Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Gunungwungkal Kabupaten Pati

Supriyati¹, Sri Utaminingsih², Su'ad³

Universitas Muria Kudus Jl. Lkr. Utara, Kayuapu Kulon, Gondangmanis, Kec. Bae, Kabupaten Kudus, Jawa Tengah 59327, Indonesia [Telepon: \(0291\) 438229](tel:0291438229)

¹priskilawungurahajeng@gmail.com, ² sri.utaminingsih@umk.ac.id, ³suad@yahoo.com

Abstract

The purposes of this research is to determine: 1) the influence of work motivation on teacher's performance, 2) the influence of work environment on teacher's performance, 3) the influence of principal leadership on teacher's performance, 4) the influence of work motivation and work environment on teacher's performance, 5) the influence of work motivation and principal leadership on teacher's performance, 6) the influence of work environment and principal leadership on teacher's performance, and 7) the influence of these three aspects; work motivation, work environment, and principal leadership on teacher's performance. This type of research is quantitative research by using *ex post facto* approach. The population in this research is elementary school teachers in Gunungwungkal Subdistrict of Pati Regency with the total number of 183 people, and it is obtained 72 people as sample by using proportionated stratified random sampling technique. This research uses data analysis techniques using simple and multiple regression test. The results of study showed that work motivation has an effect on teacher's performance of 35,2%. Work environment has an effect on teacher's performance of 43,9%. Principal leadership has an effect on teacher's performance of 40,1%. Work motivation and work environment have an effect on teacher's performance of 54,0%. Work motivation and principal leadership have an effect on teacher's performance of 46,5%. Work environment and principal leadership have an effect on teacher's performance of 54,8%. Work motivation, work environment, and principal leadership have an effect on teacher's performance of 58,0%.

Keywords: Work Motivation, Work Environment, Principal Leadership.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk untuk mengetahui: 1) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru, 2) pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru, 3) pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, 4) pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru, 5) pengaruh motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, 6) pengaruh lingkungan kerja dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, 7) pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan *ex post facto*. Populasi penelitian ini adalah guru SD di Kecamatan Gunungwungkal Kabupaten Pati yang berjumlah 183 orang. Sampel yang diambil adalah 72 orang dengan menggunakan teknik *proportionate stratified random sampling*. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data dengan menggunakan uji regresi sederhana dan uji regresi berganda. Hasil penelitian diperoleh bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru karena nilai t_{hitung} sebesar 6,162 lebih besar dari t_{tabel} 1,994 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ dengan besarnya pengaruh 35,2%. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru karena nilai t_{hitung} sebesar 7,397 lebih besar dari t_{tabel} 1,994 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ dengan besarnya pengaruh 43,9%. Kepemimpinan kepala sekolah secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru karena nilai t_{hitung} sebesar 6,839 lebih besar dari t_{tabel} 1,994 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ dengan besarnya pengaruh 40,1%. Motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru karena nilai F_{hitung} sebesar 40,498 lebih besar dari F_{tabel} 3,13 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ dengan besarnya pengaruh 54,0%. Motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru karena nilai F_{hitung} sebesar 30,031 lebih besar dari F_{tabel} 3,13 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ dengan besarnya pengaruh 46,5%. Lingkungan kerja dan kepemimpinan kepala sekolah secara simultan berpengaruh signifikan terhadap

kinerja guru karena nilai F_{hitung} sebesar 41,893 lebih besar dari F_{tabel} 3,13 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ dengan besarnya pengaruh 54,8%. Motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepemimpinan kepala sekolah secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru karena nilai F_{hitung} sebesar 31,268 lebih besar dari F_{tabel} 2,74 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ dengan besarnya pengaruh 58,0%

Kata kunci: Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan.

1. Pendahuluan

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 3 menyebutkan bahwa pendidikan nasional bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Untuk mencapai tujuan pendidikan nasional diperlukan berbagai unsur yang berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Sekolah merupakan Lembaga pendidikan formal yang memiliki peranan penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Keberhasilan sekolah dalam melaksanakan perannya tergantung dari semua komponen yang saling terkait, yaitu kepala sekolah, guru, tenaga administrasi, peserta didik dan orang tua.

Salah satu unsur yang paling penting dalam peningkatan kualitas pendidikan adalah guru karena merupakan garda depan dalam penyelenggaraan pendidikan dan berperan aktif dalam menciptakan lulusan yang memiliki kompetensi dan kualitas SDM yang tinggi. Kualitas pendidikan tidak lepas dari peran kinerja guru. Guru merupakan faktor yang paling dominan dalam meningkatkan kualitas pendidikan karena guru berperan langsung dalam mengajar dan mendidik siswa. Upaya peningkatan kinerja guru sangat penting dilakukan untuk menciptakan suatu kondisi pendidikan yang bermutu. Dalam upaya mencapai mutu pendidikan yang optimal diperlukan guru yang memiliki kinerja maksimal dan kompetensi yang tinggi.

Kinerja guru dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Barnawi dan Arifin (2017:43) faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah faktor internal maupun faktor eksternal. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam diri guru sendiri, sedangkan faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar diri guru. Salah satu faktor internal yang mempengaruhi kinerja guru adalah motivasi. Motivasi kerja adalah kekuatan pendorong baik dari dalam dan luar diri seseorang, yang menjalankan, menggerakkan, dan mengarahkan seseorang untuk melakukan pekerjaan untuk mencapai target individu maupun organisasi. Motivasi sangat diperlukan agar guru dapat menjalankan tugasnya dengan kerja keras, energik, dan mencurahkan seluruh pikiran dan kemampuannya demi mencapai tujuan pendidikan. Faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja guru adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja atau karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Kondisi lingkungan sekolah yang nyaman dan kondusif akan membuat suasana belajar menjadi tenang dan terhindar dari berbagai macam gangguan. Faktor eksternal lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah kepemimpinan kepala sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah adalah seni dan keterampilan kepala sekolah dalam proses mempengaruhi dan memotivasi bawahannya agar bertindak dan bekerja seperti yang diharapkan untuk mencapai tujuan sekolah secara efektif dan efisien. Berhasil tidaknya pembelajaran di sekolah dipengaruhi oleh kemampuan kepala sekolah dalam memimpin dan mengelola setiap komponen atau standar nasional pendidikan.

Berbagai upaya telah dilakukan pemerintah dalam meningkatkan kinerja guru. Namun kenyataan di lapangan menunjukkan belum semua guru memiliki kinerja yang baik. Guru belum menunjukkan kinerja yang maksimal baik dalam perencanaan, pelaksanaan, penilaian, maupun dalam evaluasi pembelajaran. Oleh karena itu, diperlukan upaya-upaya yang lebih efektif lagi dalam meningkatkan kinerja guru.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.

Menurut Zahara dan Wijaya (2019:124) kinerja adalah tingkat keberhasilan yang dicapai oleh seseorang di bidang pekerjaan sesuai dengan kriteria tertentu dan dievaluasi oleh orang-orang tertentu, terutama atasan yang bersangkutan. Sedangkan Kartini (2017:194) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja seseorang atau sekelompok orang dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan.

Menurut Barnawi dan Arifin (2017:43) kinerja guru dipengaruhi oleh dua hal yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal kinerja guru adalah faktor yang datang dari dalam diri guru yang dapat memengaruhi kinerjanya, contohnya ialah kemampuan, keterampilan, kepribadian, persepsi, motivasi menjadi guru, pengalaman lapangan, dan latar belakang keluarga. Sedangkan faktor eksternal kinerja guru adalah faktor yang datang dari luar guru yang dapat memengaruhi kinerjanya, contohnya ialah (1) gaji; (2) sarana dan prasarana; (3) lingkungan kerja fisik; (4) kepemimpinan. Menurut Gibson (dalam Armani dan Margunani, 2017:72) ada tiga kelompok variabel yang mempengaruhi kinerja yaitu: 1) variabel individu, meliputi kemampuan dan keterampilan (mental fisik), latar belakang (keluarga, tingkat sosial, pengalaman), dan demografis (umur, etnis, jenis kelamin). 2) Variabel organisasi, mencakup sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan. 3) Variabel psikologis individu, meliputi: persepsi, sikap, kepribadian, belajar, motivasi, kepuasan kerja, dan iklim kerja.

Menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 35 Tahun 2010 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya, kinerja guru adalah hasil penilaian terhadap proses dan hasil kerja yang dicapai guru dalam melaksanakan tugasnya. Guru yang memiliki kinerja baik adalah guru yang mampu melaksanakan tugas yang menjadi kewajibannya. Indikator kinerja guru adalah: 1) merencanakan pembelajaran, 2) melaksanakan pembelajaran yang bermutu, 3) menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran, 4) melaksanakan perbaikan dan pengayaan, 5) melaksanakan pengembangan keprofesian berkelanjutan sesuai dengan kebutuhannya.

Kadir (2016:52) mengungkapkan bahwa motivasi kerja adalah kekuatan yang menjalankan, menggerakkan, dan mengarahkan baik dari dalam maupun dari luar individu untuk melakukan pekerjaan untuk mencapai tujuan individu maupun organisasi. Menurut Robbins (Ratnasih, 2017:125) motivasi adalah proses yang akan menentukan intensitas, arah, dan kegigihan individu untuk mencapai target. Sedangkan menurut Wahjosumidjo (Uno, 2019:7-8) motivasi merupakan dorongan dan kekuatan dalam diri seseorang untuk melakukan tujuan tertentu yang ingin dicapainya.

Uno (2019:4) menggolongkan motif berdasarkan bentuknya menjadi dua yaitu: 1) motif bawaan, adalah motif yang sudah ada sejak dilahirkan, dan 2) motif yang perlu dipelajari adalah motif yang timbul karena kedudukan atau jabatan. Sedangkan dari sudut sumber yang menimbulkannya, motif dibedakan menjadi dua macam, yaitu: 1) motif intrinsik, timbulnya tidak memerlukan rangsangan dari luar karena memang telah ada dalam diri individu sendiri, yaitu sesuai atau sejalan dengan kebutuhannya, 2) motif ekstrinsik, timbul karena adanya rangsangan dari luar individu, misalnya dalam bidang pendidikan terdapat minat yang positif terhadap kegiatan pendidikan timbul karena melihat manfaatnya.

Maslow (Uno, 2019:39-45) mengemukakan lima tingkat kebutuhan (Hierarki Kebutuhan Maslow) sebagai berikut: a) kebutuhan fisiologis; b) kebutuhan akan rasa aman; c) kebutuhan akan cinta kasih atau kebutuhan sosial; d) kebutuhan akan penghargaan; e) kebutuhan aktualisasi diri.

Fungsi motivasi dijelaskan oleh Purwanto (dalam Uno, 2019:64) meliputi: (1) sebagai motor penggerak bagi manusia, ibarat bahan bakar pada kendaraan; (2) menentukan arah perbuatan, yakni arah perwujudan suatu tujuan atau cita-cita; (3) mencegah penyelewengan dari jalan yang harus ditempuh untuk mencapai tujuan, dalam hal ini makin jelas tujuan, maka makin jelas pula bentangan jalan yang harus ditempuh; (4) menyeleksi perbuatan diri, artinya menentukan perbuatan mana yang harus

dilakukan, yang serasi guna mencapai tujuan dengan menyampingkan perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan itu.

Rahman (2017:183) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dalam pelaksanaan tugas. Menurut Efridah (2018:513) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, interaksi sosial karyawan dan sebagainya.

Lingkungan kerja fisik dalam arti semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung (Sedarmayanti, 2011: 26). Lebih lanjut disebutkan lingkungan kerja fisik dibagi dalam dua kategori, yaitu: 1) lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (seperti: pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya). 2) lingkungan perantara atau lingkungan umum (seperti rumah, kantor, pabrik, sekolah, kota, sistem jalan raya, dan lain-lain). Lingkungan perantara dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

Beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik (Sedarmayanti, 2011:28-35) adalah: 1) penerangan/cahaya di tempat kerja; 2) temperatur/suhu udara di tempat kerja; 3) kelembaban di tempat kerja; 4) sirkulasi udara di tempat kerja; 5) kebisingan di tempat kerja; 6) getaran mekanis di tempat kerja; 7) bau tidak sedap di tempat kerja; 8) tata warna di tempat kerja; 9) dekorasi di tempat kerja; 10) musik di tempat kerja; 11) keamanan di tempat kerja.

Yusuf (2019:281) menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah seni dan keterampilan seseorang dalam memanfaatkan kekuatannya untuk mempengaruhi orang lain untuk melakukan kegiatan tertentu yang diarahkan pada tujuan yang dimaksud. Sedangkan menurut Sya'roni (2018:134) kepemimpinan adalah seni seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya, agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Ada beberapa macam gaya kepemimpinan. Harris (dalam Barnawi dan Arifin, 2017:73-74) membagi gaya kepemimpinan ke dalam tiga macam yaitu: 1) *The Autocratic Leader*, seorang pemimpin otokratik menganggap bahwa semua kewajiban untuk mengambil keputusan, untuk menjalankan tindakan, dan untuk mengarahkan, memberi motivasi, dan mengawasi bawahannya terpusat di tangannya. 2) *The Participative Leader*, seorang pemimpin yang menggunakan gaya partisipatif akan menjalankan kepemimpinannya dengan konsultasi. Ia tidak mendelegasikan wewenangnya untuk membuat keputusan akhir dan untuk memberikan pengarahan tertentu kepada bawahannya, tetapi ia mencari beberapa pendapat dan pemikiran dari para bawahan mengenai keputusan yang akan diambil. 3) *The Free Rein Leader*, pemimpin yang menggunakan gaya ini, akan mendelegasikan wewenang untuk mengambil keputusan kepada para bawahannya dengan agak lengkap. Pemimpin menyerahkan tanggung jawab atas pelaksanaan pekerjaan kepada para bawahan, dalam arti pimpinan menginginkan agar para bawahan bisa mengendalikan diri mereka sendiri di dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut.

Menurut Permadi dan Arifin (2010:64) menyatakan bahwa fungsi kepala sekolah meliputi: a) kepala sekolah sebagai educator (guru); b) kepala sekolah sebagai manager (pengarah, penggerak, sumber daya); c) kepala sekolah sebagai administrator (pengurus administrasi), c) kepala sekolah sebagai supervisor (pengawas, pengoreksi, dan melakukan evaluasi); d) kepala sekolah sebagai leader (pemimpin); e) kepala sekolah sebagai innovator; dan f) kepala sekolah sebagai motivator (pemberi motivasi).

2. Metode

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian *ex post facto* dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh guru SD Negeri di Kecamatan

Gunungwungkal Kabupaten Pati sebanyak 183 orang. Data sampel penelitian sebanyak 72 orang. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Juni 2021-Juli 2022.

Penelitian ini menguji pengaruh faktor-faktor terjadinya suatu fakta yang telah terjadi dan telah dilakukan oleh subjek penelitian. Sehingga, penelitian ini menggunakan pendekatan *ex post facto*. Menurut Arikunto (Listyawati, 2017), penelitian *ex post facto* dilakukan untuk mengetahui tingkat hubungan antara dua atau lebih, tanpa melaksanakan perubahan, manipulasi atau penambahan atas data yang telah ada. Penelitian ini digunakan untuk meneliti peristiwa yang telah terjadi sebelum penelitian dilakukan.

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *proportionate stratified random sampling*. Instrumen yang digunakan adalah kuesioner yang berisi pernyataan tentang motivasi kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan kepala sekolah, dan kinerja guru.

Teknik pengumpulan data yang digunakan, yaitu: 1) kuesioner (angket), digunakan untuk mengumpulkan data responden terhadap motivasi kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan kepala sekolah, dan kinerja guru dengan menggunakan skala Likert. 2) Observasi, digunakan untuk mengamati langsung sekolah yang dijadikan sampel. 3) Dokumentasi, digunakan untuk melengkapi data-data pendukung dari sekolah.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi. Langkah-langkah yang dilakukan dalam menganalisis data adalah dengan melaksanakan uji prasyarat dan uji hipotesis kemudian melakukan analisis data menggunakan bantuan program SPSS.

3. Hasil dan Diskusi

a. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja yang dimiliki guru berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil analisis statistik diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 dan nilai t_{hitung} sebesar 6,162 sedangkan nilai t_{tabel} dengan taraf kepercayaan 0,05 menunjukkan angka sebesar 1.994 ($6,162 > 1,994$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Gunungwungkal Kabupaten Pati dengan besar pengaruhnya sebesar 35,2%.

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru dapat dilihat pada tabel 1 di bawah ini.

Tabel 1. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Gunungwungkal Kabupaten Pati

t hitung	Nilai Sig	Besar Kontribusi (%)
6,162	0,000	35,2

b. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang dimiliki guru berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil analisis statistik diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 dan nilai t_{hitung} sebesar 7,397 sedangkan nilai t_{tabel} dengan taraf kepercayaan 0,05 menunjukkan angka sebesar 1.994 ($7,397 > 1,994$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Gunungwungkal Kabupaten Pati dengan besar pengaruhnya sebesar 43,9%.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru dapat dilihat pada tabel 2 di bawah ini.

Tabel 2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Gunungwungkal Kabupaten Pati

t hitung	Nilai Sig	Besar Kontribusi (%)
7,397	0,000	43,9

c. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil analisis statistik diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 dan nilai t_{hitung} sebesar 6,839 sedangkan nilai t_{tabel} dengan taraf kepercayaan 0,05 menunjukkan angka sebesar 1.994 ($6,839 > 1,994$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Gunungwungkal Kabupaten Pati dengan besar pengaruhnya sebesar 40,1%.

Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dapat dilihat pada tabel 3 di bawah ini.

Tabel 3. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Gunungwungkal Kabupaten Pati

t hitung	Nilai Sig	Besar Kontribusi (%)
6,839	0,000	40,1

d. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil analisis statistik diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 dan nilai f_{hitung} sebesar 40,498 sedangkan nilai f_{tabel} dengan taraf kepercayaan 0,05 menunjukkan angka sebesar 3,13 ($40,498 > 3,13$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, ada pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Gunungwungkal Kabupaten Pati dengan besar pengaruhnya sebesar 54,0%.

Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru dapat dilihat pada tabel 4 di bawah ini.

Tabel 4. Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Gunungwungkal Kabupaten Pati

f hitung	Nilai Sig	Besar Kontribusi (%)
40,498	0,000	54,0

e. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil analisis statistik diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 dan nilai f_{hitung} sebesar 30,031 sedangkan nilai f_{tabel} dengan taraf kepercayaan 0,05 menunjukkan angka sebesar 3,13 ($30,031 > 3,13$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, ada pengaruh motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Gunungwungkal Kabupaten Pati dengan besar pengaruhnya sebesar 46,5%.

Pengaruh motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dapat dilihat pada tabel 5 di bawah ini.

Tabel 5. Pengaruh motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Gunungwungkal Kabupaten Pati

f hitung	Nilai Sig	Besar Kontribusi (%)
30,031	0,000	46,5

f. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil analisis statistik diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 dan nilai f_{hitung} sebesar 41,893 sedangkan nilai f_{tabel} dengan taraf kepercayaan 0,05 menunjukkan angka sebesar 3,13 ($41,893 > 3,13$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, ada pengaruh lingkungan kerja dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Gunungwungkal Kabupaten Pati dengan besar pengaruhnya sebesar 54,8%.

Pengaruh lingkungan kerja dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dapat dilihat pada tabel 6 di bawah ini.

Tabel 6. Pengaruh lingkungan kerja dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Gunungwungkal Kabupaten Pati

f hitung	Nilai Sig	Besar Kontribusi (%)
41,893	0,000	54,8

g. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil analisis statistik diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 dan nilai f_{hitung} sebesar 31,268 sedangkan nilai f_{tabel} dengan taraf kepercayaan 0,05 menunjukkan angka sebesar 2,74 ($31,268 > 2,74$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, ada pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Gunungwungkal Kabupaten Pati dengan besar pengaruhnya sebesar 58,0%.

Pengaruh lingkungan kerja dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dapat dilihat pada tabel 7 di bawah ini.

Tabel 7. Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Gunungwungkal Kabupaten Pati

f hitung	Nilai Sig	Besar Kontribusi (%)
31,268	0,000	58,0

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Gunungwungkal Kabupaten Pati sebesar 35,2%. Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Gunungwungkal Kabupaten Pati sebesar 43,9%. Terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Gunungwungkal Kabupaten Pati sebesar 40,1%. Terdapat pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Gunungwungkal Kabupaten Pati sebesar 54,0%. Terdapat pengaruh motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Gunungwungkal Kabupaten Pati sebesar 46,5%. Terdapat pengaruh lingkungan kerja dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Gunungwungkal Kabupaten Pati sebesar 54,8%. Terdapat pula pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Gunungwungkal Kabupaten Pati sebesar 58,0%.

Jadi, hasil temuan di atas sudah membuktikan hipotesis penelitian yaitu terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru, terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru, terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, terdapat pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru, terdapat pengaruh motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, terdapat pengaruh lingkungan kerja dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru serta ada pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.

5. Referensi

- Asep, J. (2008), *Pengembangan Kurikulum Matematika*, Yogyakarta: Multi Pressindo.
- Armani, A. R. dan Margunani. 2017. Pengaruh Profesionalisme Guru, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Mata Pelajaran Ekonomi di SMA Negeri Se-Kabupaten Sragen. *Economic Education Analysis Journal*, 6 (1), 70-82.
- Barnawi dan Arifin, M. 2017. *Kinerja Guru Profesional: Instrumen Pembinaan, Peningkatan, & Penilaian*. Yogyakarta: Ar-ruzz Media
- Efridah, Efni. 2018. *The Effect of Work Motivation, Teacher Competency and Work Environment on Education*. Makalah disajikan dalam 3rd Annual International Seminar on Transformative Education and Educational Leadership (AISTEEL 2018). Atlantis Press, Medan, 3-4 Oktober 2018.
- Kadir, A., Rubini, B., dan Abdullah, T. 2016. The Effect of Organizational Culture, Interpersonal Communication, Work Motivation to Teacher's Performance. *International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR)*, 4 (3), 50-55.
- Kartini, Sujanto, B., dan Mukhtar, M. 2017. The Influence of Organizational Climate, Transformational Leadership, and Work Motivation on Teacher Job Performance. *International Journal of Human Capital Management*, 1 (1), 192-205.
- Listyawati, Reni. 2017. *Pengaruh Motivasi Kerja Guru, Lingkungan Kerja Guru, dan Persepsi Guru Mengenai Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kreativitas Guru Akuntansi Dalam Pembelajaran di SMK Swasta Program Keahlian Akuntansi Se-Kabupaten Klaten Tahun 2016/2017*. Skripsi tidak diterbitkan. Yogyakarta: Program Sarjana Universitas Negeri Yogyakarta.
- Permadi, D. dan Arifin, D. 2015. *Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Komite Sekolah*. Bandung: PT. Sarana Panca Karya Nusa
- Rahman, Yeni. 2017. The Role of Compensation and Work Environment in Improving Permanent Teacher Performance in Religion Department of Demak. *International Journal of Islamic Business Ethics*, 2 (1), 182-191.
- Ratnasih, Cicih. 2017. Leadership Style, Discipline, Motivation and The Implications on Teacher's Performance. *International Journal of Human Capital Management*, 1 (1), 124-135.
- Sedarmayanti. 2011. *Tata kerja dan Produktivitas Kerja: Suatu Tinjauan dari Aspek Ergonomi atau Kaitan Antara Manusia dengan Lingkungan Kerjanya*. Bandung: CV. Mandar Maju

- Sya'roni, Herlambang, T., dan Cahyono, D. 2018. Dampak Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Sains Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 8 (2), 131-147.
- Uno, Hamzah B. 2019. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara
- Yusuf, Muhammad. 2019. Principal's Leadership Behavior in Implementing Mental Revolution for Improving Teacher Performance in State 3 State scholl of Kecamatan Muara Tiga Pidie Provinsi District Aceh. *International Education Journal*, 14 (1), 279-287.
- Zahara, S. dan Wijaya, C. 2019. The Relationship of Self-Concept and Work Satisfaction with Teachers' Performance of Islamic Elementary School in Tebing Tinggi, Indonesia. *Budapest International Research and Critics in Linguistic and Education*, 2 (2), 123-136.