

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMP NEGERI 1 KUWARASAN

Sarto

Program Studi S1 Manajemen, Universitas Putra Bangsa Kebumen
E-mail: sartozamzam73@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Kuwarasan. Metode pengambilan sampel yang digunakan di penelitian ini adalah sampel jenuh yaitu mengambil seluruh jumlah responden sebanyak 32 responden. Metode pengumpulan data yang digunakan kuesioner. Analisis data yang digunakan antara lain uji instrument yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas. Selain uji instrument, analisis yang digunakan yaitu uji asumsi klasik, uji hipotesis dan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS 25.0 *for windows*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semua item pernyataan setiap variabel valid dan reliabel. Model penelitian memenuhi kriteria uji asumsi klasik tidak terdapat multikolonieritas, heterokedastisitas, dan memenuhi asumsi normalitas. Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) diperoleh hasil bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional, motivasi, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Kuwarasan. Hasil uji simultan (Uji F) juga menunjukkan bahwa penelitian ini berpengaruh secara bersama-sama dengan nilai F 22.305. Hasil uji koefisien determinasi pada penelitian ini sebesar 73,3% yang dapat mempengaruhi kinerja guru di SMP Negeri 1 Kuwarasan.

Kata kunci: gaya kepemimpinan transformasional, motivasi, lingkungan kerja, dan kinerja

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of transformational leadership style, motivation, work environment on the performance of teachers at SMP Negeri 1 Kuwarasan. The sampling method used in this study is a saturated sample that is taking the entire number of respondents as many as 32 respondents. The data collection method used was a questionnaire. Analysis of the data used, among others, test instruments consisting of validity and reliability tests. In addition to the instrument test, the analysis used is the classical assumption test, hypothesis testing and multiple linear regression using the SPSS 25.0 for windows program. The results of this study indicate that all statement items for each variable are valid and reliable. The research model meets the criteria for the classical assumption test, there is no multicollinearity, heteroscedasticity, and meets the normality assumption. Based on the results of the partial test (t test) it was found that the variables of transformational leadership style, motivation, work environment, had an effect on the performance of certified teachers at SMP Negeri 1 Kuwarasan. The results of the simultaneous test (F test) also show that this study has a joint effect on the F value of 22,305. The result of the coefficient of determination in this research is 73.3% which can affect the performance of certified teachers at SMP Negeri 1 Kuwarasan.

Keywords: transformational leadership style, motivation, work environment, and performance

PENDAHULUAN

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi telah memberikan perubahan di hampir semua aspek kehidupan manusia, selain bermanfaat bagi kehidupan manusia perubahan tersebut telah membawa manusia ke dalam era persaingan global yang semakin kompetitif. Hal ini menuntut kita untuk selalu melakukan suatu perubahan pada tatanan kehidupan, dimana kita harus terus mengembangkan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar kita mampu berperan dalam persaingan global. Oleh karena itu, peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dan mutlak dilakukan secara terencana, terarah, efektif dan efisien.

Pendidikan memiliki peran yang sangat strategis dalam proses peningkatan kualitas sumber daya manusia. Menyadari pentingnya peranan pendidikan dalam

meningkatkan kualitas sumber daya manusia itu, pemerintah telah berupaya meningkatkan kualitas pendidikan melalui berbagai upaya, antara lain pengembangan dan penyempurnaan kurikulum, perbaikan sarana pendidikan, pengembangan dan pengadaan bahan ajar, serta pelatihan dan sertifikasi guru dalam jabatan untuk meningkatkan kualitas dan kesejahteraan guru.

Dalam peningkatan mutu pendidikan, peran guru sangatlah penting karena guru merupakan elemen kunci dalam sistem pendidikan, khusus di sekolah. Peranan guru sangat menentukan dalam usaha peningkatan mutu pendidikan. Oleh karena itu, guru sebagai agen pembelajaran dituntut untuk mampu menyelenggarakan proses pembelajaran dengan sebaik-baiknya, dalam kerangka pembangunan pendidikan. Guru mempunyai fungsi dan peran yang sangat strategis dalam pembangunan bidang pendidikan dan oleh karena itu

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMP NEGERI 1 KUWARASAN

perlu dikembangkan sebagai profesi yang bermartabat. Undang-undang No 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 4 menegaskan bahwa guru sebagai agen pembelajaran berfungsi untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional. Untuk dapat melaksanakan fungsinya dengan baik, maka sebaiknya guru meningkatkan kinerjanya.

Keberhasilan guru dalam meningkatkan kinerja dilihat dari kinerja guru khususnya pada saat menjalankan kegiatan belajar-mengajar. Guru sebagai perencana, hendaknya dapat mendiagnosa kebutuhan para siswa sebagai subjek belajar, merumuskan tujuan kegiatan proses pembelajaran, dan menetapkan strategi pengajaran yang ditempuh untuk merealisasikan tujuan yang telah dirumuskan. Dalam hal ini pengimplementasian rencana pengajaran yang telah disusun, guru harus mempertimbangkan situasi dan kondisi yang ada dan berusaha “memoles” setiap situasi yang muncul menjadi situasi yang memungkinkan berlangsungnya kegiatan belajar mengajar. Pada saat melaksanakan kegiatan evaluasi, guru harus dapat menetapkan prosedur dan teknik evaluasi yang tepat. Sumber daya yang berkualitas antara lain ditunjukkan oleh kinerja dan produktivitas yang tinggi. Kinerja seseorang berkaitan dengan kualitas perilaku yang berorientasi pada tugas dan pekerjaan. Demikian halnya dengan kinerja guru, dapat dilihat dari kemampuannya memberikan harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat umum yang telah mempercayai sekolah dan guru dalam membina anak didiknya.

Kinerja atau (*performance*) menurut Lan yang dikutip oleh Mulyasa (2004:136) adalah prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau unjuk kerja, hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu dengan *output* yang dihasilkan tercermin baik untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Jadi menurut bahasa kinerja dapat diartikan sebagai prestasi kerja yang nampak sebagai bentuk keberhasilan kerja pada diri seseorang.

Kinerja guru yang baik merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh guru yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap anggota dan organisasi, sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja. Berdasarkan pengamatan sementara yang dilakukan penulis di SMP Negeri 1 Kuwarasan dapat dijelaskan bahwa kinerja guru SMP Negeri 1 Kuwarasan masih perlu ditingkatkan karena masih adanya guru yang melaksanakan proses belajar mengajar belum kreatif dalam penyampaian materi pelajaran sehingga siswa merasa bosan, menyebabkan akan kurangnya pencapaian visi dan misi organisasi.

Sistem pembelajaran jarak jauh (PJJ) yang diterapkan dimasa pandemi, menuntut guru agar terus berinovasi, mendidik, membimbing, dan memberikan semangat dengan datang ke rumah-rumah murid agar proses pembelajaran terus berlangsung. Semua pengorbanan tersebut tidak dapat berjalan seimbang tanpa dukungan pemerintah.

Kinerja dipengaruhi banyak faktor diantaranya kemampuan gaya kepemimpinan kepala sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah akan mewarnai citra sekolah yang dipimpinnya. Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan harus mampu mempengaruhi dan mengarahkan guru, siswa, mendukung pencapaian visi dan misi yang ditetapkan sekolah dan menciptakan lingkungan belajar yang kondusif. Selain itu, kemampuan kepemimpinan kepala sekolah juga dapat dilihat dari kemampuannya sebagai koordinator dari guru-guru, kemampuan melakukan perubahan dengan penerapan prinsip-prinsip pengelolaan kualitas total, menciptakan kompetisi dan penghargaan di dalam sekolah itu sendiri.

Kepala sekolah harus mampu menjadi panutan bagi guru dan juga semua warga sekolah lainnya. Kepala sekolah harus bisa mengenal dengan baik setiap bawahannya (guru), sehingga bisa menggunakan pendekatan/cara yang tepat dalam mengambil tindakan dalam rangka meningkatkan kinerja guru. Menurut Bass dalam Luthans (2006:653) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional membawa keadaan menuju kinerja tinggi pada organisasi yang menghadapi tuntutan perubahan dan pembaharuan.

Gaya kepemimpinan transformasional, dimana kepala sekolah mampu bersama-sama dengan guru merumuskan visi, misi, dan tujuan sekolah serta mampu mendorong warga sekolah untuk melaksanakannya. Kepala sekolah menjadi panutan, dikagumi, dan dipercaya oleh warga sekolah. Kepala sekolah mampu memotivasi guru dan untuk berprestasi serta inovatif dan kreatif. Dengan demikian gaya kepemimpinan transformasional diharapkan dapat meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah pun harus mampu mengambil keputusan yang tepat dalam berbagai situasi demi kepentingan sekolah dan siswa. Kepala sekolah yang mampu mengerti guru, serta menggunakan gaya kepemimpinan yang tepat sesuai dengan situasi dan keadaan diharapkan dapat membantu guru dalam mengembangkan kinerja guru.

Kondisi ini nampak yang salah satunya diterapkan pada SMP Negeri 1 Kuwarasan dimana seorang Kepala Sekolah, memiliki tugas dan tanggung jawabnya berdasarkan atas keputusan dan aturan yang telah tertuang dalam tugas-tugas pokok Sekolah. Kepemimpinan yang seperti ini memungkinkan bawahannya bekerja berdasar pada *standard operating procedure* (SOP) yang berlaku, sehingga tujuan-tujuan pemerintahan dapat berjalan secara efektif. Namun demikian, kepemimpinan transformasional ini juga dapat memunculkan suatu dilema bagi guru SMP Negeri 1 Kuwarasan karena akan berdampak atas beban dan kinerja yang dibebankan pada guru. Hal ini dapat menimbulkan kesan negatif pada organisasi yang akhirnya memungkinkan suatu konflik internal sehingga menimbulkan kinerja guru yang menurun dan bekerja atas kepentingan pemimpinnya.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah motivasi. Motivasi kerja merupakan proses yang menunjukkan arah dan ketentuan seseorang untuk mencapai sebuah tujuan. Motivasi sangat diperlukan dalam kegiatan organisasi karena hal ini dapat memacu

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMP NEGERI 1 KUWARASAN

guru agar dapat bekerja dengan baik. Motivasi yang tinggi akan mendorong tingkat kinerja guru untuk melaksanakan tugasnya. Sebaliknya motivasi yang kurang akan menjadikan kinerja guru berjalan tidak efektif. Berdasarkan pengamatan sementara yang dilakukan penulis di SMP Negeri 1 Kuwarasan telah memiliki motivasi yang tinggi dalam menjalankan tugasnya hal tersebut ditunjukkan dengan rendahnya tingkat absensi guru, dilihat dari daftar absensi guru SMP Negeri 1 Kuwarasan serta menggunakan waktu secara efektif pada saat kegiatan belajar mengajar, dan mempersiapkan materi sebelum kegiatan pembelajaran berlangsung. Meskipun demikian masih ada guru pelajaran di kelas yang tidak menjalankan pekerjaan dengan baik. Misalnya saja guru ke sekolah hanya pada saat jam mengajar dan sebagian guru yang pulang lebih awal dari jam yang telah ditentukan.

Salah satu faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja guru dalam menjalankan pekerjaannya adalah faktor lingkungan kerja. Lingkungan kerja fisik adalah suasana lingkungan fisik tempat kerja dimana para guru melaksanakan pekerjaan sehari-hari yang berkaitan dengan keadaan penerangan atau cahaya di tempat kerja, keadaan udara di tempat kerja, keadaan suara di tempat kerja serta keadaan perlengkapan kerja (Taufiq, dalam Kerlinger, 2002). Lingkungan kerja sangat penting untuk pemenuhan tugas yang dilaksanakan guru dikarenakan apabila lingkungan kerja nyaman maka guru juga dapat mengerjakan tugasnya dengan nyaman tanpa adanya gangguan. Misalnya apabila pencahayaan pada ruangan terlalu terang atau terlalu gelap maka akan mengganggu penglihatan guru untuk mengajar atau untuk memeriksa hasil belajar siswa dan akan membuat mata guru lebih cepat lelah. Tetapi apabila pencahayaan di sekolah baik, maka guru akan nyaman dan matanya tidak akan mudah lelah. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan (Sadarmayanti dalam Sigit, 2010). Lingkungan kerja non fisik di SMP Negeri 1 Kuwarasan sudah cukup baik dilihat dengan kondisi lingkungan masyarakat yang agamis. Sementara di dalam lingkungan sekolah, guru-guru satu sama lain dapat menjalin hubungan kerjasama dengan baik seperti saling membantu bila ada guru yang berhalangan hadir di sekolah sehingga siswa tetap dapat belajar dan tidak mengganggu kelas lain.

Sebuah organisasi pendidikan peranan tenaga kependidikan dalam hal ini guru merupakan suatu faktor yang sangat penting untuk memajukan dunia pendidikan. Profesionalitas guru dapat dilihat dari kemampuan guru dalam mengembangkan dan memberikan pembelajaran yang baik kepada peserta didik. Guru yang profesional memiliki kemampuan untuk mengelola proses pembelajaran dengan baik dalam rangka mencapai tujuan tertentu. Dengan demikian anggapan bahwa mengajar dapat dilakukan oleh siapa saja asal menguasai materi harus senantiasa diluruskan, mengingat proses mengajar tidak hanya sekedar memindahkan pengetahuan dari guru ke siswa melainkan ada unsur-unsur pedagogis yang

mengharapkan terjadinya perubahan perilaku peserta didik dalam aspek kognitif, afektif dan psikomotor.

Berdasarkan latar belakang masalah mengenai kinerja guru di SMP Negeri 1 Kuwarasan yang telah dipaparkan tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Kuwarasan”**.

LANDASAN TEORI

1. Kinerja Guru

Mangkunegara (2007:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Marimba dalam Nurdin (2008) berpendapat bahwa guru adalah orang yang memikul pertanggungjawaban untuk mendidik. Lebih lanjut Idris dan Jamal dalam Nurdin (2008) menjelaskan, guru adalah orang dewasa yang bertanggung jawab memberikan bimbingan kepada peserta didik dalam hal perkembangan jasmani dan ruhaniannya untuk mencapai tingkat kedewasaan, memenuhi tugasnya sebagai makhluk Tuhan, makhluk individu yang mandiri dan makhluk sosial.

Suparlan (2005) menambahkan, secara legal formal, guru adalah seseorang yang memperoleh surat keputusan (SK) baik dari pemerintah maupun swasta untuk melaksanakan tugasnya. Karena itu ia memiliki hak dan kewajiban untuk melaksanakan kegiatan belajar mengajar di lembaga pendidikan sekolah. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi. Lebih lanjut lagi dijelaskan Prawirosentono (1999) bahwa *performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam satu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Jadi Istilah kinerja guru menunjukkan pada suatu keadaan di mana guru di suatu sekolah secara sungguh-sungguh melakukan hal yang terkait dengan tugas mendidik dan mengajar di sekolah. Kinerja guru juga berkaitan dengan tugas perencanaan, pengelolaan pembelajaran, dan penilaian hasil belajar siswa. Sebagai perencana, maka guru harus mampu mendesain pembelajaran yang sesuai dengan kondisi

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMP NEGERI 1 KUWARASAN

di lapangan, sebagai pengelola maka guru harus mampu menciptakan iklim pembelajaran yang kondusif sehingga siswa dapat belajar dengan baik, dan sebagai evaluator maka guru harus mampu melaksanakan penilaian proses dan hasil belajar siswa.

2. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional merupakan pendekatan terakhir yang hangat dibicarakan selama dua dekade terakhir ini. Menurut Robbins dalam Setiawan dan Muhith (2013), mengatakan bahwa kepemimpinan transformasional termasuk dalam teori kepemimpinan modern yang gagasan awalnya dikembangkan oleh James McGroger Burns, yang secara eksplisit mengangkat suatu teori bahwa kepemimpinan transformasional adalah sebuah proses dimana pimpinan dan para bawahannya berusaha mencapai tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi.

Menurut Wutun (2001) konsep kepemimpinan transformasional dari Bass merupakan salah satu konsep kepemimpinan yang lebih dapat menjelaskan secara tepat pola perilaku kepemimpinan atasan yang nyata ada dan mampu memuat pola-pola perilaku dari teori kepemimpinan lain. Wutun (2001), menyatakan bahwa pemimpin berusaha memperluas dan meningkatkan kebutuhan melebihi minat pribadi serta mendorong perubahan tersebut ke arah kepentingan bersama termasuk kepentingan organisasi.

Bila model situasional lebih berfokus pada gaya kepemimpinan yang cocok untuk status quo, maka model agen perubahan (*change agency models*) menekankan alternative kepemimpinan yang tepat untuk mengadakan indikator gaya kepemimpinan transformasional perubahan. Salah satu teori agen perubahan yang paling komprehensif adalah teori kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional. Gagasan awal mengenai model kepemimpinan tersebut dikembangkan oleh James MacGregor Burn yang menerapkannya dalam konteks politik dan selanjutnya disempurnakan serta diperkenalkan kedalam konteks organisasional oleh Bernard Bass (Eisenbach, 2005).

Selanjutnya menurut Burns (2004) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional pada hakekatnya menekankan seorang pemimpin perlu memotivasi bawahannya untuk melakukan tanggungjawab mereka lebih dari yang mereka harapkan. Pemimpin Transformasional harus mampu mendefinisikan, mengkomunikasikan dan mengartikulasikan visi organisasi dan bawahan harus menerima dan mengakui pemimpinnya.

Kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain (karyawan), olehnya diperlukan suatu gaya atau perilaku kepemimpinan tertentu, yang dikenal dengan kepemimpinan abad 21 yakni kepemimpinan transformasional. Menurut Setiawan dan Muhith (2012) secara istilah kepemimpinan transformasional terdiri dari dua kata yaitu kepemimpinan dan

transformasional. Istilah tersebut bermakna perubahan rupa (bentuk, sifat, fungsi dan lain sebagainya) bahkan ada juga yang menyatakan bahwa kata transformasional berinduk dari kata “*to transform*” yang memiliki makna mentransformasikan visi menjadi realitas, panas menjadi energi, potensi menjadi faktual, laten menjadi manifest. Menurut Lensufiie (2010) bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengertian kepemimpinan yang bertujuan untuk perubahan, perubahan yang dimaksud diasumsikan sebagai perubahan yang lebih baik menentang status quo dan aktif. Kepemimpinan Transformasional juga diartikan sebagai pendekatan kepemimpinan yang menciptakan perubahan positif dan bernilai bagi suatu organisasi. Selanjutnya Bass dalam Zanikham (2008) Kepemimpinan Transformasional didefinisikan sebagai kemampuan pemimpin mengubah kemampuan kerja, motivasi kerja, pola kerja dan nilai-nilai kerja yang dipersepsikan bawahan sehingga mereka lebih mampu mengoptimalkan kinerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Burns dalam sedarmayanti (2010) pakar kepemimpinan kelas dunia mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional yang mampu dan melaksanakan perubahan karena kepemimpinan transformasional menyediakan visi yang jelas bagi perubahan lebih lanjut dikemukakan pemimpin mempunyai tujuan jelas yang bisa membimbing organisasi menuju arah baru, pemimpin menekankan pentingnya melihat kemungkinan baru dan mempromosikan visi dimasa datang yang menginspirasi. Berdasarkan beberapa pendapat diatas disimpulkan bahwa pemimpin yang transformasional diukur dari tingkat kepercayaan, kepatuhan, kekaguman, kesetiaan dan rasa hormat para pengikutnya.

3. Motivasi Kerja

Istilah motivasi sering didefinisikan sebagai kebutuhan, keinginan, dorongan atau rangsangan dalam diri pribadi untuk mencapai suatu tujuan secara sadar (*conscious*) ataupun setengah sadar (*subconscious*). Dengan adanya motivasi dalam diri seseorang dapat ditumbuhkan rasa memiliki (*sense of belonging*) yang pada akhirnya dapat meningkatkan partisipasi dan komunikasi dan menumbuhkan rasa empati yaitu kemampuan untuk menempatkan diri pada posisi orang lain ataupun kesulitan orang lain.

Menurut Martoyo (2007), motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja dengan kata lain pendorong atau semangat kerja dengan kata lain pendorong semangat kerja. Motivasi yang tinggi akan mendorong seseorang untuk mencapai tujuannya namun apabila motivasi yang dimiliki rendah maka orang tersebut kurang mampu untuk mencapai tujuannya.

Selain itu menurut Ranupandoyo (2000), “Motivasi kerja merupakan proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan”. Menurut Ana (2012),

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMP NEGERI 1 KUWARASAN

menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan proses psikologis melalui keinginan yang belum terpuaskan, yang diarahkan dan didorong ke pencapaian tujuan insentif, dan merupakan proses dasar yang dimulai dengan adanya suatu kebutuhan.

As'ad (2002) mendefinisikan motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan, atau "pendorong motivasi kerja". Motivasi kerja merupakan tingkah laku seseorang yang didorong oleh keinginan atau kebutuhan yang harus diambil, diawasi dan diarahkan untuk melaksanakan tugas dalam pencapaian hasil kerja yang diharapkan. Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong, menggerakkan dan mengarahkan keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu yang berhubungan dengan lingkungan kerja sehingga melakukan pekerjaan sebaik mungkin guna mencapai suatu tujuan.

4. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

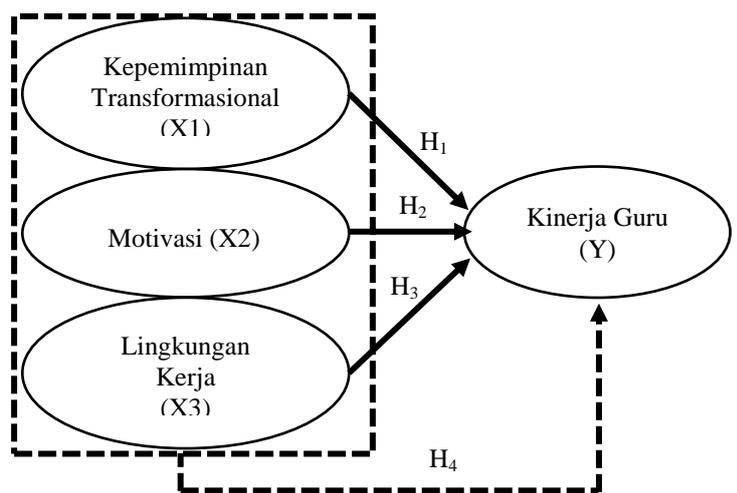
Menurut Robbins (2010) lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi. Menurut Basuki dan Susilowati (2005:40) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang di dalam melaksanakan aktivitasnya. Selain itu, menurut Sofyandi (2008) lingkungan kerja sebagai serangkaian faktor yang mempengaruhi kinerja dari fungsi-fungsi/ aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari faktor-faktor internal yang bersumber dari dalam organisasi.

Menurut Sedarmayati (2009) definisi lingkungan kerja adalah sebagai berikut Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana

seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Selain itu menurut Basuki dan Susilowati (2005) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang di dalam melaksanakan aktivitasnya.

Berdasarkan pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja baik berupa fisik maupun nonfisik yang dapat mempengaruhi karyawan saat bekerja. Jika lingkungan kerja yang kondusif maka karyawan bisa aman, nyaman dan jika lingkungan kerja tidak mendukung maka karyawan tidak bisa aman dan nyaman.

5. Model Empiris



Gambar 1. Konsep Model Empiris

6. Hipotesis

Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H₁: Diduga gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Kuwarasan.
- H₂: Diduga motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Kuwarasan.
- H₃: Diduga lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMP 1 Negeri Kuwarasan.
- H₄: Diduga gaya kepemimpinan transformasional, motivasi, serta lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru di SMP 1 Negeri Kuwarasan.

METODE

1. Obyek dan Subyek Penelitian

Menurut Sugiono (2012), objek penelitian adalah suatu atribut dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Obyek penelitian ini yaitu kepemimpinan

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMP NEGERI 1 KUWARASAN

transformasional, motivasi, lingkungan kerja, dan kinerja.

Menurut Arikunto (2007), subyek penelitian merupakan sesuatu yang sangat penting kedudukannya di dalam penelitian, subyek penelitian harus ditata sebelum peneliti siap untuk mengumpulkan data. Subyek dalam penelitian ini adalah Guru di SMP Negeri 1 Kuwarasan.

2. Populasi dan Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2018:136) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek tersebut. Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru yang mengajar di SMP Negeri 1 Kuwarasan yang berjumlah 32 orang.

Sampel adalah sebagian dari populasi yang dipergunakan sebagai sumber data. teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2009), teknik sampling adalah teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian. Pada penelitian ini menggunakan teknik *non probability sampling*, dan menggunakan metode sampling jenuh yaitu semua guru yang berjumlah 32 orang. Sampling jenuh Menurut Sugiyono (2009) adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

3. Analisis Statistik Deskriptif

Sukmadinata (2006) menyatakan bahwa analisis deskriptif merupakan suatu bentuk penelitian yang bertujuan untuk mendeskripsikan fenomena-fenomena buatan manusia. Fenomena itu dapat berupa bentuk aktivitas, perubahan, karakteristik, hubungan, kesamaan dan perbedaan antara fenomena yang satu dengan yang lainnya. Penelitian ini relatif sederhana yang tidak membutuhkan landasan teori yang rumit atau pengajuan hipotesis tertentu dan dalam penelitian ini analisis deskriptif digunakan untuk mendeskriptifkan data responden.

4. Analisis Statistik

Analisis statistika digunakan untuk menganalisis data-data yang telah didapatkan dari hasil jawaban kuisioner pertanyaan serta pernyataan dengan menggunakan metode-metode statistik. Dalam perhitungan pengolahan data, peneliti menggunakan alat bantu berupa program aplikasi komputer yaitu SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) for windows versi 25.0.

5. Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian validitas dilakukan untuk melihat sejauh mana suatu alat pengukur itu telah sesuai dengan kebenaran yang diharapkan. Suatu instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang

diinginkan dan menangkap data dari variabel yang ingin diteliti secara tepat. Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan kevalidan atau keaslian (keabsahan) suatu instrumen. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang dimaksud (simamora,2004). Untuk mengukur validitas digunakan rumus *Person Correlation*. Uji validitas menggunakan alat bantu *SPSS for Windows version 25* dengan rumus:

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{(n \sum x^2 - (\sum X)^2)(n \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Menurut Ghazali (2009) reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisioner dikatakan reliabel apabila jawaban dari seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Jawaban responden terhadap pernyataan dikatakan reliabel jika masing-masing pernyataan dijawab secara konsisten atau jawaban tidak boleh acak karena masing-masing pernyataan akan mengukur hal yang sama. Jika jawaban dalam indikator ini acak atau tidak konsisten, maka dapat dikatakan tidak reliabel (Ghazali,2009). Pengukuran reliabelitas dapat dilakukan dengan *On Shot* atau pengukuran sekali saja. Disini pengukuran hanya dilakukan sekali dan selanjutnya hasilnya akan dibandingkan dengan pernyataan lain untuk mengukur korelasi antar jawaban pernyataan. Analisis terhadap hasil uji reliabelitas pada peneliti ini menggunakan bantuan komputer dengan program SPSS 25.0 for windows, yang mengacu pada rumus *Alpha Cronbach* dengan kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

$$r_t = \left(\frac{k}{k-1}\right) \left(1 - \frac{\sum St^2}{St^2}\right)$$

6. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah dalam persamaan regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel terikat. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel terikat. Cara mengetahui adanya multikolinieritas adalah dengan melihat besaran VIF (*Variance Inflation Factor*) dan besaran tolerance. Suatu regresi tidak mempunyai multikolinieritas apabila mempunyai nilai VIF dibawah 10 dan atau mempunyai angka tolerance diatas 0,1 (Ghozali, 2001).

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik apabila tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan diagram *scatterplot* dengan pengujian sebagai berikut:

1) Jika terdapat pola tertentu seperti titik-titik pada grafik yang membentuk suatu pola tertentu, maka regresi tersebut telah terjadi heteroskedastisitas.

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMP NEGERI 1 KUWARASAN

Sehingga model regresi tersebut tidak dapat dipakai;

- 2) Jika tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik pada grafik menyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedasitas sehingga model regresi tersebut dapat dipakai.

c. Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2009), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi kedua variabel dependen maupun independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal. Berdasarkan analisis grafik (*Normal p-p plot of regression standardised residual*). Pada grafik normal plot dengan asumsi dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- 1) Jika data menyebar di atas grafik diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas;
- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal, maka model regresi tersebut tidak memenuhi asumsi normalitas.

7. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Ghazali (2009) uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial antar variabel gaya kepemimpinan transformasional, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-k-1}}{\sqrt{1-r^2}}$$

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Ghozali, 2009). Uji F digunakan untuk menguji hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel x1, x2, dan x3 (gaya kepemimpinan transformasional, motivasi, dan lingkungan kerja) berpengaruh secara bersama terhadap variabel Y (kinerja guru). Penelitian ini dilakukan dengan melihat pada *Anova* yang membandingkan *Mean Square* dari *regression* dan *Mean Square* dari residual sehingga didapat hasil yang dinamakan F_{hitung} . Rumusnya adalah:

$$F_{hitung} = \frac{r^2/k}{(1-r^2)/(n-k-1)}$$

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghazali (2009) menyatakan bahwa koefisien determinasi pada intinya untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Koefisien determinasi (R^2) dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kepadatan

paling baik dalam analisis regresi, dimana hal yang ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R^2) antara 0 (nol) dan 1 (satu). Koefisien determinasi (R^2) nol variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Apabila koefisien determinasi semakin mendekati satu, maka dapat dikatakan variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Selain itu, koefisien determinasi dipergunakan untuk mengetahui prosentase perubahan variabel terikat (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

1. Analisis Deskriptif

a. Karakteristik Responden Jenis Kelamin

Tabel 3. Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	12	37,5%
2	Perempuan	20	62,5%
Jumlah		36	100%

Sumber: Data primer diolah, 2021

Berdasarkan sumber data kuisioner yang diujikan menggunakan analisis deskriptif serta disajikan pada Tabel 3, dapat dijelaskan bahwa responden dalam yang berjenis kelamin laki-laki 12 orang dengan persentase sebesar 37,5% dan kelamin perempuan 20 orang dengan persentase sebesar 62,5%. Hal tersebut menunjukkan bahwa guru yang mengajar di SMP Negeri 1 Kuwarasan lebih banyak berjenis kelamin perempuan dari pada laki-laki.

b. Karakteristik Responden Usia

Tabel 4. Usia Responden

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	31 – 40	6	18,75%
2	41 – 50	4	12,50%
3	>50	22	68,75%
Jumlah		32	100%

Sumber: Data primer diolah, 2021

Berdasarkan sumber data kuisioner yang diujikan menggunakan analisis deskriptif serta disajikan pada Tabel 4, dapat dijelaskan bahwa responden dengan usia 31 sampai dengan 40 tahun sebanyak 6 orang atau dengan persentase sebesar 82,85%, usia 41 sampai dengan 50 tahun sebanyak 4 orang atau dengan persentase sebesar 12,50% dan usia diatas 50 tahun sebanyak 22 orang atau dengan persentase sebesar 68,75%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas guru yang mengajar di SMP Negeri 1 Kuwarasan berusia diatas 50 tahun.

c. Karakteristik Responden Tingkat Pendidikan

Tabel 5. Tingkat Pendidikan Responden

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	S1	32	100%
2	S2	0	0%
Jumlah		32	100

Sumber: Data primer diolah, 2021

Berdasarkan sumber data kuisioner yang diujikan menggunakan analisis deskriptif serta disajikan

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI,
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU
DI SMP NEGERI 1 KUWARASAN**

pada Tabel 5, dapat dijelaskan bahwa seluruh responden yang mempunyai tingkat pendidikan Sarjana atau Strata 1. Hal ini dikarenakan aturan perundang-undangan yang mewajibkan seorang guru berpendidikan minimal Sarjana.

d. Karakteristik Responden Masa Kerja

Tabel 6. Masa Kerja Responden

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1	5 – 7 tahun	3	9,38%
2	>7 tahun	29	90,62%
Jumlah		32	100

Sumber: Data primer diolah, 2021

Berdasarkan sumber data kuisioner yang diujikan menggunakan analisis deskriptif serta disajikan pada Tabel 6, dapat dijelaskan bahwa responden dengan masa kerja 5 sampai dengan 7 tahun sebanyak 3 orang atau dengan persentase sebesar 9,38%, responden dengan masa kerja lebih dari 7 tahun sebanyak 29 orang atau dengan persentase sebesar 90,62%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa guru yang mengajar di SMP Negeri 1 Kuwarasan mayoritas dengan masa kerja lebih dari 7 tahun pengabdian.

2. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas Kinerja (Y)

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Kinerja

Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Sig	Ket
y.1	0,432	0,3494	0,000	Valid
y.2	0,621	0,3494	0,000	Valid
y.3	0,828	0,3494	0,000	Valid
y.4	0,730	0,3494	0,000	Valid
y.5	0,768	0,3494	0,000	Valid
y.6	0,718	0,3494	0,000	Valid

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 25.0, 2021

b. Uji Validitas Kepemimpinan Transformasional (X_1)

Tabel 8. Hasil Uji Validitas Kepemimpinan Transformasional

Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Sig	Ket
x1.1	0,687	0,3494	0,000	Valid
x1.2	0,708	0,3494	0,000	Valid
x1.3	0,715	0,3494	0,000	Valid
x1.4	0,541	0,3494	0,000	Valid
x1.5	0,748	0,3494	0,000	Valid

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 25.0, 2021

c. Uji Validitas Motivasi (X_2)

Tabel 9. Hasil Uji Validitas Motivasi

Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Sig	Ket
x2.1	0,626	0,3494	0,000	Valid
x2.2	0,544	0,3494	0,000	Valid
x2.3	0,616	0,3494	0,000	Valid
x2.4	0,678	0,3494	0,000	Valid
x2.5	0,717	0,3494	0,000	Valid

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 25.0, 2021

d. Uji Validitas Lingkungan Kerja (X_3)

Tabel 10. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Sig	Ket
x3.1	0,793	0,3494	0,000	Valid
x3.2	0,624	0,3494	0,000	Valid
x3.3	0,477	0,3494	0,000	Valid

x3.4	0,838	0,3494	0,000	Valid
x3.5	0,847	0,3494	0,000	Valid

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 25.0, 2021

Berdasarkan tabel 7,8,9, dan 10 tersebut, dapat diketahui bahwa nilai r_{hitung} dari masing-masing butir pernyataan yang terdapat dalam kuisioner yang telah disebarkan lebih besar dari nilai r_{tabel} (0,3494) dengan nilai signifikansi kurang dari 0,050, sehingga seluruh item pernyataan yang digunakan pada seluruh variabel dapat dinyatakan valid.

e. Uji Reliabilitas

Tabel 11. Hasil Uji Reliabilitas

No Variabel	r kritis	C A	Ket
1 Kinerja Guru	0,60	0,772	Reliabel
2 Kepemimpinan Transformasional	0,60	0,709	Reliabel
3 Motivasi	0,60	0,630	Reliabel
4 Lingkungan Kerja	0,60	0,776	Reliabel

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 25.0, 2021

Berdasarkan tabel 11, dapat dijelaskan bahwa seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* yang dimiliki oleh masing-masing variabel lebih dari 0,60.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

Tabel 12. Uji Multikolinieritas

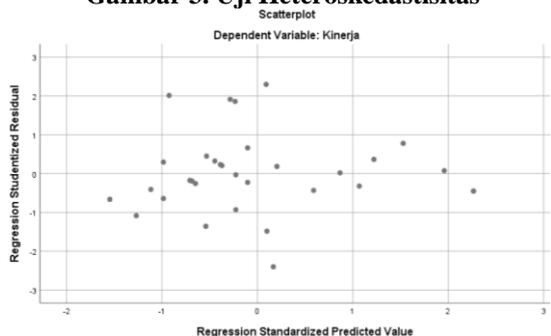
No	Variabel Bebas	Collinierity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kepemimpinan Transformasional	.510	1.960
2	Motivasi	.518	1.929
3	Lingkungan Kerja	.923	1.083

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 25.0, 2021

Berdasarkan tabel 12 tersebut, menunjukkan bahwa *collinearity statistic* pada nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan VIF tidak lebih besar dari 10, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa model regresi tidak terjadi multikolinieritas sehingga model dapat dipakai.

b. Uji Heteroskedastisitas

Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 25.0, 2021

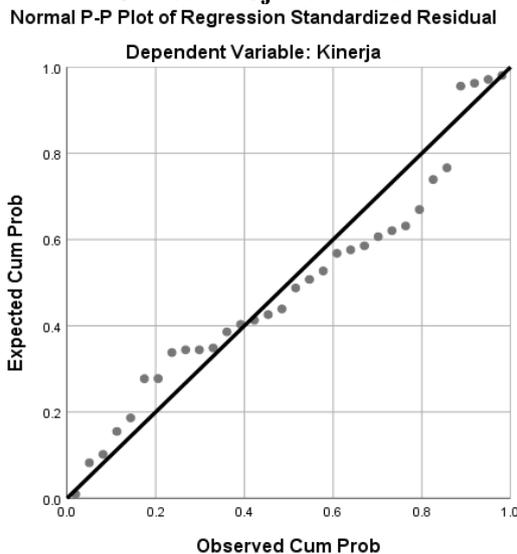
Berdasarkan gambar 3, menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu (bergelombang, melebar,

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMP NEGERI 1 KUWARASAN

kemudian menyempit) dan tidak ada pola yang jelas sehingga dapat disimpulkan model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

c. Uji Normalitas

Gambar 3. Uji Normalitas



Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 25.0, 2020
Berdasarkan gambar 3 tersebut, dapat diketahui bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Dengan demikian model regresi memenuhi asumsi normalitas.

4. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Tabel 13. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	-.414	2.471		-.167	.868
Kepemimpinan Transformasional	.479	.166	.402	2.884	.007
Motivasi	.493	.179	.380	2.747	.010
Lingkungan Kerja	.273	.096	.295	2.845	.008

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Data primer diolah, 2021

1) Hubungan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja

Hasil uji t pada tabel 13 tersebut, menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel kepemimpinan transformasional sebesar $0,007 < 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka $t_{hitung} 2,884 > t_{tabel} 2,048$. Hasil ini menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Kuwarasan, sehingga dapat disimpulkan bahwa **H₁ diterima**.

2) Hubungan Motivasi terhadap Kinerja Guru

Hasil uji t pada tabel 13 tersebut, menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel motivasi sebesar $0,010 < 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh

angka $t_{hitung} 2,747 > t_{tabel} 2,048$. Hasil ini menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Kuwarasan, sehingga dapat disimpulkan bahwa **H₂ diterima**.

3) Hubungan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru

Hasil uji t pada tabel 13 tersebut, menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel lingkungan kerja sebesar $0,008 < 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka $t_{hitung} 2,845 > t_{tabel} 2,048$. Hasil ini menyatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Kuwarasan, sehingga dapat disimpulkan bahwa **H₃ diterima**.

b. Uji Simultan (Uji F)

Tabel 14. Hasil Uji Simultan

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	98.095	3	32.698	24.234	.000 ^b
Residual	37.780	28	1.349		
Total	135.875	31			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, Lingkungan Kerja

Sumber: Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 14, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 24.234 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Diketahui bahwa F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} sebesar 2,73 maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel gaya kepemimpinan transformasional, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Kuwarasan, sehingga dapat disimpulkan bahwa **H₄ diterima**.

c. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 15. Hasil Koefisien Determinasi

Model	Model Summary ^b			
	R	Adjusted R Square	R Square	Std. Error of the Estimate
1	.850 ^a	.722	.692	1.162

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 15 tersebut, hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai Adjusted R² sebesar 0,692 artinya 69,2% variabel kinerja guru dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja sedangkan sisanya 30,8% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam model penelitian ini.

Pembahasan

1. Pembahasan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada variabel kepemimpinan transformasional terhadap kinerja menunjukkan nilai koefisien B sebesar 0,479 dan hasil uji t menunjukkan bahwa hasil $t_{hitung} 2,884 > t_{tabel} 2,048$ dengan tingkat signifikansi $0,007 < 0,05$, hal ini membuktikan bahwa variabel kepemimpinan

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMP NEGERI 1 KUWARASAN

transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Kuwarasan. Hal ini berarti semakin baik gaya kepemimpinan transformasional maka semakin tinggi pula kinerja guru. Adanya kharisma dari seorang pemimpin, pemimpin bergairah dalam mengkomunikasikan masa depan organisasi yang idealis sehingga mampu mendorong semangat guru, pemimpin dengan baik mendorong karyawan untuk memecahkan masalah lama dengan cara yang baru, serta pemimpin yang selalu memperhatikan bawahannya merupakan suatu hal yang dapat mempengaruhi kinerja guru di SMP Negeri 1 Kuwarasan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Purwanto dan Solichin (2020) dengan penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Fisik, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus Pada Guru PNS di MTS Negeri 5 Kebumen)” yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Artinya bahwa semakin baik kepemimpinan transformasional maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan

2. Pembahasan Motivasi terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada variabel motivasi terhadap kinerja menunjukkan nilai koefisien B sebesar 0,493 dan hasil uji t menunjukkan bahwa hasil $t_{hitung} 2,747 > t_{tabel} 2,048$ dengan tingkat signifikansi $0,010 < 0,05$, hal ini membuktikan bahwa variabel motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Kuwarasan. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi yang didapatkan maka semakin tinggi pula kinerja. Bagaimana organisasi mampu menghargai segala pencapaian dari guru serta mengakui guru dari kemampuannya serta dedikasinya, adanya motivasi yang didapat dari pekerjaannya serta adanya tanggung jawab merupakan suatu hal yang mampu mendorong motivasi guru di SMP Negeri 1 Kuwarasan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Prabu dan Wijayanti (2016) dengan judul “Penghargaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Divisi Penjualan PT. United Motors Center Suzuki Ahmad Yani, Surabaya)” yang menyatakan bahwa bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi yang diterima karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dihasilkan.

3. Pembahasan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada variabel lingkungan kerja terhadap kinerja menunjukkan nilai koefisien B sebesar 0,273 dan hasil uji t menunjukkan bahwa hasil $t_{hitung} 2,845 > t_{tabel} 2,048$ dengan tingkat signifikansi $0,008 < 0,05$, hal ini membuktikan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Kuwarasan. Hal ini menyatakan bahwa semakin baik lingkungan kerja pada SMP Negeri 1 Kuwarasan maka akan mampu

meningkatkan kinerja guru. Suasana kerja di lingkungan organisasi yang ideal dan nyaman, adanya hubungan yang baik dengan rekan kerja di dalam lingkungan organisasi, serta tersedianya fasilitas kerja yang mampu menunjang kinerja guru merupakan suatu hal yang dapat mendorong tingkat kinerja guru di SMP Negeri 1 Kuwarasan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Yumaroh dan Andriani (2017) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 10 Kecamatan Sungai Gelam Kabupaten Muaro Jambi” yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja. Hal ini berarti semakin baik lingkungan kerja di dalam organisasi, maka semakin tinggi pula kinerja

4. Berdasarkan hasil dan pembahasan uji F (simultan) dalam penelitian ini diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $24,234 > F_{tabel} 2,73$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini membuktikan variabel kepemimpinan transformasional, motivasi, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Kuwarasan.
5. Berdasarkan hasil uji Koefisien Determinasi (R^2) diperoleh nilai hasil sebesar 0,692 artinya 69,2% variabel kinerja, dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan transformasional, motivasi, dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya 30,8% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

PENUTUP

Simpulan

Penelitian ini adalah penelitian dengan metode analisis deskriptif dan analisis statistik yang dilatar belakangi adanya permasalahan yang berkaitan dengan kinerja guru di SMP Negeri 1 Kuwarasan. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengujian hipotesis pertama (H_1) diterima, artinya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan transformasional di SMP Negeri 1 Kuwarasan maka akan mampu mendorong kinerja guru untuk lebih baik.
2. Pengujian Hipotesis kedua (H_2) diterima, artinya motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi yang diperoleh guru maka semakin tinggi kinerja yang dihasilkan guru SMP Negeri 1 Kuwarasan.
3. Pengujian hipotesis ketiga (H_3) diterima, artinya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja pada SMP Negeri 1 Kuwarasan maka semakin baik kinerja guru.
4. Berdasarkan hasil uji F dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional, motivasi, dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan)

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMP NEGERI 1 KUWARASAN

berpengaruh terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Kuwarasan.

5. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,692 artinya bahwa 69,2% variabel kinerja dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional, motivasi, dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya sebesar 30,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Hal ini berarti penelitian ini mempunyai nilai terbaiknya sebesar 69,2%.

Keterbatasan

Penulis telah berusaha semaksimal mungkin, namun penulis menyadari akan keterbatasan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Kondisi sulit yang sedang terjadi yaitu pandemi Covid-19, membuat penelitian ini sedikit terhambat, karena sulitnya menemui beberapa responden sasaran dengan sistem kerja yang berbeda dari semestinya
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru dalam penelitian ini hanya terdiri dari empat variabel yaitu kepemimpinan transformasional, motivasi, dan lingkungan kerja, seharusnya masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung, Setiawan. 2013. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol 1, No 4, Juli 2013.
- Arikunto, Suharsimi. 1998. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- As'ad, M. 2001. *Seri Ilmu SDM: Psikologi Industri*. Edisi Keempat. Yogyakarta: Liberti.
- E, Mulyasa. 2007. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Fred, Luthans. 2006. *Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh*. Yogyakarta: PT. Andi.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Kharis, Indra. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Bank Jatim Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 3 No. 1 Maret 2015. Universitas Brawijaya Malang.
- Lensufiie, Tikno. 2010. *Leadership untuk Profesional dan Mahasiswa*. Jakarta: Erlangga.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Martoyo, Susilo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kelima, Yogyakarta: PT. BPFE.
- Mulyasa. 2004. *Manajemen Berbasis Sekolah, Konsep, Strategi dan Implementasi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa. 2007. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Prabu dan Wijayanti. 2016. Pengaruh Penghargaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Divisi Penjualan PT. United Motors Center Suzuki Ahmad Yani, Surabaya). *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Kewirausahaan* Vol. 5, No. 2, 104-117. 2016.
- Prawirosentono, Suyadi. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Ranupandoyo, Heidjarachman, (1989), *Dasar-dasar Ilmu Manajemen, untuk Keberhasilan Pimpinan*, Yogyakarta : BPFE.
- Sania, R. 2012. Pengaruh Motivasi dan Reward Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Office (Non Medis) Rumah Sakit Bogor Medical Center. *Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*. Universitas Indonesia.
- Sedarmayanti, M.Pd., APU. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Penerbit Mandar Maju.
- Siagian, D., dan Sugiarto. 2006. *Metode Statistika*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Sigit, S. 2010. *Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik*, (Online), (<http://silviasigit.blogspot.co.id/2010/10/1-lingkungan-kerja-fisik-dan-non-fisik.html>), diakses Oktober 2016.
- Sitty, Yuwalliatin. 2006. Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Serta Pengaruhnya Terhadap Keunggulan Kompetitif Dosen Unissula Semarang. *EKOBIS*. Vol.7.No.2.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Suparlan. 2005. *Menjadi Guru Efektif*. Yogyakarta: Hikayat.
- Tampubolon, Biatna D., 2007, *Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan Dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Yang Telah Menerapkan SNI 19- 9001-2001*. *Jurnal Standardisasi*, No. 9, 2007, hal. 106-115.
- Yumaroh, dan Lili, Andriani. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Smk Negeri 10 Kecamatan Sungai Gelam Kabupaten Muaro Jambi. *Scientific Journals of Economic Education*. Volume 1, Nomor 1, September 2017.