

Vian Andi Permana, 2022

Program Studi S1 Manajemen, Universitas Putra Bangsa

Email : andypermana42@gmail.com

Abstrak

Pengaruh motivasi intrinsik, lingkungan kerja non fisik, dan kepemimpinan transformational kepala sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri 6 Kroya. Guru merupakan komponen terpenting dalam pendidikan nasional. Oleh sebab itu, dibutuhkan kinerja guru yang tinggi dalam poses pembelajaran. Metode dalam penelitian ini menggunakan metode statistika, dilakukan uji validitas, reliabilitas, pengujian asumsi klasik, analisis regresi berganda, uji hipotesis menggunakan uji t dan uji F. Kesimpulan penelitian ini adalah tidak adanya pengaruh signifikan motivasi intrinsik terhadap kinerja, adanya pengaruh signifikan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja, tidak adanya pengaruh signifikan kepemimpinan transformational terhadap kinerja, dan dari ketiga variabel berpengaruh secara simultan terhadap kinerja.

Kata kunci : motivasi intrinsik, lingkungan kerja non fisik, kepemimpinan transformational, kinerja.

Abstract

The influence of intrinsic motivation, non-physical work environment, and transformational leadership of school principals on teacher performance at SMP Negeri 6 Kroya. Teachers are the most important component in national education. Therefore, high teacher performance is needed in the learning process. The method in this study using statistical methods, tested for validity, reliability, classical assumption testing, multiple regression analysis, hypothesis testing using t test and F test. physical impact on performance, there is no significant effect of transformational leadership on performance, and the three variables have a simultaneous effect on performance.

Keywords: intrinsic motivation, non-physical work environment, transformational leadership, performance.

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta ketrampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Penyelenggaraan pendidikan dapat dilakukan oleh satuan pendidikan seperti pemerintah, lembaga pendidikan atau organisasi yang berfokus kepada dunia pendidikan yang menyelenggarakan pendidikan pada jalur formal, nonformal, dan informal pada setiap jenjang dan jenis pendidikan. Jenis satuan pendidikan tersebut diantaranya adalah pendidikan formal. Pendidikan formal merupakan jalur pendidikan yang terstruktur dan berjenjang yang terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi. Sekolah adalah organisasi yang

komplek dan unik, terdiri dari beberapa manusia dalam rangka mencapai visi dan misi, sehingga memerlukan tingkat koordinasi yang tinggi. Faktor sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor yang paling besar perannya dalam mencapai tujuan organisasi. Faktor SDM merupakan faktor yang dapat menggerakkan tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien, namun SDM juga dapat sebagai faktor penghambat menuju tercapainya tujuan organisasi. Hal ini dikarenakan faktor manusia sebagai penentu arah kebijaksanaan dan pelaksana langsung pencapaian tujuan organisasi. Melihat betapa pentingnya peranan manusia dalam organisasi, maka kepala sekolah sebagai penentu kebijakan harus memberi perhatian yang lebih terhadap kinerja guru.

Pendapat Mangkunegara (2007: 67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pengertian kinerja hampir sama dengan prestasi kerja ialah

perbandingan antara hasil kerja actual dengan standar kerja yang ditetapkan. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain adalah motivasi intrinsik, lingkungan kerja non fisik, kepemimpinan transformational dari kepala sekolah. Oleh karena itu saya tertarik melakukan penelitian dengan melihat tingkat kinerja guru dengan judul *“Pengaruh Motivasi Intrinsik, Lingkungan Kerja Non Fisik, Kepemimpinan Transformational Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 6 Kroya”*

Kinerja (Y)

Kinerja guru sangat penting dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional dan menentukan tinggi rendahnya mutu pendidikan, akan tetapi kinerja guru ini banyak dipengaruhi oleh berbagai faktor baik dari dalam maupun dari luar individu yang bersangkutan. Menurut Hasibun (2003:94), Kinerja adalah suatu hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan keunggulan serta waktu. Dharma (2000:55) tentang pengukuran kinerja yaitu dengan cara mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

- a. Kualitas
- b. Kuantitas
- c. Ketepatan waktu

Menurut Mangkunegara (2007: 67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pengertian kinerja hamper sama dengan prestasi kerja ialah perbandingan antara hasil kerja actual dengan standar kerja yang ditetapkan. Dalam hal ini kinerja lebih memfokuskan pada hasil kerja.

Indikator kinerja merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur, oleh karena itu indikator kinerja harus dapat mengidentifikasi bentuk pengukuran yang akan menilai hasil dan outcome dari aktifitas yang akan dilaksanakan. Indikator kinerja digunakan untuk meyakinkan bahwa kinerja personal sekolah mengalami perubahan baik itu perubahan menjadi semakin baik maupun perubahan semakin buruk. Secara rinci indikator kinerja guru adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan guru dalam program kegiatan pembelajaran

Tahap perencanaan guru dalam kegiatan pembelajaran adalah tahap yang akan berhubungan dengan kemampuan guru menguasai bahan ajar. Kemampuan guru dalam hal ini dapat dilihat dari cara proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru. Menurut R. Ibrahim dan Nana Syaodih (dalam Rusman, 2012), umumnya guru-guru hanya dituntut dua macam program pembelajaran, program pembelajaran untuk jangka waktu yang cukup panjang seperti program semesteran dan program untuk jangka waktu singkat yaitu untuk setiap satu pokok bahasan.

2. Pelaksanaan kegiatan pembelajaran

Kegiatan pembelajaran di kelas adalah inti penyelenggaraan pendidikan yang ditandai oleh adanya kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar dan penggunaan metode serta strategi pembelajaran, semua tugas tersebut merupakan tugas dan

tanggungjawab guru yang secara optimal dalam pelaksanaannya menurut kemampuan guru.

3. Penggunaan metode pembelajaran
Kemampuan berikutnya yang harus dikuasai guru adalah penggunaan metode pembelajaran guru diharapkan mampu memilih

dan menggunakan metode pembelajaran sesuai dengan materi yang akan disampaikan. Menurut R. Ibrahim dan Sukmadinata (dalam Rusman, 2012) menjelaskan bahwa setiap metode pembelajaran memiliki kelebihan 20 dan kelemahan dilihat dari berbagai sudut, namun yang penting bagi guru metode maupun yang digunakan harus jelas tujuan yang akan dicapai. Karena siswa memiliki interest yang sangat heterogen, idealnya seorang guru harus menggunakan multimedia, yaitu memvariasikan penggunaan metode pembelajaran di dalam kelas seperti metode ceramah dipadukan dengan tanya jawab dan penugasan atau metode diskusi dengan pemberian tugas dan seterusnya. Hal ini dimaksudkan untuk menghindari terjadinya kejenuhan yang dialami siswa.

4. Evaluasi dalam kegiatan

Penilaian hasil belajar adalah kegiatan atau cara yang ditunjukan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan juga proses pembelajaran yang telah dilakukan. Pada tahap ini seorang dituntut memiliki kemampuan dalam menentukan pendekatan dan cara-cara evaluasi, penyusunan alat-alat evaluasi, pengolahan dan penggunaan hasil evaluasi.

Motivasi Intrinsik (X₁)

Menurut Priyatama (2009) mengatakan motivasi intrinsik merupakan nilai atau gabungan dari kenikmatan atau kesenangan dalam menjalankan suatu tugas untuk tujuan tertentu, dapat dikatakan bahwa motivasi intrinsik yang berfungsi sebagai imbalan adalah tingkah laku individu dalam melaksanakan aktivitas tersebut, bukan imbalan yang bersifat dari luar. Suwatno (2011:175) menyatakan “motivasi intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu”

Dapat disimpulkan bahwa motivasi intrinsik membuat karyawan sadar akan tanggung jawab dan pekerjaannya yang lebih baik dan terdorong untuk semangat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

Ahli psikologi dan konsultan manajemen Herzberg (2009:46), menyebutkan terdapat 6 indikator motivasi intrinsik yang meliputi :

1. Pencapaian Prestasi
2. Pengakuan
3. Tanggung jawab
4. Kemajuan
5. Pekerjaan itu sendiri, dan
6. Kemungkinan berkembang

Lingkungan Kerja non Fisik (X₂)

Menurut Sedarmayanti (2009) dalam Norianggono dkk.(2014) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Organisasi hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antar tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status yang sama. Jadi lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Menurut Wursanto (2009) dalam Dharmawan (2011) lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik/psikis. Lingkungan kerja non fisik adalah terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan. Siagian (2014:61) mengemukakan bahwa dimensi lingkungan kerja non fisik terdiri dari

beberapa indikator yaitu :

1. Hubungan rekan kerja setingkat
2. Hubungan atasan dengan karyawan
3. Kerjasama antar karyawan

Kepemimpinan Transformational (X₃)

Certo (2012) mengatakan bahwa kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang menginspirasi keberhasilan organisasi dengan memengaruhi keyakinan pengikut dalam sebuah organisasi, serta nilai-nilai mereka seperti keadilan dan integritas. Gaya kepemimpinan ini menciptakan rasa kewajiban dalam sebuah organisasi, mendorong cara-cara baru penanganan masalah, dan mempromosikan belajar untuk kepemimpinan transformasional semua organisasi. Berkaitan erat dengan konsep seperti kepemimpinan karismatik dan kepemimpinan inspirasional. Menurut Setiawan dan Muhith (2013: 98), kepemimpinan transformasional merupakan pemimpin yang mampu memtransformasikan organisasi dalam menghadapi perubahan. Berikut adalah beberapa indikator gaya kepemimpinan transformasional menurut Robbins (2010: 263) :

a. Kharisma

Pemimpin kharismatik adalah pemimpin yang mewujudkan atmosfer motivasi atas dasar komitmen dan identitas emosional pada visi, filosofi, dan gaya mereka dalam diri bawahannya. Kharisma merupakan kombinasi dari pesona dan daya tarik pribadi yang ikut berperan untuk membuat orang lain mendukung visi.

b. Motivasi Inspiratif

Motivasi inspiratif disini yang dimaksud adalah pemimpin yang bergairah dalam mengkomunikasikan masa depan organisasi yang idealis untuk menumbuhkan semangat timnya, tidak hanya semangat individu. Motivasi yang diberikan pemimpin kepada anggotanya disini adalah pentingnya visi dan misi yang sama. Karena dengan adanya visi yang sama menjadikan anggota untuk bekerja sama mencapai tujuan jangka panjang dengan optimis.

c. Stimulasi Intelektual

Stimulasi Intelektual yaitu pemimpin yang mampu membentuk karyawan dalam memecahkan masalah lama dengan inovasi yang dimilikinya. Pemimpin berusaha mendorong perhatian dan kesadaran anggota akan

permasalahan yang dihadapi dengan pendekatan-pendekatan atau perspektif yang baru.

d. Perhatian yang Individual

Perhatian yang individual disini adalah selalu memperhatikan dan memerlukan karyawannya secara individual, serta melatih dan menasehati. Pemimpin mengajak anggota untuk menyadari kemampuan orang lain dan mengembangkan potensi yang ada dalam diri anggota masing-masing.

METODE

Dalam suatu penelitian karya ilmiah, terlebih dahulu dipahami metodologi penelitian. Metodologi penelitian yang dimaksud merupakan seperangkat pengetahuan tentang langkah-langkah sistematis dan logis tentang pencarian data yang berkenaan dengan masalah-masalah tertentu. Penelitian adalah suatu metode study yang dilakukan seseorang melalui penyelidikan secara hati-hati dan sempurna terhadap suatu masalah, sehingga diperoleh pemecahan yang tepat pada masalah tersebut. Dalam dunia penelitian, kita mengenal berbagai jenis penelitian antara lain: penelitian yang menggunakan pendekatan kualitatif dan penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif. Kedua jenis penelitian inilah yang dijadikan metode untuk mendapatkan kebenaran yang dibangun atas dasar-dasar teori dan perkembangan dan penelitian yang sistematis atas dasar empiris. Jenis penelitian yang dipakai oleh penulis yaitu jenis penelitian kuantitatif. Jenis penelitian kuantitatif yang berarti menghimpun data, mengolah, menganalisis, dan menafsirkan angka-angka hasil perhitungan statistik.

Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru di SMP Negeri 6 Kroya 31, dikarenakan jumlah status guru PNS kurang dari jumlah minimal pengambilan sampel maka penulis menjadikan seluruh guru baik PNS maupun non PNS dijadikan sampel.

Pengumpulan data adalah prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan. Sebuah instrumen yang baik harus memenuhi persyaratan reliabilitas dan validitas. Hal yang perlu diungkap dalam instrumen adalah cara pemberian skor atau kode terhadap masing-masing butir pertanyaan/pernyataan. Untuk alat dan bahan harus disebutkan secara cermat spesifikasi secara teknis dari alat yang digunakan dan karakteristik bahan yang dipakai. Dalam hal ini penulis menggunakan beberapa metode diantaranya adalah kuesioner, observasi, wawancara, studi pustaka.

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Data yang diperoleh peneliti melalui angket dianalisa dalam bentuk angka, yaitu dalam bentuk kuantitatif. Langkah yang diambil adalah dengan memberi nilai pada setiap item jawaban pada pernyataan angket untuk responden dengan

menggunakan Skala likert yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan Skala Likert maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian diolah menggunakan aplikasi SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel dependen terhadap variabel independen. Hasil analisis regresi linear berganda pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	2,897	3,226		
Motivasi Intrinsik	-0,037	0,185	-0,034	-0,199	0,844
Lingk.Non Fisik	0,385	0,130	0,550	2,964	0,006
Kepemimpinan Transformational	0,270	0,216	0,206	1,251	0,222

a. DDependent Variable: Y

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 1 tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta (a) sebesar 2,897

Hal ini memiliki pengertian nilai variabel dependen (Y) yang tidak dipengaruhi oleh variabel independen (X). Artinya konstanta menunjukkan nilai tetap atau jika variabel motivasi intrinsik (X₁), lingkungan kerja non fisik (X₂), dan kepemimpinan transformational (X₃) sama dengan nol (0), maka nilai konstanta kinerja (Y) pada guru SMP Negeri 6 Kroya sebesar 2,897 dengan asumsi variabel lain tidak berubah.

2. Koefisien regresi variabel motivasi intrinsik (X₁) sebesar -0,037

Hal ini memiliki pengertian setiap penambahan satu satuan pada variabel motivasi intrinsik (X₁) akan menurunkan kinerja sebesar 0,037 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.

3. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja non fisik (X₂) sebesar 0,385

Hal ini memiliki pengertian setiap penambahan satu satuan pada variabel lingkungan kerja non fisik (X₂) akan meningkatkan kinerja sebesar 0,385 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.

4. Koefisien regresi variabel kepemimpinan transformational (X₃)

Hal ini memiliki pengertian setiap penambahan satu satuan pada variabel kepemimpinan transformational (X₃) akan meningkatkan kinerja sebesar 0,270 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.

Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial atau sendiri-sendiri variabel bebas terhadap variabel terikat dengan tingkat signifikansi sebesar 5% ($\alpha = 0,05$). Penentuan ttabel untuk persamaan dengan rumus $df = n - k$, sehingga diketahui $df = 31 - 4 = 27$, maka diperoleh nilai

ttabel adalah sebesar 1,70329. Hasil analisis uji t dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2
Hasil Uji t (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	2,897	3,226		
Motivasi Intrinsik	-0,037	0,185	-0,034	-0,199	0,844
Lingk.Non Fisik	0,385	0,130	0,550	2,965	0,006
Kepemimpinan Transformational	0,270	0,216	0,206	1,251	0,222

pendent Variable: Y

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 2 di atas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Pengujian Hipotesis Kesatu (H₁)

Hasil uji t pada Tabel IV-12 di atas, menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel motivasi intrinsik sebesar $0,844 > 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh nilai thitung - 0,199 < ttabel 1,70329. Hasil ini menyatakan bahwa motivasi intrinsik tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri 6 Kroya dan hipotesis kesatu (H₁) dalam penelitian ini ditolak.

2. Pengujian Hipotesis Kedua (H₂)

Hasil uji t pada Tabel IV-12 di atas, menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel lingkungan kerja non fisik sebesar $0,006 < 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh nilai thitung 2,969 > ttabel 1,70329. Hasil ini menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri 6 Kroya dan hipotesis kedua (H₂) dalam penelitian ini diterima.

3. Pengujian Hipotesis Ketiga (H₃)

Hasil uji t pada Tabel IV-12 di atas, menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel kepemimpinan transformational sebesar $0,222 > 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh nilai thitung 1,251 < ttabel 1,70329. Hasil ini menyatakan bahwa kepemimpinan transformational tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri 6 Kroya dan hipotesis ketiga (H₃) dalam penelitian ini ditolak.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F (Simultan) digunakan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang nyata antara variabel independent (X) dengan variabel dependen (Y) secara bersama-sama. Penentuan Ftabel dapat diketahui berdasarkan rumus berikut :

$$df1 = k - 1, \text{ maka } df1 = 4 - 1 = 3$$

$$df2 = n - k, \text{ maka } df2 = 31 - 4 = 27$$

Berdasarkan hasil $df1 = 3$ dan $df2 = 27$, maka diketahui bahwa Ftabel dalam penelitian ini adalah 2,96 sehingga hasil uji F (Simultan) dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	38,058	3	12,686	6,728	.002 ^b
Residual	50,910	27	1,886		
Total	88,968	30			

a. Dependent Variable: Y.TOT

b. Predictors: (Constant), X3.TOT, X1.TOT, X2.TOT

Sumber : Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 3 di atas, maka dapat diketahui bahwa F_{hitung} adalah $6,457 > F_{tabel}$ sebesar 2,96 dan memiliki nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$ yang berarti bahwa variabel motivasi intrinsik, lingkungan kerja non fisik dan kepemimpinan transformational secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri 6 Kroya.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur persentase variasi dalam variabel independen terhadap variabel dependen. Koefisien determinasi dalam penelitian ini dapat dilihat dari besarnya nilai Adjusted R Square. Hasil pengujian koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.654 ^b	.428	.364	1.37316

a. Predictors: (Constant), X3.TOT, X1.TOT, X2.TOT

b. Dependent Variable: Y.TOT

Sumber : Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4 di atas, hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,364. Hal ini berarti 0,364 atau 36,4% variasi dari kinerja bisa dijelaskan oleh variasi dari ketiga variabel independen, yaitu motivasi intrinsik, lingkungan kerja non fisik dan kepemimpinan transformational sedangkan sisanya 63,6% ($100\% - 36,4\% = 63,6\%$) dijelaskan oleh faktor lain yang berada di luar penelitian ini.

Kutipan dan Acuan

Kutipan

(Ahmad, abbas, latif, rasheed, 2014), (Ahmad, 2017), (Ardiana, 2017), (Aurelia, 2017), (Basri, rahman, mirza, 2015), (Dharmawan, 2011), (Gaspersz, 2014), (Ghozali, 2006), (Handayani, Azizah, 2021), (Hendri, 2012), (Holan, Marina, 2019), (Linawati, 2014), (Saerozi, 2005), (Sedamaryanti, 2011), (Supardi, 2013), (Supeno, Miranti, 2017).

Acuan

Impact of Transformational Leadership on Employee Motivation in Telecommunication Sector (Ahmad,et. al., 2014:11-25).

Konsep Penilaian Kinerja Guru Dan Faktor Yang Mempengaruhinya (Ahmad, 2017:1).

Pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru akuntansi SMK di Kota Madiun (Ardiana, 2017:2).

Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttengo Dan Maluku Utara Di Manado (Aurelia, 2012:1208-1218).

Analisis Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Serta Dampaknya Pada Kinerja Dinas Pertanian Tanaman Pangan Aceh (Basri,et. al.,2015:1-10).

Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin dan Kinerja Karyawan Hotel Nikki Denpasar (Yusa, 2011).

Kepemimpinan Transformasional Indonesia Masa Kini dan Masa Depan (Gaspersz, 2014).

Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS (Ghozali, 2006).

engaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 1 Karangsambung pada Masa Pandemi Covid 19 (Handayani,et. al., 2021:495-509).

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang (Hendri, 2012:1-16).

Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri 1 Prabumulih (Holan,et. al., 2019:80-90).

Pengaruh Motivasi Kerja Intrinsik dan Motivasi Kerja Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan.Kinerja (Linawati, 2014:81-89).

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Dasar Negeri Cepoko 01 Kecamatan Gunungpati (Saerozi, 2005).

Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Intimas Lestari Nusantara (Sedamaryanti, 2011:26).

Kinerja Guru (Supardi, 2013)

Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Bahasa Inggris SMP DKI Jakarta (Supeno,er. al., 2017:90-99)

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh motivasi intrinsik, lingkungan kerja non fisik, dan kepemimpinan transformational terhadap kinerja peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengujian Hipotesis Pertama (H1), Variabel Motivasi Intrinsik secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Hal tersebut menjelaskan bahwa motivasi intrinsik yang di miliki guru di SMP Negeri 6 Kroya masih kurang baik untuk menunjang kinerja.
2. Pengujian Hipotesis Kedua (H2), Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada guru di SMP Negeri 6 Kroya. Hal tersebut menjelaskan bahwa semakin baik Lingkungan kerja non fisik (hubungan kerja antar pegawai/guru, pegawai dengan atasan) semakin baik pula kinerja.
3. Pengujian Hipotesis Ketiga (H3), Variabel Kepemimpinan Transformational tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa meski diterapkan gaya kepemimpinan transformational yang dilakukan oleh seorang kepala sekolah namun tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja guru.
4. Dari hasil uji determinasi atau uji R2 menunjukkan bahwa nilai angka Adjusted R Square sebesar 0,364.

Hal ini berarti 0,446 atau 44% variasi dari kinerja bisa dijelaskan oleh variansi dari ketiga variabel independen yaitu motivasi intrinsik, lingkungan kerja non fisik dan kepemimpinan transformational sedangkan sisanya ($100\% - 36,4\% = 63,6\%$) dijelaskan oleh faktor lain yang berada diluar penelitian ini.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian pembahasan dan simpulan yang telah diuraikan, maka implikasi secara praktis yang dapat dikemukakan penulis adalah sebagai berikut:

1. Motivasi Intrinsik yang ada pada guru di SMP Negeri 6 Kroya tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Dengan demikian diharapkan guru di SMP Negeri 6 Kroya perlu menumbuhkan dan meningkatkan dorongan yang timbul pada diri sendiri untuk melakukan dan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam pekerjaannya baik pekerjaan utama ataupun pekerjaan tambahan.
2. Lingkungan kerja non fisik di SMP Negeri 6 Kroya berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal tersebut perlu dipertahankan yaitu dengan menjalin hubungan yang baik antar rekan kerja, antar guru dengan kepala sekolah sehingga menimbulkan rasa saling menghormati satu sama lain dan guru dapat bekerja dengan baik sehingga kinerja guru terus meningkat.
3. Kepemimpinan transformational kepala sekolah di SMP Negeri 6 Kroya tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Meskipun demikian sebagai kepala sekolah tetap harus memberikan dorongan motivasi inspirasi, perhatian individu kepada guru dalam bekerja. Dan guru juga harus tetap menghormati pemimpin serta terus meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik.
4. Penelitian selanjutnya untuk dapat mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain yang diluar variabel yang ada dalam penelitian ini. Kinerja selain dipengaruhi oleh faktor motivasi intrinsik, lingkungan kerja non fisik dan kepemimpinan transformational juga dapat dipengaruhi variabel lain, yang mungkin bisa diteliti oleh peneliti selanjutnya.
5. Selain itu peneliti selanjutnya diharapkan dapat menguji pada sampel atau populasi lain dan dari organisasi yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

Ahmad, F., Abbas, T., Latif, S., & Rasheed, A. (2014). Impact of Transformational Leadership on Employee Motivation in Telecommunication Sector. *Journal of Management Policies and Practices*, 2(2), 11–25.

Ahmad. (2017). Konsep Penilaian Kinerja Guru Dan Faktor Yang Mempengaruhinya. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1(1).

Ardiana, T. E. (2017). Pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru akuntansi SMK di Kota Madiun. *Jurnal Akuntansi dan Pajak*, 17(02).

Aurelia, Potu. 2012. Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttengo Dan Maluku Utara Di Manado. *Jurnal EMBA* 1209, 1 (4), pp: 1208-1218.

Basri, A. Rahman Lubis dan Mirza Tabrani. 2015. Analisis Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Serta Dampaknya Pada Kinerja Dinas Pertanian Tanaman Pangan Aceh. *Jurnal Magister Manajemen Universitas Syah Kuala*. 4 (2), pp: 1-10.

Dharmawan, Yusa, 2011 Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin dan Kinerja Karyawan Hotel Nikki Denpasar. Tesis Universitas Udayana. Denpasar.

Gaspersz, V. (2014). Kepemimpinan Transformasional Indonesia Masa Kini dan Masa Depan. <http://kupang.tribunnews.com/2014/06/09/kepemimpinan-transformasional-indonesia-masa-kini-dan-masa-depan>. [Diakses pada 12 Desember 2016]

Ghozali, I. (2006). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Handayani, F., & Azizah, S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 1 Karangsambung pada Masa Pandemi Covid 19. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 3(3), 495-509.

Hendri, E., 2012, Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang, *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, Vol. 9, No.3, Oktober 2012 : 1 -16

Holan, A., & Marina, R. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri 1 Prabumulih. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 3(2), 80-90.

Linawati. 2014. Pengaruh Motivasi Kerja Intrinsik dan Motivasi Kerja Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan. *Kinerja*. Vol.18, No.1, 2014, pp.81-89.

Saerozi, (2005). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Dasar Negeri Cepoko 01 Kecamatan Gunungpati.

Sedamaryanti. (2011:26). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Intimas Lestari Nusantara.

Supardi. (2013). *Kinerja Guru*. Jakarta: Rajawali Pers.

Supeno, I. S., & Miranti, I. (2017). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Bahasa Inggris SMP DKI Jakarta. *Jurnal Deiksis*, 9(1), 90-99.