

PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU

Yati Maryati¹, Agie Hanggara²

¹SMA Negeri 2 Kuningan, Kuningan, Indonesia

²Universitas Kuningan, Kuningan, Indonesia

e-mail: yatimaryati284@gmail.com¹, agie.hanggara@uniku.ac.id²

Abstract

The low performance of teachers is the issue behind this research. A phenomenon that often occurs in the field, shows that there are still teachers who are not maximal in the learning and evaluation process, use of time at work inefficiently, lack of collaboration with other teachers and show low morale. By collecting the results of teacher administration at Senior high schools in Kuningan, researchers carried out a field study that shows that they are still not fully collecting administration. The low performance of the teacher is thought to be influenced by the principal's leadership factor as the head of the school, the school work environment, and the teachers' work motivation. This study aims to determine first the influence of principal leadership on work motivation in Senior high schools in Kuningan; second, the influence of work environment on work motivation in Senior high schools in Kuningan; third, the influence of principal leadership on the performance of teachers in Senior high schools in Kuningan; fourth, the influence of work environment on teacher performance in Senior high schools in Kuningan; fifth, the influence of work motivation on teacher performance in Senior high schools in Kuningan. The method used in this research is descriptive and correlational methods. while the sample used is 233 teachers in Senior high schools in Kuningan. The results showed that; 1) there is a positive influence of leadership on work motivation in Senior high schools in Kuningan; 2) there is a positive influence of work environment on work motivation in Senior high schools in Kuningan; 3) there is an influence of principal leadership on teacher performance in Senior high schools in Kuningan; 4) there is an influence of the work environment on the performance of teachers in Senior high schools in Kuningan; 5) there is an influence of work motivation on teacher performance in Senior high schools in Kuningan. Based on the research results, it can be concluded that the principal's leadership has a positive effect on work motivation; the work environment has a positive effect on work motivation; Principal leadership has a positive effect on teacher performance; The work environment has a positive effect on teacher performance; Work motivation has a positive effect on teacher performance in Senior high schools in Kuningan.

Keywords: *principal leadership; work environment; work motivation; teacher performance*

Abstrak

Permasalahan dalam penelitian ini adalah masih rendahnya kinerja guru. Fenomena yang terjadi menunjukkan masih terdapat guru yang kurang maksimal dalam proses pembelajaran dan evaluasi, penggunaan waktu dalam kerja, dan kejasama dengan orang lain dalam bekerja yang kurang serta menunjukkan semangat kerja yang rendah. Peneliti melakukan studi lapangan dengan mengumpulkan hasil administrasi guru pada SMA Negeri di Kabupaten Kuningan yang menunjukkan masih belum sepenuhnya dalam mengumpulkan administrasi. Rendahnya kinerja guru diduga dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan kepala sekolah sebagai pemimpin kepala sekolah, lingkungan kerja yang ada di sekolah serta motivasi kerja yang dimiliki oleh para guru. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja di SMA Negeri Se-Kabupaten Kuningan; untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja di SMA Negeri Se-Kabupaten Kuningan; untuk mengetahui kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMA Negeri Se-Kabupaten Kuningan; untuk mengetahui lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri Se-Kabupaten Kuningan; untuk mengetahui motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri Se-Kabupaten Kuningan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan metode korelasional. Dan sampel yang digunakan adalah 233 guru di SMA Negeri Se-Kabupaten Kuningan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa; kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif terhadap motivasi kerja di SMA Negeri Se-Kabupaten Kuningan; lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja di SMA Negeri Se-Kabupaten Kuningan; Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja guru di SMA Negeri Se-Kabupaten Kuningan; Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru di

SMA Negeri Se-Kabupaten Kuningan; Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru di SMA Negeri Se-Kabupaten Kuningan.

Kata kunci : *kepemimpinan kepala sekolah; lingkungan kerja; motivasi kerja; kinerja guru*

PENDAHULUAN

Sekolah merupakan tempat menuntut ilmu dan berlangsungnya Kegiatan belajar mengajar (KBM). Dalam Kegiatan Belajar Mengajar (KBM) pengajar mempunyai peranan krusial pada proses tersebut. Guru sebagai pendidik harus menggunakan tanggung jawab mereka. Sesuai dengan pendapat Saondi dan Suherman (2010:18) menyatakan bahwa “Guru memainkan peran yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan pendidikan. Guru profesional harus menghasilkan lulusan berkualitas. Jadi guru juga penentu baik atau tidaknya proses pembelajaran di sekolah.”

Kinerja guru juga dapat dilihat dari cara guru itu mengajar termasuk dalam metode mengajarnya. Menurut Saondi dan Suherman (2010:21) "Kinerja guru adalah kapasitas yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya atau karyanya. Kinerja baik dan memuaskan jika tujuan yang dicapai sesuai dengan standar didefinisikan". Seseorang guru harus memiliki kualitas dalam mengajar. Kualitas tersebut dapat dinilai dari kinerjanya. kinerjanya menurut Tempe, A Dale dalam Saondi dan Suherman (2010:20).

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan, terlihat masih ada kendala yang dihadapi dalam pencapaian kinerja guru di sekolah tersebut. Kendala yang masih dihadapi oleh guru dalam pencapaian kinerja ditunjukkan dalam proses pembelajaran, penggunaan waktu dalam kerja, dan kejasama dengan orang lain dalam bekerja. Kinerja guru tentunya ditunjang dengan guru yang disiplin dan bertanggung jawab dalam mengumpulkan tugasnya dalam bentuk administrasi guru, terkadang guru kurang disiplin dalam pengumpulannya yang menyebabkan kinerja guru dinilai kurang. Berikut adalah data hasil pengumpulan administrasi yang dilakukan oleh guru di beberapa sekolah yaitu SMA Negeri 2 Kuningan sebesar 70%, SMA Negeri 3 Kuningan sebesar 70%, SMA Negeri 1 Kuningan sebesar 55%, dan SMA Negeri 1 Cigugur hanya 50%. menunjukkan presentasi pengumpulan administrasi yang belum sepenuhnya dilakukan oleh guru, masih banyak guru yang belum mengumpulkan administrasi dengan tepat waktu dikarenakan beberapa faktor tertentu. Dalam pelaksanaan pembelajaran guru tidak sesuai dengan RPP yang sudah dibuat, dan dalam pelaksanaannya masih menggunakan metode yang konvensional. Evaluasi pembelajaran, analisis proses pembelajaran dan tindak lanjut hasil analisis jarang dilakukan, terbukti dari tidak adanya laporan hasil analisis dan tindak lanjut analisis tersebut. Sehingga kinerja guru tersebut kurang optimal dalam pelaksanaannya.

Untuk meningkatkan kinerja guru maka harus didukung dengan segala aspek didalamnya. Guru di sekolah memiliki seorang pemimpin yaitu kepala sekolah. Seorang kepala sekolah harus memiliki jiwa kepemimpinan serta harus memahami dan menerapkan tugas dan peranannya. Untuk meningkatkan kinerja guru maka harus didukung dengan segala aspek didalamnya. Seorang kepala sekolah harus memiliki jiwa kepemimpinan serta harus memahami dan menerapkan tugas dan peranannya. Karena kepemimpinan kepala sekolah sangat penting dalam kemajuan suatu sekolah tersebut dan Seorang pemimpin harus mampu menggerakkan organisasinya untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai (Hsiang lee & Fred li, 2015; Chen, 2017; Elmazi, 2018; Riswa, 2014).

Kinerja seorang guru selain didorong oleh kepemimpinan kepala sekolah, ditunjang oleh lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja yang baik seperti lingkungan yang bersih, nyaman, sehat dan menyenangkan. apabila didukung dengan lingkungan yang baik,

maka guru dapat melaksanakan tugasnya dengan optimal. Anoraga (2009:58) juga mengatakan bahwa “Lingkungan kerja yang baik akan membawa pengaruh yang baik pula segala pihak, baik bagi para pekerja, pemimpin ataupun pada hasil pekerjaannya”. Lingkungan kerja yang baik juga dapat memotivasi dalam bekerja. Lingkungan kerja yang baik di organisasi akan semakin meningkatkan motivasi kerja karyawan. Begitu juga bagi para guru, lingkungan dimana yang bersangkutan bekerja dapat mempengaruhi berbagai hal termasuk motivasi pekerja itu sendiri. Faktor-faktor yang termasuk dalam lingkungan kerja sangat luas, semua faktor ini meliputi: pembersihan, pertukaran udara, pencahayaan, musik, keselamatan dan kebisingan. Faktor-faktor tersebut berpengaruh terhadap motivasi kerja yang berdampak pada kinerja guru. yakni bahwa ketika lingkungan kerja dapat menunjang hal tersebut, maka motivasi kerja akan meningkat dan berpengaruh pada meningkatnya prestasi yang berdedikasi pada kinerja guru itu sendiri. Menurut Nitisemito (2001), yang mempengaruhi kinerja guru adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah semua keprihatinan pekerja dapat bersaing dalam implementasi penugasan. Lingkungan kerja adalah faktor di luar manusia fisik dan non-fisik dalam suatu organisasi. Lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja guru sehingga produktivitas yang dihasilkan oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai tenaga pendidik.

Motivasi kerja juga akan berpengaruh pada kinerja guru nantinya. Menurut Anaroga (2009:34) motivasi adalah sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan ke arah suatu tujuan tertentu. Motivasi dibutuhkan oleh seorang guru dalam mengajar, supaya dalam pembelajaran guru memiliki semangat untuk membagikan ilmu kepada para siswanya dan mencapai tujuan pembelajaran (Simbela, 2017; rasto, 2019; Hamdani & Nila & Kritiawan, 2018).

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor penentu tinggi rendahnya kinerja seorang guru. Motivasi juga berhubungan dengan faktor-faktor psikologis seseorang sebagai wujud hubungan antara sikap, kebutuhan, dan kepuasan dalam diri manusia. Seorang guru memiliki motivasi kerja yang baik maka akan memiliki tanggung jawab yang baik pula dalam mengerjakan pekerjaannya sehingga secara tidak langsung akan meningkatkan kinerja guru tersebut (Akhtar & Ikbal, 2017; Meindinyo, 2017; Kwapong,dkk, 2017). Untuk mengukur motivasi kerja digunakan indikator-indikator yang meliputi motivasi intrinsik (kemajuan, pengakuan, tanggung jawab) dan motivasi ekstrinsik (pengawasan, gaji, kebijakan organisasi, kondisi pekerjaan) indikator ini dikembangkan oleh Herzberg dalam Robbins (2013:253). Motivasi kerja yang tinggi dalam sebuah organisasi sekolah akan berdampak positif yaitu tercapainya tujuan yang telah ditentukan oleh organisasi sekolah. Untuk motivasi kerja untuk dioptimalkan di organisasi sekolah, faktor-faktor apa yang perlu mempengaruhi motivasi kerja. Seorang guru bekerja secara profesional jika pada dirinya terdapat motivasi yang tinggi. Karyawan dengan motivasi sukses yang kuat mendapatkan kinerja tinggi dan sebaliknya, mereka berkinerja buruk karena motivasi kerja yang rendah.

Guru dalam melaksanakan profesinya harus mampu menggunakan waktu dalam bekerja yang efektif dan efisien. Guru dituntut mampu membagi waktu dalam bekerja, baik melaksanakan tugas sebagai guru di kelas maupun kegiatannya di luar kelas. Dalam hasil observasi masih banyak guru yang tidak efisien dalam menggunakan waktu. Guru yang sering terlambat masuk kelas untuk mengajar. Dalam kegiatan di luar kelas seperti rapat, guru juga masih banyak yang terlambat dalam kehadiran. selain itu kepala sekolah dalam kepemimpinannya di sekolah tersebut sudah optimal. Dalam melaksanakan kepemimpinannya, kepala sekolah harus memiliki kepribadian yang baik. Kepala sekolah merupakan kedudukan tertinggi di sekolah yang dijadikan panutan bagi guru, karyawan dan siswa.

Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi orang lain, ini mempunyai maksud untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan mempengaruhi orang, para pemimpin dapat melakukannya melalui motivasi yang dapat memindahkan seseorang untuk melakukan sesuatu dengan para pemimpin yang mereka inginkan. Kemampuan mempengaruhi orang lain mengidentifikasi keberadaan komunikasi dan interaksi antara pemimpin dengan yang dipimpin. Fungsi kepemimpinan yang sudah diterapkan oleh kepala sekolah yaitu fungsi kepemimpinan kepala sekolah sebagai motivator. Sebagai motivator, kepala sekolah memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada staf pendidikan untuk melakukan berbagai tugas dan fungsi. Motivasi ini dapat diberdayakan melalui lingkungan fisik, suasana kerja, disiplin, stimulus, secara efektif. Kepemimpinan kepala sekolah yang baik harus mencari peningkatan kinerja guru melalui program pengembangan kapasitas tenaga kerja. Kepala sekolah sebagai pimpinan tertinggi yang sangat berpengaruh dan menentukan kemajuan sekolah harus memiliki kemampuan administrasi memiliki komitmen tinggi dan luwes dalam melaksanakan tugasnya. Oleh karena itu, kepala sekolah harus memiliki kepribadian atau sifat dan kemampuan serta keterampilan untuk memimpin lembaga pendidikan. Dalam peran kepemimpinannya, kepala sekolah harus memperhatikan kebutuhan bawahannya sehingga kinerja guru selalu dipertahankan.

Berdasarkan latar belakang di atas, untuk penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja guru di SMA Negeri Se-Kabupaten Kuningan ?
2. Bagaimana pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap Motivasi Kerja guru di SMA Negeri Se-Kabupaten Kuningan ?
3. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja sekolah terhadap Motivasi Kerja guru di SMA Negeri Se-Kabupaten Kuningan ?
4. Bagaimana pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kinerja guru di SMA Negeri Se-Kabupaten Kuningan ?
5. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja guru di SMA Negeri Se-Kabupaten Kuningan ?
6. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri Se-Kabupaten Kuningan ?

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Deskriptif dan metode korelasional. Dan populasi yang digunakan adalah sebanyak 560 guru di SMA Negeri se-Kabupaten Kuningan dengan sampel sebanyak 233 guru di SMA Negeri se-Kabupaten Kuningan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Gambaran Kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja guru

a. Kepemimpinan Kepala Sekolah pada SMA Negeri se-Kab.Kuningan

Dari hasil pengolahan dan analisis data, maka dapat diperoleh gambaran bahwa besarnya nilai variabel X1 (Kepemimpinan Kepala Sekolah) adalah dengan rata-rata 79,41. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang dinilai oleh guru di SMA Negeri Se-Kab.Kuningan berada didalam keterogori Moderat/Sedang.

b. Lingkungan Kerja pada SMA Negeri Se-Kab.Kuningan

Dari hasil pengolahan dan analisis diatas, maka dapat diperoleh gambaran bahwa besarnya nilai variabel X2 (Lingkungan Kerja) adalah dengan rata-rata skor sebesar 44,25. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja guru di SMA Negeri Se-Kab.Kuningan berada didalam kategori moderat.

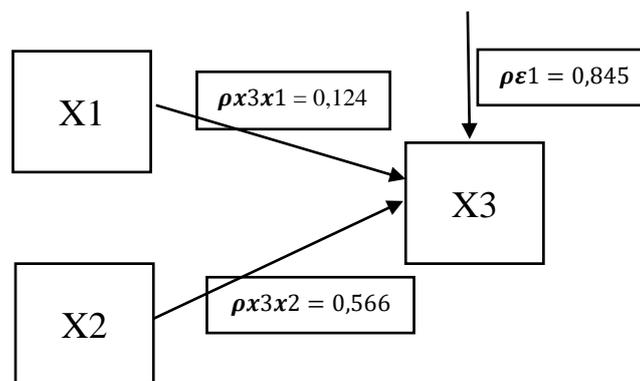
c. Motivasi Kerja pada SMA Negeri Se-Kab.Kuningan

Dari hasil pengolahan dan analisis diatas, maka dapat diperoleh gambaran bahwa besarnya nilai variabel X3 (Motivasi Kerja) adalah dengan rata-rata skor sebesar 47,84. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja yang dimiliki guru di SMA Negeri Se-Kab.Kuningan berada didalam kategori moderat.

d. Kinerja Guru pada SMA Negeri Se-Kab.Kuningan

Dari hasil pengolahan dan analisis diatas, maka dapat diperoleh gambaran bahwa besarnya nilai variabel Y (Kinerja Guru) adalah dengan rata-rata skor sebesar 71,91. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru yang dimiliki guru di SMA Negeri Se-Kab.Kuningan berada didalam kategori moderat.

Hasil Analisis Jalur I



Gambar 1. Analisis Jalur I

2. Pengaruh Kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja

Berdasarkan analisis statistic diperoleh koefisien jalur pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja sebesar 0,124. Koefisien tersebut bernilai positif artinya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif terhadap motivasi kerja, semakin baik kepemimpinan kepala sekolah maka akan meningkatkan motivasi kerja para guru. Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh secara langsung terhadap motivasi kerja sebesar 0,124 atau 1,5%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t-hitung = 2.086 dan nilai signifikansi $0,038 < 0,050$ artinya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi belajar.

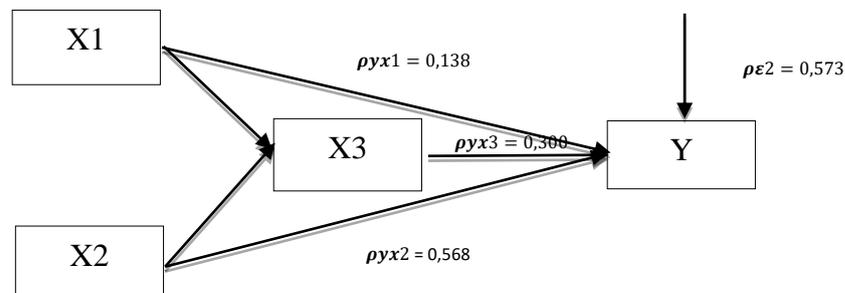
Secara deskriptif penelitian yang dilakukan bahwa kepemimpinan kepala sekolah sudah termasuk dalam kategori moderat atau sedang, namun beberapa hal yang perlu ditingkatkan salah satunya yaitu pemberian kompetensi bagi kepala sekolah agar kepala sekolah dapat menerapkan kepemimpinan yang lebih baik lagi. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nasrun (2016) hasil penelitian didapatkan nilai koefisien jalur antara kepemimpinan sekolah terhadap motivasi kerja guru sebesar 0,249. Data menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dalam melakukan kepemimpinannya sudah cukup baik, sehingga tentunya dapat mempengaruhi motivasi kerja guru.

3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja

Berdasarkan analisis statistik diperoleh koefisien jalur pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja sebesar 0,566. Koefisien tersebut bernilai positif artinya lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja, semakin baik lingkungan kerja maka akan meningkatkan motivasi kerja para guru. Lingkungan kerja berpengaruh secara langsung terhadap motivasi guru sebesar 0,566 atau 32%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t-hitung = 9.498 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,050$ artinya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sampurno (2015) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan hal yang berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Hal ini dilihat dari hasil tabel uji-t diperoleh nilai t-hitung sebesar 6.022 dan t-tabel sebesar 2.002465. Hal ini berarti t-hitung $>$ t-tabel, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima dimana lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Sejalan juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Prakoso (2014) berdasarkan analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

Hasil Analisis Jalur II



Gambar 2. Analisis Jalur II

4. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru

Berdasarkan analisis statistik diperoleh koefisien jalur kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 0,138. Koefisien tersebut bernilai positif artinya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja guru, semakin baik kepemimpinan kepala sekolah maka akan meningkatkan kinerja guru. Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh secara langsung terhadap kinerja guru sebesar 0,138 atau 1,9%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t-hitung = 3.372 dan nilai signifikansi = $0,001 < 0,050$ artinya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sampurno (2015) yang menyatakan hasil penelitian terdapat hubungan linear kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dan berpengaruh secara signifikan dengan nilai sig $0,007 < 0,050$. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Ridwan (2018) bahwa dari hasil perhitungan diperoleh pengaruh langsung kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 3,03 %.

5. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru

Berdasarkan analisis statistik diperoleh koefisien jalur pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru sebesar 0,568. Koefisien tersebut bernilai positif artinya lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru, semakin baik lingkungan kerja maka akan meningkatkan kinerja guru. Lingkungan kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja guru sebesar 0,568 atau 32,3%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t-

hitung = 11.885 dan nilai signifikansi = $0,000 < 0,050$ artinya lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yumaroh & Andriani (2017) yang menyatakan bahwa hasil penelitian diperoleh $\text{sig} = 0,000 < 0,050$ dimana lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Meningkatkan atau menurunkannya kinerja guru sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik internal maupun faktor eksternal, salah satu faktor eksternal yang ikut mempengaruhi kinerja guru yakni lingkungan kerja. Dengan terciptanya lingkungan kerja yang baik maka secara langsung atau tidak akan meningkatnya kinerja guru. Penelitian lain yang dilakukan oleh Elifita dkk (2019) dengan hasil penelitian bahwa besarnya angka koefisien determinasi (*R square*) 0,710 angka tersebut mengandung arti bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh kuat terhadap kinerja guru pendidikan agama islam.

6. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru

Berdasarkan analisis statistik diperoleh koefisien jalur pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 0,300. Koefisien tersebut bernilai positif artinya motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru, semakin baik motivasi kerja maka akan meningkatkan kinerja guru. Motivasi kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja guru sebesar 0,300 atau 9%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t-hitung = 6.700 dan nilai signifikansi = $0,035 < 0,050$ artinya motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

Penelitian yang dilakukan oleh Elianto (2018) berdasarkan hasil penelitian bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru ditunjukkan dengan nilai signifikansi t lebih kecil dari $\alpha = 0,050$ ($0,000 < 0,050$). Guru yang memiliki motivasi kerja tinggi akan memiliki semangat atau dorongan untuk bekerja secara lebih baik.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja, Motivasi kerja dan kinerja guru berdasarkan hasil penelitian termasuk kedalam kategori sedang atau cukup.
- b. Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif terhadap motivasi kerja guru di SMA Negeri Se-Kabupaten Kuningan. Artinya semakin efektif kepemimpinan kepala sekolah maka semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki guru.
- c. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja guru di SMA Negeri Se-Kabupaten Kuningan. Artinya semakin kondusif lingkungan kerja maka semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki guru.
- d. Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri Se-Kabupaten Kuningan. Artinya semakin efektif kepemimpinan kepala sekolah maka kinerja guru akan semakin tinggi.
- e. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru di SMA Negeri Se-Kabupaten Kuningan. Artinya semakin kondusif lingkungan kerja maka kinerja guru akan semakin tinggi.
- f. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru di SMA Negeri Se-Kabupaten Kuningan. Artinya Semakin kondusif lingkungan kerja maka kinerja guru akan semakin tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S, Nitisemito. (2012). *Manajemen Personalia. Cetakan ke 9. Edisi ke 4*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Dwi Sampurno & Agus Wibowo. (2015). *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Guru di SMK Negeri 4 Pandeglang*. Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis Vol.3 No.2 Oktober 2015 E-ISSN: 2302–2663 <http://doi.org/10.21009/JPEB>
- Eliyanto. (2018). *Pengaruh Motivasi kerja dan lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen*. Jurnal Pendidikan Madrasah, Volume 3, Nomor 1, Mei 2018 P-ISSN: 2527-4287 - E-ISSN: 2527-6794.
- Hamdani & Nila Kesumawati & Muhammad Kristiawan. (2018). The Influence of Teachers' Work Motivation and Principals' Managerial Competence on Teachers' Performance. *IOSR Journal Of Humanities And Social Science (IOSR-JHSS) Volume 23, Issue 9, Ver. 1 (September. 2018) 72-76 e-ISSN: 2279-0837, p-ISSN: 2279-0845. www.iosrjournals.org*
- Javed Hassan Akhtar1 & Irum Iqbal. (2017). Impact of Motivation on Teachers' Job Performance: A Case Study of a Public Sector University. *Journal of Educational Sciences & Research Spring 2017, Volume 4 No.1 <http://uos.edu.pk/Journals/>*
- Jerald Greenberg & Robert A. Baron (2003). *Behavior In Organizations, Eight Edition*, Prentice - hall, New Jersey Edition, Pearson Education, Inc., Upper Saddle River, New Jersey, pp. 209586.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. (2014). *Perilaku Organisasi. Edisi 9. Buku 1*. Jakarta: Salemba Empat.
- Lipse Samuel Appiah Kwapong1, Dkk. (2015). The Effect of Motivation on The Performance of Teaching Staff In Ghanaian Polytechnics: The Moderating Role of Education and Research Experience. *Global Journal of Human Resource Management Vol.3, No.6, pp.30-43, November 2015. ISSN 2053-5686(Print), ISSN 2053-5694(Online)*.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. (2006). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Meindinyo R. O K & Ikurite N. (2017). *Influence Of Motivation On Teachers Performance In A Local Government Area In Nigeria*. *IOSR Journal Of Humanities And Social Science (IOSR-JHSS) Volume 22, Issue 5, Ver. 3 (May 2017) PP 22-28 e-ISSN: 2279-0837, p-ISSN: 2279-0845. www.iosrjournals.org DOI: 10.9790/0837-2205032228*.
- Mila Yumaroh & 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*
- Mulyasa. (2014). *Manajemen Berbasis Sekolah, Konsep, strategi dan Implementasi*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Nasrun. (2016). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Guru*. *Ilmu Pendidikan, Volume 1 Nomor 2, Desember 2106: 63-70*.
- Ondi, Saondi & Aris Suherman. (2010). *Etika Profesi Keguruan*. Bandung: Aditama.
- Purwanto. (2014). *Evaluasi Hasil Belajar*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Rasto & Siti Yulianti Maulani. (2019). *Satisfaction and Motivation as Determinants of Teacher Performance*. *Jurnal Pendidikan Bisnis dan Manajemen, Volume 5, Number 2, July 2019, Page 11- 21*.
- Robbins, P. Stephen. (2013). *Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh*. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Erlangga, Jakarta.

- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Taufik Ridwan & Karna Sopandi (2018). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompetensi Guru dan Kompensasi Guru Terhadap Kinerja Guru Di SMP Pertiwi*. TEDC Vol. 12 No. 3 , September 2018.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.