerja guru. Hal ini menunjukkan apabila gaya kepemimpinan yang diterapkan sudah sesuai dengan aturan, maka kinerja guru akan meningkat dan sebaliknya apabila gaya kepemimpinan yang diterapkan belum sesuai maka kinerja guru akan mengalami penurunan.

Koefisien Variabel Motivasi (0,273)

Koefisien motivasi memiliki hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi dengan kinerja guru. Hal ini menunjukkan apabila motivasi yang diberikan meningkat, maka kinerja guru akan semakin tinggi dan sebaliknya apabila pemberian motivasi kerja mengalami penurunan, maka kinerja guru tidak akan terjadi peningkatan kinerja.

Koefisien Variabel Lingkungan Kerja (0,111)

Koefisien lingkungan kerja memiliki hubungan yang positif meskipun tidak signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan apabila lingkungan kerja lengkap dan memadai akan dapat meningkatkan kinerja guru dan sebaliknya apabila lingkungan kerja kurang lengkap dan memadai maka akan terjadi penurunan kinerja guru.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas mempunyai tujuan untuk menguji apakah variabel terikat dan variabel bebas mempunyai distribusi normal ataupun tidak di dalam model regresi. Distribusi yang memiliki data normal atau mendekati normal dapat dinyatakan model regresi yang baik dengan cara menggunakan model *kolmogrov smirnov* yang bertujuan meminimalisir kesalahan baku dan agar dapat mengetahui apakah data yang digunakan dalam model regresi linear atau tidak. Dasar pengambilan keputusan pendekatan *kolmogrov smirnov* yaitu sebagai berikut : (1)Nilai Probabilitas > 0,05 , maka dinyatakan data tersebut mempunyai distribusi normal. (2) Nilai Probabilitas < 0,05 , maka dinyatakan data tersebut mempunyai distribusi tidak normal.

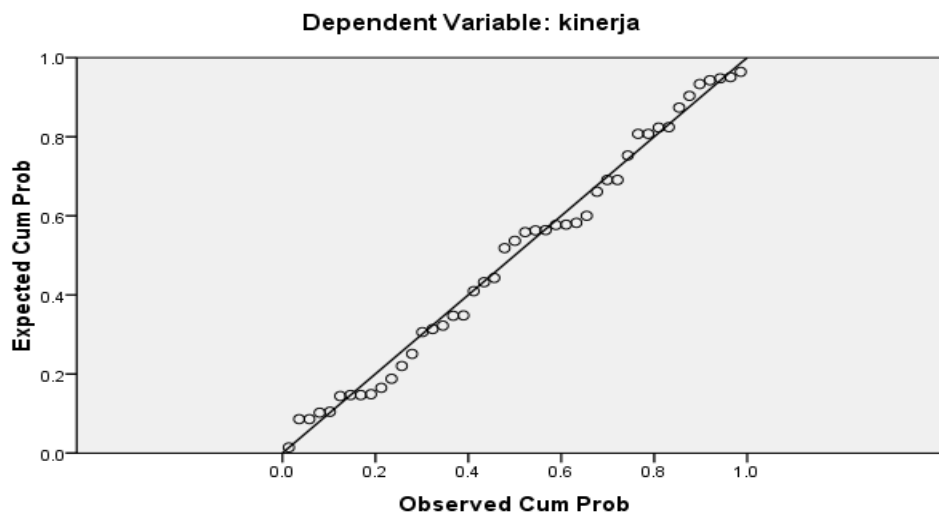
Tabel 12
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|--------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 45 |
| Normal Parameters ^a | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 1.32797259 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .066 |
| | Positive | .066 |
| | Negative | -.060 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | .441 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .990 |

a. Test distribution is Normal.

Dalam Tabel 12 menunjukkan hasil perhitungan uji normalitas dengan aplikasi SPSS versi 24, bahwa semua data berdistribusi secara normal, Nilai probabilitas > 0,05.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 2
Uji Normalitas

Sumber: Data Primer Diolah (2020)

Hasil grafik plot normal dapat diketahui berada di sepanjang garis 45°. Titik - titik atau data berada di dekat atau mengikuti garis diagonalnya, maka dikatakan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah ada korelasi yang tinggi antara variabel independen atau tidak dalam model regresi yang terbentuk. Analisis regresi dikatakan baik jika tidak terjadi adanya korelasi antar variabel independen. Untuk mendeteksi adanya multikolinieritas di dalam penelitian ini yaitu dengan cara melihat nilai pada *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance*, *Tolerance* digunakan untuk mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih dan tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut: (1) Jika *Variance Inflation Factor* (VIF) ≥ 10 , maka terjadi multikolinieritas, (2) Jika *Variance Inflation Factor* (VIF) ≤ 10 , maka tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 13
Hasil Uji Multikolinearitas

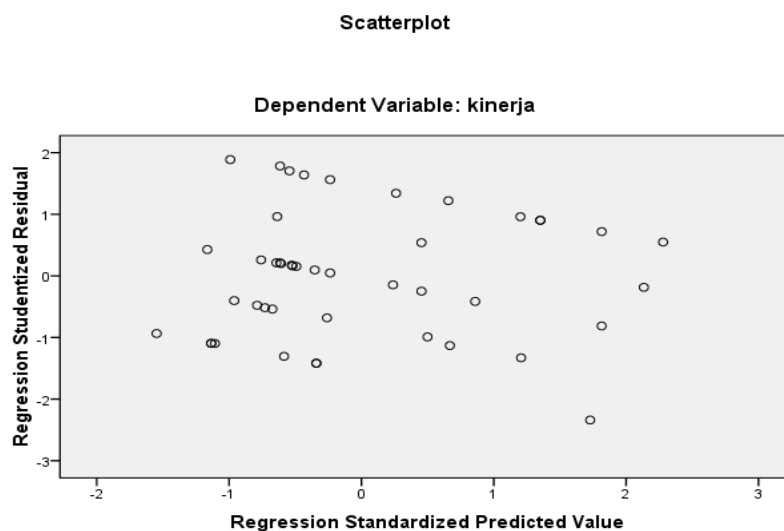
| Variabel | Tolerance | VIF | Keterangan |
|-------------------|-----------|-------|------------------------------------|
| Gaya Kepemimpinan | 0,868 | 1.152 | Tidak Terjadi Multikolonieritas |
| Motivasi | 0,983 | 1.017 | Tidak Terjadi Multikolonieritas |
| Lingkungan Kerja | 0,857 | 1.167 | Tidak Terjadi Multikolonieritas |

Sumber: Data Primer Diolah (2020)

Dari hasil Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai VIF seluruh variabel bebas dalam penelitian ini lebih kecil dari 10 sedangkan nilai toleransi seluruh variabel bebas lebih dari 10% yang berarti tidak terjadi korelasi antar variabel bebas yang nilainya lebih dari 90% dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Ghozali (2013:139) menyatakan bahwa uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan kepengamatan lain. Sampel kecil atau besar tidak akan efisien apabila asumsi heterokedastisitas tidak terpenuhi. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas, dengan cara melihat grafik scatterplot, berikut dasar pengambilan keputusannya: (1) Apabila terdapat pola tertentu, seperti titik yang terbentuk pada suatu pola tertentu yang memiliki bentuk teratur (bergelombang, melebur serta menyempit) maka dikatakan telah terjadi heterokedastisitas. (2) Apabila tidak terdapat pola yang jelas dan titik yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka dikatakan tidak terjadi heterokedastisitas.



Gambar 3
Hasil Uji Heterokedastisitas
Sumber: Data Primer Diolah (2020)

Dari grafik tersebut terlihat titik-titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi penyimpangan asumsi klasik heterokedastisitas pada model regresi yang dibuat, dengan kata lain menerima hipotesis homoskedastisitas.

Uji Kelayakan Model (Goodness of Fit)
Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa besar pengaruh antara variabel independen, yaitu Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap perubahan variabel dependen yaitu kinerja guru secara menyeluruh. Nilai dari koefisien determinasi yaitu antara 0 sampai 1 yang menyatakan bahwa nilai 0 membuktikan adanya hubungan yang lemah, dan nilai 1 membuktikan adanya hubungan yang sangat kuat.

Tabel 14
Hasil Uji Analisis Koefisien Korelasi (R²)
Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .781 ^a | .456 | .483 | 1.376 |

a. Predictors: (Constant), GK, MO, LK

b. Dependent Variable: KG

Sumber: Data Primer Diolah (2020)

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*adjusted R²*) yang diperoleh sebesar 0,483 atau 48,3%. Hal ini berarti 48,3% variasi variabel kinerja guru dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya 51,7% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

Analisis Koefisien Korelasi (R)

Tabel 15
Hasil Uji Analisis Koefisien Korelasi (R)
Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .781 ^a | .456 | .483 | 1.376 |

a. Predictors: (Constant), GK, MO, LK

b. Dependent Variable: KG

Sumber: Data Primer Diolah (2020)

Dari Tabel diatas didapatkan nilai R sebesar 0,781 nilai tersebut mendekati 1 (satu), hal ini berarti bahwa hubungan variabel bebas yaitu kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja secara simultan terhadap variabel terikat kinerja karyawan adalah sangat erat dan positif atau berjalan searah.

Uji Hipotesis (Uji t)

Uji Parsial bertujuan untuk mengetahui pengaruh yang terjadi secara signifikan antara variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Guru. Dasar pengambilan keputusan untuk uji t dengan signifikansi (α) = 0,05 ditentukan sebagai berikut: (1) Jika nilai signifikansi > 0,05 maka variabel independen (bebas) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (terikat);(2) Jika nilai signifikansi < 0,05 maka variabel independen (bebas) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (terikat).

Tabel 16
Hasil Uji Hipotesis (t-test)

| Model | t | Sig | Keterangan |
|------------------------|-------|------|------------------|
| Gaya Kepemimpinan (GK) | 0.406 | .687 | Tidak Signifikan |
| Motivasi (MO) | 2.220 | .032 | Signifikan |
| Lingkungan Kerja (LK) | 0.912 | .367 | Tidak Signifikan |

Sumber: Data Primer Diolah (2020)

Berdasarkan pada Tabel diatas, analisis uji hipotesis adalah sebagai berikut :

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru

Dari Tabel 18 terlihat bahwa hasil perhitungan nilai koefisien regresi bernilai positif dan tidak signifikan untuk gaya kepemimpinan menunjukkan nilai t hitung sebesar 0,406 dengan taraf signifikansi 0,687 > 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima Ho dan menolak Ha. Dengan demikian gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja guru.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru

Dari Tabel 18 terlihat bahwa hasil perhitungan nilai koefisien regresi bernilai positif dan signifikan untuk Motivasi menunjukkan nilai t sebesar 2.220 dengan taraf signifikansi 0,032 < 0,05 yang berarti bahwa

hipotesis dalam penelitian ini menerima H_a dan menolak H_0 . Dengan demikian motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Guru

Dari Tabel 18 terlihat bahwa hasil perhitungan nilai koefisien regresi bernilai positif dan tidak signifikan untuk Lingkungan Kerja menunjukkan nilai t sebesar 0,912 dengan taraf signifikansi $0,367 > 0,05$ yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima H_0 dan menolak H_a . Dengan demikian lingkungan kerja mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja guru.

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru

Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru. Dari hasil pengamatan peneliti bahwa sebelum semua komponen manajemen sekolah berjalan secara optimal, dengan demikian perlu adanya optimalisasi, efektifitas dan efisiensi semua fungsi manajemen yang ada terutama manajemen pembelajaran dan administrasi sekolah, serta perlunya kepedulian terhadap pendapat atau ide dari para guru yang mendukung kinerja yang semakin baik di masa mendatang. Hal ini sependapat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kuswoyo *et al* (2018) yang berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Organisasi serta Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Rimba Melintang" menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja guru.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru

Motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Dari hasil tersebut, maka faktor motivasi perlu dilakukan terhadap para guru agar lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaan. Motivasi yang diberikan kepada para guru yaitu berupa pemberian gaji yang tepat waktu dan pemberian bonus atau *reward* yang diberikan setiap bulannya terhadap bapak/ibu guru yang berprestasi, dengan pemberian motivasi tersebut diharapkan para guru dapat memacu semangat dalam dirinya agar bekerja lebih giat. Hal ini sependapat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Widodo (2016) yang berjudul "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 4 Kertosono Kabupaten Nganjuk" menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap Kinerja Guru

Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini dikarenakan fasilitas lingkungan kerja pada Madrasah Tsanawiyah Ibnu Husain Surabaya kurang lengkap dan kurang memadai serta tidak terjaga kebersihannya, dapat terlihat dari toilet yang kotor, ruang kelas dan halaman sekolah yang sempit dan kumuh sehingga lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru. Hal ini sependapat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Arianto (2013) yang berjudul "Pengaruh kedisiplinan, Lingkungan Kerja, dan Budaya Kerja terhadap kinerja tenaga pengajar Yaspenlub Demak" menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Simpulan

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut: (1) Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru pada Madrasah Tsanawiyah Ibnu Husain Surabaya, hal ini dapat diartikan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan dengan baik dan tepat akan meningkatkan kinerja guru; (2) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Madrasah Tsanawiyah Ibnu Husain Surabaya, hal ini dapat diartikan bahwa motivasi yang diberikan meningkat maka kinerja guru juga akan mengikuti, sebaliknya jika motivasi menurun maka akan menyebabkan kinerja guru akan menurun sehingga kepala sekolah Madrasah Tsanawiyah Ibnu Husain Surabaya harus selalu menumbuhkan semangat para guru karena sangat mempengaruhi kinerja guru; (3) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru pada Madrasah Tsanawiyah Ibnu Husain Surabaya, hal ini dapat diartikan bahwa manajemen sekolah perlu meningkatkan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif terlebih lagi mengenai kebersihan lingkungan dan fasilitas yang memadai agar para guru dapat bekerja dengan efektif dan efisien.

Keterbatasan

Adapun keterbatasan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut: (1) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru dalam penelitian ini hanya terdiri dari tiga variabel, yaitu gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja, sedangkan masih banyak adanya faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru. (2) Adanya keterbatasan peneliti mengenai proses pengambilan data yang tidak optimal karena data yang diberikan hanya mencapai maksimal satu tahun masa kerja.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka penulis dapat memberikan saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak Madrasah Tsanawiyah Ibnu Husain Surabaya. Adapun saran yang diberikan adalah sebagai berikut: (1) bagi kepala sekolah madrasah tsanawiyah Ibnu Husain Surabaya dapat mempertahankan sifat yang ramah dan dapat dijadikan suri tauladan bagi bapak dan ibu guru dan dapat ditingkatkan kembali agar bapak/ibu guru memiliki kebebasan untuk berpendapat sehingga para guru lebih inisiatif mengembangkan inovasi dalam mengerjakan pekerjaannya dengan baik dan perlu mengoptimalkan komponen manajemen sekolah yang dapat meningkatkan mutu pendidikan dan kinerja guru, (2) dapat mempertahankan pemberian bantuan sosial seperti adanya BPJS, asuransi kesehatan, dan kecelakaan kerja dan dapat ditingkatkan kembali pada pemberian gaji, bonus, tunjangan hari raya agar diberikan secara tepat waktu agar bapak dan ibu guru bersemangat dalam bekerja, (3) dapat mempertahankan hubungan yang harmonis antar rekan kerja dan lingkungan yang aman dengan adanya camera cctv serta dapat ditingkatkan kembali yaitu fasilitas kerja yang cukup lengkap dan memadai agar bapak dan ibu guru lebih efektif dalam bekerja

DAFTAR PUSTAKA

- Amir, M.F. 2015. *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan Konsep dan Penilaian Kinerja di Perusahaan*. Mitra Wacana Media. Jakarta
- Amirullah. 2015 . *Kepemimpinan & Kerja Sama Tim*. Mitra Wacana Media. Jakarta
- Arianto, D.A.N. 2013. *Pengaruh kedisiplinan, Lingkungan Kerja, dan Budaya Kerja terhadap kinerja tenaga pengajar Yaspenlub Demak* 9(2): 191-200.
- Badeni . 2017. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Cetakan Ketiga. Alfabeta. Bandung
- Darodjat, T.A . 2015. *Konsep-konsep Dasar Manajemen Personalia*. Cetakan Kesatu. Refika Aditama. Bandung
- Ghozali. I. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Guterres, L.A dan W. G. Supartha. 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru* . *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 5(3): 429-454.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- _____ . 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- _____ . 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Kuswoyo, A., H. Kumara, dan A., T Junaedi . 2018. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Organisasi serta Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Rimba Melintang* . *Jurnal Ilmiah Manajemen STIE Pelita Indonesia* 6(4): 360-372.
- Mahsun , 2011. *Metode Penelitian Bahasa: tahapan strategi, Metode, dan Tekniknya*. PT Grafindo Pesada. Jakarta
- Mangkunegara, A.P . 2014 . *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan Ketujuh. Refika Aditama. Bandung
- Moehariono. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Edisi Revisi. Cetakan Kedua. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Morissan. M. 2014. *Penelitian Metode Survey*. Cetakan Kedua. Kencana. Jakarta.
- Mulyasa, H.E . 2008. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi guru*. PT Remaja Rosda Karya. Bandung
- _____ . 2009. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. PT Remaja Rosda Karya. Bandung.
- Murwati, H. 2013. *Pengaruh Sertifikasi Profesi Guru terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja guru di SMK Negeri Se-Surakarta*. *Jurnal Pendidikan Bisnis dan Ekonomi (BISE)* 1(1): 12-21.
- Nitisemito, A.S. 2009. *Manajemen personalia*. Graha indonesia. Jakarta.
- _____ . 2012. *Manajemen Personalia*. Cetakan Kesembilan. Edisi Keempat. Ghalia Indonesia. Jakarta

- Priansa, D.J . 2016 . Perencanaan & Pengembangan SDM . Cetakan Kedua . Alfabeta . Bandung
- Sedarmayanti. 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja Suatu Tinjauan Dari Aspek Ergonomi Atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya*. Cetakan Ketiga. Mandar Maju. Bandung
- Sedarmayanti. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama. Jakarta.
- _____ . 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi & Manajemen Pegawai Negeri Sipil* . Cetakan Kesembilan. Refika Aditama . Bandung
- Sholehuddin. 2008. *Kepemimpinan Pemuda Dalam Berbagai Perspektif*. Inti Media. Jakarta.
- Sinambela, L.P . 2012. *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Edisi Pertama . Cetakan Pertama. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Sitilmroatun dan Sukirman. 2016. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi kerja, dan Motivasi Kerja terhadap kinerja guru ekonomi/akuntansi di SMA Negeri Se-Kabupaten Wonosobo*. *Economic Education Analysis Journal* 5(1): 181-194.
- Sofyandi. H. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Kedelapan belas. Bandung: Alfabeta
- Suhariadi, Fendy. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendekatan Teoretis-Praktis*. Cetakan Pertama . Airlangga University Press (AUP). Surabaya
- Sunyoto. D. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS. Yogyakarta.
- Sunyoto. D. 2015. *Manajemen dan pengembangan Sumber Daya Manusia*. CAPS. Yogyakarta.
- Sutrisno, Edi. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Cetakan Kedua. Kencana Prenada Media Grup. Jakarta.
- Sutrisno,Edi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Grup. Jakarta.
- Suyatno.S. 2019. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja guru SDN 23 Pulau Rimau*. *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan Program Pascasarjana Universitas PGRI Palembang*. 897-908.
- Titisari, Purnamie . 2014 . *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB)* . Mitra Wacana Media. Jakarta
- Wibowo . 2017 . *Manajemen Kinerja* . Edisi Kelima. Cetakan Kedua Belas. Raja Grafindo Persada. Depok
- Widodo, A . 2016. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 4 Kertosono Kabupaten Nganjuk*. *Jurnal Ilmu Manajemen* 5(1): 23-31.
- Yani, H.M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mitra Wacana Media. Jakarta