

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, KOMPETENSI GURU
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU
DI WILAYAH III KECAMATAN GANTARANG
KABUPATEN BULUKUMBA**

TESIS

Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Magister Manajemen



AHMAD DARFIN

2019MM12569

**STIE NOBEL INDONESIA
PROGRAM PASCASARJANA
MAKASSAR
2021**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, KOMPETENSI GURU
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU
DI WILAYAH III KECAMATAN GANTARANG
KABUPATEN BULUKUMBA**

TESIS

Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Magister Manajemen



School Of Business

AHMAD DARFIN

2019MM12569

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
KONSENTRASI MANAJEMEN PENDIDIKAN**

**STIE NOBEL INDONESIA
PROGRAM PASCASARJANA
MAKASSAR
2021**

PENGESAHAN TESIS

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, KOMPETENSI GURU
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU
DI WILAYAH III KECAMATAN GANTARANG
KABUPATEN BULUKUMBA**

Oleh :

AHMAD DARFIN

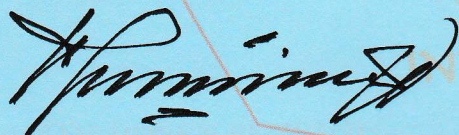
2019MM12569

Telah dipertahankan di depan Penguji
Pada tanggal 30 Mei 2021
Dinyatakan telah memenuhi syarat

Menyetujui :

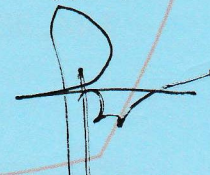
Komisi Pembimbing

Ketua,



Dr. H. Muhammad Hidayat, SE., MM

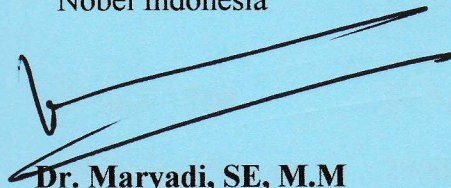
Anggota,



Dr. Hj Haerajah Alwany, SE., MM

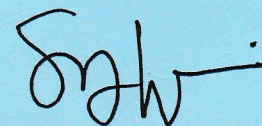
Mengetahui :

Direktur PPS STIE
Nobel Indonesia



Dr. Maryadi, SE, M.M

Ketua Program Studi
Magister Manajemen,



Dr. Sylvia Sjarlis, SE, M.Si, Ak, CA

HALAMAN IDENTITAS

MAHASISWA, PEMBIMBING DAN PENGUJI

JUDUL TESIS:

PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, KOMPETENSI GURU DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI WILAYAH III KECAMATAN GANTARANG KABUPATEN BULUKUMBA

Nama Mahasiswa : AHMAD DARFIN
NIM : 2019MM12569
Proram Studi : Magister Manajemen
Peminatan : Manajemen Pendidikan

KOMISI PEMBIMBING:

Ketua : Dr. H. Muhammad Hidayat, SE., MM
Anggota : Dr. Hj Haeranah Alwany, SE., MM

TIM DOSEN PENGUJI:

Dosen Penguji 1 : Dr. Drs. H. Muh. Said, M.M., M.AP
Dosen Penguji 2 : Dr. Mustaking Muhlab, S. Sos., M. Si

Tanggal Ujian : 02 Agustus 2021
SK Penguji Nomor : 29/SK/PPS/STIE-NI/IV/2021

PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan dengan sebenar benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, didalam Naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan sumber kutipan serta daftar pustaka.

Apabila ternyata didalam Naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Tesis (MAGISTER MANAJEMEN) ini dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, Mei 2021

Penulis



Ahmad Darfin
2019MM12569

KATA PENGANTAR

Puji syukur dihaturkan kehadirat Allah SWT, karena atas Karunia dan Ridho-Nya penulis dapat menyelesaikan Tesis dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompetensi Guru dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Wilayah III Kec. Gantarang Kab. Bulukumba. Tesis ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan ini banyak kekurangan-kekurangan dalam penulisan dan pembahasannya juga menyadari bahwa penulisan ini tidak akan tersusun rapi tanpa bantuan dan kerjasama dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan banyak terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. H. Mashur Razak S.E., M.M selaku Ketua STIE Nobel Indonesia Makassar
2. Bapak Dr. Maryadi, S.E., M.M selaku Direktur Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar
3. Ibu Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si., Ak, CA selaku Ketua Prodi Magister Manajemen pada Program Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar.
4. Bapak Dr. H. Muhammad Hidayat, S.E., M.M. selaku Ketua Komisi Pembimbing, dan Ibu Dr. Hj. Haeranah Alwany, SE., M.M. selaku anggota Komisi Pembimbing yang telah bersedia membimbing, menyumbangkan masukan dan saran serta kritikan untuk kesempurnaan tesis ini

5. Seluruh Dosen Program Magister Manajemen pada Program Pascasarjana STIE Nobel Indonesia yang telah membekali penulis untuk selangkah lebih maju hingga tesis ini terwujud.
6. Bapak A. Makkulau, S.Pd selaku Pengawas Wilayah III Kec. Gantarang Kab. Bulukumba Dan Bapak H. Cahir, S.Pd., MM selaku Kepala Sekolah UPT SPF SDN 329 Palambarae yang senantiasa memberikan support dalam penyelesaian studi ini.
7. Rekan-rekan Guru di Wilayah III Kec. Gantarang Kab. Bulukumba yang selalu membantu dan memberikan semangat.
8. Kedua Orang Tua Andi Saleng, H. Andi Abdul Kahar, S.A. dan Hj. Andi Rohania, atas doa tulus yang tak henti-hentinya yang diberikan kepada penulis sampai saat ini
9. Istriku Tercinta Andi Ita Masyitah Nasyir, S. Pd., M. Pd serta Kedua Anak saya Andi Ainiya Faida Azmi dan Andi Ahmad Aidan Aksal atas dukungan moril, doa dan supportnya selama ini
10. Rekan-rekan Mahasiswa PPS STIE Nobel Indonesia angkatan 2019 dan teman-teman seperjuangan yang selalu ceria, humoris, bersemangat dan penuh inspirasi.

Penulis menyadari atas segala keterbatasan, untuk itu saran dan kritik yang membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan tesis ini dengan harapan, semoga tesis ini bermanfaat bagi pengambilan kebijakan di bidang manajemen dan pengembangan ilmu pengetahuan bagi penelitian selanjutnya.
Amin.

Makassar, Mei 2021

Penulis

Ahmad Darfin

ABSTRAK

Ahmad Darfin. 2021. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Kompetensi Guru dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru di Wilayah III Kecamatan Gantarang Kabupaten Bulukumba, dibimbing oleh Muhammad Hidayat dan Haeranah.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) pengaruh kepemimpinan Kepala Sekolah, kompetensi Guru dan Lingkungan Kerja secara parsial dan simultan (2) variabel yang paling dominan yang berpengaruh terhadap Kinerja Guru Di Wilayah III Kec. Gantarang Kab. Bulukumba.

Penelitian dilakukan pada Wilayah III Kec. Gantarang Kab. Bulukumba bulan Mei 2021.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) secara parsial terbukti jika Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh terhadap Kinerja Guru di Wilayah III Kec. Gantarang Kab. Bulukumba (2) Penelitian ini juga membuktikan bahwa secara simultan kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi guru dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di Wilayah III Kec. Gantarang Kab. Bulukumba (3) Variabel kepemimpinan kepala sekolah adalah variabel paling dominan berpengaruh terhadap kinerja guru di Wilayah III Kec. Gantarang Kab. Bulukumba. Penelitian ini menghasilkan nilai koefisien determinasi sebesar 67,8% artinya penelitian ini mampu menjelaskan kinerja guru sebesar 67,8% dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi guru dan lingkungan kerja sedangkan 32,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci: *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompetensi guru, Lingkungan kerja, KinerjaGuru*



ABSTRACT

Ahmad Darfin. 2021. *The Effect of Principal Leadership of Teacher Competence and Work Environment on Teacher Performance in Region III Gantarang District, Bulukumba Regency, supervised by Muhammad Hidayat and Haeranah.*

This study aims to determine (1) the effect of the principal's leadership, teacher competence and the work environment partially and simultaneously (2) the most dominant variables that affect teacher performance in Region III Kec. Gantarang Kab. Bulukumba.

The research was conducted in Region III Kec. Gantarang Kab. Bulukumba in May 2021

The results show that (1) partially proven that the Principal's Leadership had an effect on Teacher Performance in Region III Kec. Gantarang Kab. Bulukumba (2) this study also proves that simultaneously the principal's leadership, teacher competence and work environment affect teacher performance in Region III Kec. Gantarang Kab. Bulukumba (3) the principal's leadership variable is the most dominant variable influencing teacher performance in Region III Kec. Gantarang Kab. Bulukumba. This study resulted in a coefficient of determination of 67.8% meaning that this study was able to explain the teacher's performance of 67.8% affected by the principal's leadership, teacher competence and work environment while 32.2% is affected by other variables not examined in this study.

Keywords: *Principal Leadership, Teacher Competence, Work Environment, Teacher Performance*



DAFTAR ISI

Sampul Tesis.....	i
Lembar Pengesahaan.....	iii
Halaman Identitas.....	iv
Pernyataan Orisinalitas Tesis.....	v
Abstrak.....	vi
Abstract.....	vii
Kata Pengantar.....	viii
Daftar Isi.....	ix
Daftar Gambar.....	xii
Daftar Tabel.....	xiii
Daftar Lampiran.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
BAB II KAJIAN TEORI	
2.1 Penelitian Terdahulu.....	10
2.2 Strategi Kepemimpinan.....	12
2.3 Kompetensi Guru.....	23
2.4 Lingkungan Kerja.....	29
2.5 Kinerja Guru.....	32
2.6 Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompetensi Guru Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Wilayah III Kecamatan Gantarang Kabupaten Bulukumba.....	38

**BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS
PENELITIAN**

3.1 Kerangka Konseptual.....	42
3.2 Hipotesis Penelitian	44
3.3 Variabel Penelitian Dan Defenisi Operasional.....	45

BAB IV METODE PENELITIAN

4.1 Pendekatan Penelitian.....	48
4.2 Tempat Dan Waktu Penelitian	48
4.3 Populasi Dan Sampel.....	48
4.4 Tehnik Pengumpulan Data.....	49
4.5 Jenis Dan Sumber Data.....	50
4.6 Metode Analisis Data.....	51

BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Hasil Penelitian.....	60
5.2 Pembahasan.....	92

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan.....	98
6.2 Saran.....	99

Daftar Pustaka

Lampiran

DAFTAR GAMBAR

Gambar 5.1 Uji Normalitas	80
Gambar 5.2 Normal P-P Plot.....	81
Gambar 5.3 Uji Heterokedastisitas.....	83

DAFTAR ISI TABEL

TABEL 5.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	61
TABEL 5.2 Responden Berdasarkan Usia.....	62
TABEL 5.3 Responden Berdasarkan Pendidikan.....	63
TABEL 5.4 Analisis Deskriptif Kepemimpinan Kepala Sekolah/..	65
TABEL 5.5 Analisis Deskriptif Kompetensi Guru.....	67
TABEL 5.6 Analisis Deskriptif Lingkungan Kerja.....	68
TABEL 5.7 Analisis Deskriptif Kinerja Guru.....	69
TABEL 5.8 Hasil Uji Validitas Kepemimpinan Kepala sekolah...	71
TABEL 5.9 Hasil Uji Validitas Kompetensi Guru.....	72
TABEL 5.10 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja.....	73
TABEL 5.11 Hasil Uji Validitas Kinerja Guru.....	74
TABEL 5.12 Uji Reliabilitas Kepemimpinan Kepala sekolah ...	75
TABEL 5.13 Uji Reliabilitas Kompetensi Guru.....	76
TABEL 5.14 Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja.....	77
TABEL 5.15 Uji Reliabilitas Kinerja Guru.....	78

TABEL 5.16 Hasil Uji Normalitas Data.....	79
TABEL 5.17 Uji Multikolinieritas.....	82
TABEL 5.18 Regresi Berganda.....	84
TABEL 5.19 Hasil Uji t.....	86
TABEL 5.20 Hasil Uji F.....	89
TABEL 5.21 Koefisien Regresi.....	90
TABEL 5.22 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	91

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Balasan Izin Penelitian

Lampiran 2 Kuesioner Penelitian

Lampiran 3 Tabulasi Data

Lampiran 4 Pengolahan Data Penelitian

Lampiran 5 Foto Kegiatan

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pendidikan adalah usaha sadar yang dilakukan masyarakat dan pemerintah dalam melalui kegiatan bimbingan, pengajaran, atau latihan, yang berlangsung disekolah dan diluar sekolah yang selalu dilakukan sepanjang hayat untuk mempersiapkan peserta didik supaya dapat memainkan peran dalam berbagai lingkungan hidup secara tepat pada masa yang akan datang. Pendidikan dipercaya sebagai alat strategis meningkatkan taraf hidup manusia, melalui pendidikan manusia menjadi cerdas, memiliki skill, sikap hidup yang baik sehingga dapat bergaul dengan baik pula di masyarakat dan dapat menolong dirinya sendiri, keluarga, dan masyarakat.

Untuk menciptakan guru yang profesional, pemerintah telah membuat aturan-aturan persyaratan untuk menjadi guru. Pasal 8 UU GD menyebutkan bahwa guru wajib memiliki kualifikasi pendidikan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Namun dalam kenyataannya hanya sedikit sekali guru yang memenuhi syarat tersebut. Guru sebagai peran kunci dalam upaya peningkatan kualitas pendidikan, guru berada pada titik sentral dari setiap usaha reformasi pendidikan yang diarahkan pada perubahan-perubahan kualitas. Setiap usaha pendidikan seperti pembaharuan kurikulum, pengembangan metode mengajar, penyediaan sarana prasarana hanya akan berarti bila melibatkan guru.

Guru merupakan ujung tombak yang melakukan proses pembelajaran di sekolah, maka mutu dan jumlah guru perlu ditingkatkan dan dikembangkan sesuai dengan kebutuhan

sekarang dan yang akan datang. Penerapan pengembangan guru di sekolah adalah pengembangan diri pribadi guru untuk menggali potensi yang ada dalam dirinya. Sekolah yang dinilai baik dan dianggap berkualitas bila siswanya mempunyai prestasi yang tinggi. Kualitas pendidikan dan lulusan sering kali dipandang tergantung kepada peran guru dalam pengelolaan komponen-komponen pengajaran yang digunakan dalam proses belajar mengajar yang menjadi tanggung jawabnya. Agar tugas dan tanggung jawab guru dapat dilaksanakan dengan baik maka guru harus mempunyai kinerja yang baik

Kurniadin dan Machali (2014: 115) menyatakan bahwa Pendidikan Nasional memiliki fungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, serta bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis. Untuk mewujudkan tujuan tersebut, diselenggarakanlah sebuah kegiatan belajar mengajar di dalam sekolah sebagai bentuk layanan pendidikan. Sekolah sering disebut dengan rumah kedua untuk mendapatkan pendidikan setelah pendidikan pertama didapat melalui keluarga/rumah.

Sekolah merupakan lembaga formal pendidikan yang memegang peranan penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Suhardan, dkk (2013: 289) mengemukakan bahwa sekolah merupakan salah satu lembaga institusi pendidikan yang berfungsi sebagai "*agent of change*", yaitu lembaga bertugas untuk membangun peserta didik agar sanggup memecahkan masalah nasional dan memenangkan persaingan internasional, sehingga

penyelenggaraan sekolah harus diorientasikan pada pembentukan manusia yang kompeten dan beradab. Didalam lingkungan sekolah, ada beberapa komponen-komponen yang berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah diantaranya yaitu guru.

Mulyasa (2013: 24) berpendapat bahwa guru merupakan salah satu faktor penting dalam keseluruhan sistem pendidikan, disamping factor lainnya. Dalam praktiknya, jabatan dan pekerjaan guru bukan hal yang mudah, jabatan dan pekerjaan guru memerlukan keahlian khusus yang tidak bisa dikerjakan oleh sembarang orang. Tugas utama seorang guru sebagai tenaga kependidikan di sekolah adalah menyalurkan informasi berupa pengetahuan yang dijadikan bekal oleh peserta didik untuk dapat mengikuti pendidikan ke jenjang selanjutnya. Tindakan guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan inilah yang sering disebut kinerja.

Supardi (2013: 45) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan berdasarkan atas standarisasi atau ukuran dan waktu yang disesuaikan dengan jenis pekerjaannya dan sesuai dengan norma etika yang telah ditetapkan. Kinerja guru pada suatu sekolah berperan dalam keberhasilan mencapai tujuan sekolah. Semakin baik mutu dan kinerja seorang guru, maka semakin besar peranannya dalam mencapai tujuan pendidikan. Oleh karena itu guru merupakan faktor penting dalam penyelenggaraan pendidikan di sekolah. Hal ini dikarenakan guru adalah pihak yang berinteraksi langsung dengan peserta didik. Sementara itu Casio dalam Supardi (2013: 45) ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang antara lain: (1) partisipasi Sumber Daya Manusia (SDM), (2) pengembangan karier, (3)

komunikasi, kesehatan dan keselamatan kerja, (4) penyelesaian konflik, (5) insentif yang baik, dan (6) kebanggaan.

Mulyasa (2013: 16) menjelaskan bahwa kepala sekolah merupakan pemimpin pendidikan tingkat satuan pendidikan yang harus memiliki dasar kepemimpinan yang kuat. Untuk itu setiap kepala sekolah harus memahami kunci sukses kepemimpinan yang mencakup pentingnya kepemimpinan kepala sekolah, indikator kepemimpinan kepala sekolah efektif, sepuluh kunci sukses kepala sekolah, motivasi sekolah yang ideal, masa depan kepemimpinan kepala sekolah, harapan guru terhadap kepala sekolah, dan etika kepemimpinan kepala sekolah. Sementara itu Wahjosumidjo (2013: 83) mendefinisikan kepala sekolah sebagai tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah di mana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru memberi pelajaran dan peserta didik menerima pelajaran. Kata memimpin di tersebut berarti kemampuan menggerakkan segala sumber yang ada di sekolah sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Kepemimpinan kepala sekolah dalam memimpin dan mengelola menjadi salah satu kunci sukses tercapainya tujuan sekolah. kinerja dari guru yang mengajar di SDN yang bertempat di wilayah III Kec. Gantarang Kab. Bulukumba yang dapat diartikan sebagai kemampuan seorang guru untuk melakukan suatu perbuatan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan yang secara langsung berhubungan dengan tugas dan kewajibannya dalam hal perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, menjalin hubungan antar pribadi hingga mengevaluasi hasil pembelajaran. Karena mata pelajaran yang ada di Sekolah Dasar masih

dianggap sebagai materi pelajaran yang cukup sulit dan rumit untuk dimengerti, maka untuk menanamkan pemahaman setiap materi yang diajarkan menjadi tugas dan tanggung jawab yang cukup berat bagi setiap guru Kelas. Ini berarti untuk mencapai hasil belajar yang optimal tentunya guru harus memiliki dan menampilkan kinerja semaksimal mungkin selama proses belajar mengajar dengan menyesuaikan dengan kondisi lingkungan yang ada.

Kompetensi guru diartikan sebagai seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya. Hal ini sejalan dengan Keputusan Mendiknas No. 045/U/2002 yang menjelaskan bahwa kompetensi adalah seperangkat tindakan cerdas, penuh tanggung jawab yang dimiliki seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu oleh masyarakat dalam melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan pekerjaan tertentu. Kompetensi guru meliputi; kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi, pelatihan, dan pengalaman profesional.

Kompetensi profesional yang dimaksud dalam hal ini merupakan kemampuan guru dalam penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam. Yang dimaksud dengan penguasaan materi secara luas dan mendalam dalam hal ini termasuk penguasaan kemampuan akademik lainnya. Dengan demikian dapat diartikan, bahwa guru yang profesional harus memiliki ciri-ciri; menguasai substansi bidang tertentu secara mendalam dan meluas, dapat melaksanakan pembelajaran dan penilaian yang mendidik, berkepribadian, dan memiliki komitmen dan perhatian terhadap perkembangan peserta didik

maupun berjiwa inovatif dan adaptif terhadap perubahan pendidikan. Substansi bidang studi dan konteks pembelajaran selalu berkembang dan berubah menurut dimensi ruang dan waktu, oleh karenanya guru dituntut untuk selalu meningkatkan kompetensinya. Untuk itu, guru perlu memiliki kemampuan untuk menggali informasi kependidikan dan bidang studi dari berbagai sumber, termasuk dari sumber elektronik dan pertemuan ilmiah, serta melakukan kajian atau penelitian untuk menunjang pembelajaran yang mendidik. Kompetensi bagi Guru adalah kebulatan pengetahuan, keterampilan, dan seperangkat tindakan cerdas, penuh rasa tanggung jawab, yang dimiliki seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu oleh masyarakat dalam melaksanakan tugas-tugas dalam bidang pendidikan dan pembelajaran.

Selain dengan meningkatkan kompetensi profesional guru, usaha untuk meningkatkan kinerja guru juga dapat melalui peningkatan lingkungan kerja para guru.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti, menyimpulkan bahwa kinerja dari para guru di Wilayah III Kec. Gantarang Kab. Bulukumba diduga masih belum optimal. Dugaan ini muncul karena ada indikasi-indikasi yang bisa menurunkan kinerja guru, diantaranya masih ada guru yang belum melaporkan atau bahkan menyusun perangkat pembelajaran seperti prota, promes, RPP dan sebagainya. Selain itu ditemukan ada beberapa guru yang belum kreatif dalam penyampaian sebuah materi pelajaran sehingga siswa merasa bosan dan kurang memperhatikan. Dari hal Kompetensi guru banyaknya guru yang mengajar bukan pada bidang ijazah, sehingga guru tersebut kurang menguasai materi

pembelajaran disekolah. Jika hal ini dibiarkan berlanjut tanpa adanya teguran baik secara langsung maupun tidak langsung maka akan mempengaruhi kinerja guru tersebut.

Melihat kenyataan tersebut dapat diketahui bahwa kinerja guru di Wilayah III Kec. Gantarang Kab. Bulukumba masih perlu ditingkatkan, karena masih adanya guru yang melaksanakan proses belajar mengajar belum sesuai dengan standar kurikulum yang telah ditetapkan dan masih adanya guru yang belum kreatif dalam penyampaian sebuah materi pelajaran sehingga siswa merasa bosan dan kurang memperhatikan. Selain itu juga masih kurangnya kerja sama antar para guru dalam pencapaian visi dan misi organisasi.

Ada banyak hal yang menyebabkan meningkatnya kinerja guru, namun penulis mencoba mengkaji masalah kepemimpinan, Kompetensi Guru dan Lingkungan kerja

Berdasarkan masalah fenomena diatas tersebut peneliti merasa tertarik mengadakan penelitian dengan judul “PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, KOMPETENSI GURU DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI WILAYAH III KECAMATAN GANTARANG KABUPATEN BULUKUMBA”, peneliti berharap dapat memberikan solusi terhadap problema yang ada untuk perbaikan situasi kedepannya.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan fokus masalah diatas maka yang menjadi perumusan masalah dalam peneltian ini adalah:

1. Apakah Variabel kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi guru, dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja Guru di Wilayah III Kec. Gantarang Kab. Bulukumba?
2. Apakah Variabel kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi guru, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Guru di Wilayah III Kec. Gantarang Kab. Bulukumba
3. Variabel manakah diantara variabel kepemimpinan kepala sekolah, Kompetensi Guru dan Lingkungan Kerja yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja Guru di Wilayah III Kec. Gantarang Kab. Bulukumba

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah diatas maka yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui apakah variabel kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi guru, dan lingkungan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja Guru di Wilayah III Kec. Gantarang Kab. Bulukumba
2. Untuk mengetahui apakah variabel kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi guru, dan lingkungan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Guru di Wilayah III Kec. Gantarang Kab. Bulukumba
3. Untuk mengetahui manakah diantara variabel kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi guru, dan lingkungan lingkungan kerja yang berpengaruh Dominan terhadap kinerja Guru di Wilayah III Kec. Gantarang Kab. Bulukumba

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini dikemukakan sebagai berikut:

1. Penelitian ini di harapkan dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan terutama Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompetensi Guru Dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja Guru Di Wilayah III Kecamatan Gantarang Kabupaten Bulukumba
2. Bagi kepala Sekolah, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai dasar untuk merumuskan berbagai strategi yang terkait dengan peningkatan kinerja guru.
3. Bagi Sekolah, sebagai bahan belajar untuk meningkatkan SDM yang efektif.
4. Bagi guru, hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi dan juga sebagai pedoman untuk meningkatkan kinerja.
5. Bagi penulis, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai pembelajaran serta referensi.

BAB II

KAJIAN TEORI

2.1 Penelitian Terdahulu

1. Penelitian yang dilakukan oleh cut meirani (2019) dengan judul strategi kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di mts al-manar tembung dalam penelitian ini disimpulkan strategi kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di mts al-manar tembung dengan cara pembinaan kinerja guru yaitu mengikuti seminar dan pelatihan, pengawasan atau supervisi terhadap kinerja berupa kunjungan kelas setiap seminggu dan sebulan sekali, pembinaan disiplin tenaga kependidikan dengan cara mengawasi kehadiran guru secara langsung, memberikan motivasi, dan pemberian penghargaan unruk guru berupa kenaikan gaji yang dilakukan setiap setahun sekali dan kenaikan posisi jabatan.
2. Penelitian yang dilakukan oleh komang setya (2019) dengan judul pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru Smp negeri 6 singaraja dalam penelitian ini disimpulkan hasil penelitian ini didukung teori yang dikemukakan oleh gibson (2000) Bahwa kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan (kompetensi) untuk melaksanakan pekerjaan. Standar kompetensi yang dimiliki guru telah Diatur dalam undang-undang nomor 14 tahun 2005 tentang standar nasional pendidikan bahwa secara tegas menyatakan bahwa ada empat kompetensi yang harus dimiliki guru salah satunya adalah kompetensi Profesional. Dalam

pengembangan bidang pendidikan, tenaga guru sebagai unsur dominan dalam proses pembelajaran diarahkan untuk meningkatkan kualitas dan profesionalisme.

3. Penelitian yang dilakukan oleh sri handayani (2019) dengan judul pengaruh motivasi dan lingkungan kerja Terhadap kinerja guru sma di kabupaten semarang dalam penelitian ini berdasarkan hasil penelitian maka dapat diambil simpulan antara lain yaitu motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru di kabupaten semarang. Besarnya pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru sma di kabupaten semarang dapat diketahui dari harga koefisien determinasi simultan (r^2) sebesar 0,708. Maka dengan demikian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja guru sebesar 70,8% dan sisanya yaitu 29,2% dari kinerja guru dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini. Pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja guru di kabupaten semarang dengan kontribusi 19,36%. Sedangkan pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Kabupaten semarang dengan kontribusi 37,45%.
4. Penelitian yang dilakukan oleh m rizal. 2018. Pengaruh kompetensi profesional guru, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru sma negeri kabupaten banjarnegara $Y = 61.603 + 0.260 x_1 + 0.048 x_2 + 0.050 x_3$. Sehingga terdapat pengaruh yang positif antara kompetensi profesional guru, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru dari hasil uji f atau uji simultan

diperoleh f hitung sebesar 22,127 dengan probabilitas $0.000 < 0.05$ yang berarti model regresi tersebut signifikan. Secara umum ada pengaruh antara kompetensi profesional guru, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru sma negeri kabupaten banjarnegara. Semoga dengan penelitian ini bisa menjadi bahan pertimbangan untuk semua pihak, khususnya untuk guru sma negeri kabupaten banjarnegara dalam usaha untuk meningkatkan kinerja agar memperhatikan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut diantaranya yaitu kompetensi profesional, motivasi dan disiplin kerja.

2.2 Kepemimpinan

2.2.1 Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah terjemahan dari kata *leadership* yang berasal dari kata *leader*. Pemimpin (*leader*) adalah orang yang memimpin, sedangkan pimpinan adalah jabatannya. Sedangkan menurut Cowley dalam Wahjosumidjo (2013: 40) "*leader is one who succeeds in getting others to follow him*" maksudnya adalah seorang pemimpin adalah orang yang berhasil menggerakkan orang lain sehingga secara sadar orang tersebut mau melakukan apa yang di kehedaknya.

Kepemimpinan sebagai salah satu fungsi manajemen merupakan hal yang sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi. Sutomo, dkk (2011: 80) berpendapat kepemimpinan diartikan sebagai segala hal yang berhubungan dengan pekerjaan memimpin. Kemudian Mulyasa dalam Sutomo (2011: 80) mengartikan kepemimpinan sebagai kegiatan mempengaruhi orang yang diarahkan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Sedangkan

Robbins dalam Kurniadin dan Machali 2014: 289) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi sekelompok anggota agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Lebih lanjut Locke dalam Kurniadin dan Machali (2013:290) melukiskan kepemimpinan sebagai suatu proses membujuk (*inducing*) orang-orang lain menuju sasaran bersama. Sementara itu Suhardan, dkk (2013: 125) berpendapat bahwa kepemimpinan berarti kemampuan dan kesiapan yang dimiliki oleh seseorang untuk mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun, menggerakkan, mengarahkan, dan jika perlu memaksa orang atau kelompok agar menerima pengaruh tersebut, sehingga akan berbuat sesuatu yang dapat membantu tercapainya suatu tujuan tertentu yang telah ditetapkan.

2.2.2 Kepala Sekolah

Kepala sekolah adalah salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan, hal ini erat hubungannya antara mutu kepala sekolah dengan beberapa aspek kehidupan seperti disiplin sekolah, iklim budaya sekolah, dan menurunnya perilaku nakal peserta didik. Dari pernyataan diatas setiap kepala sekolah harus memiliki perhatian yang tinggi terhadap peningkatan kualitas pendidikan disekolah dengan ditunjukkan dalam kemauan dan kemampuan untuk mengembangkan diri dan sekolahnya secara optimal yang tentunya dalam fungsi kepemimpinannya kepala sekolah harus memiliki visi, misi dan strategi manajemen pendidikan secara utuh dan berorientasi terhadap mutu pendidikan.

Kepala sekolah juga ialah salah satu personel sekolah yang membimbing dan memiliki tanggung jawab bersama anggota lain untuk mencapai tujuan. Selanjutnya untuk

dapat mewujudkan tujuan pendidikan dilembaga yang dipimpinnya kepala sekolah harus (a) memiliki wawasan jauh kedepan (visi) dan tahu tindakan apa yang harus dilakukan (misi) serta paham benar tentang cara yang akan ditempuh (strategi), (2) memiliki kemampuan mengkoordinasikan dan menyerasikan seluruh sumberdaya terbatas yang ada untuk mencapai tujuan atau untuk memenuhi kebutuhan sekolah (yang umumnya tidak terbatas), (3) memiliki kemampuan untuk mengambil keputusan dengan terampil (cepat, tepat, dan akurat), (4) memiliki kemampuan memobilisasi sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan dan mampu menggugah pengikutnya untuk melakukan hal-hal penting bagi tujuan sekolah atau madrasah, (5) memiliki toleransi terhadap perbedaan pada setiap orang, (6) memiliki kemampuan memerangi musuh-musuh kepala sekolah seperti ketidakpedulian, kecurigaan, tidak membuat keputusan, mediokrasi, imitasi, arogansi, pemborosan, kaku, dan bermuka dua dalam bersikap dan bertindak. Demikianlah bagi seseorang kepala sekolah memimpin adalah mempengaruhi, kepemimpinan bukan jabatan, posisi, atau bagan air, kepemimpinan adalah suatu kehidupan yang mempengaruhi kehidupan lain.

Wahyosumidjo (2013: 83) mendefinisikan kepala sekolah sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah di mana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat di mana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan peserta didik yang menerima pelajaran. Hal ini didukung dalam pasal 1 Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 28 Tahun 2010 tentang Penugasan Guru sebagai Kepala Sekolah yang menyatakan bahwa “Kepala sekolah/madrasah adalah guru

yang diberi tugas tambahan untuk memimpin taman kanak-kanak/raudhotul athfal (TK/RA), taman kanak-kanak luar biasa (TKLB), sekolah dasar/madrasah ibtidaiyah (SD/MI)”

Mulyasa (2013: 42) berpendapat “kepala sekolah adalah orang yang diberi tanggung jawab untuk mengelola dan memberdayakan berbagai potensi masyarakat serta orang tua untuk mewujudkan visi, misi dan tujuan sekolah”. Kepala sekolah merupakan pemimpin pendidikan tingkat satuan pendidikan, yang harus bertanggung jawab terhadap maju mundurnya sekolah yang dipimpinnya. Kepala sekolah dituntut untuk memiliki berbagai kemampuan, baik berkaitan dengan masalah manajemen maupun kepemimpinan agar dapat mengembangkan dan memajukan sekolahnya. Hicks dan Gullet dalam Wahyosumidjo (2013: 107) berpendapat “kepala sekolah harus dapat memperlakukan sama terhadap orang-orang yang menjadi bawahannya, sehingga tidak terjadi diskriminasi, sebaliknya dapat diciptakan semangat kebersamaan di antara mereka yaitu guru, staf, dan para siswa”. Seorang pemimpin, dalam hal ini adalah kepala sekolah harus mampu dan selalu memperhatikan sumber daya bawahannya untuk lebih diberdayakan agar kemampuannya selalu berkembang dari waktu ke waktu.

2.2.3 Pengertian Kepemimpinan Kepala Sekolah

Mulyasa (2013: 17) berpendapat bahwa “kepemimpinan kepala sekolah merupakan upaya yang dilakukan dan hasil yang dapat dicapai oleh kepala sekolah dalam mengimplementasikan manajemen sekolah untuk mewujudkan tujuan pendidikan secara efektif dan efisien, produktif, dan akuntabel”. Berdasarkan pendapat tersebut kepala sekolah harus menjadi seorang pemimpin yang mempunyai kemampuan manajemen yang baik untuk

dapat mengelola sekolah secara keseluruhan dan selalu berupaya meningkatkan mutu pendidikan. Lebih lanjut Mulyasa (2013: 90) menjelaskan bahwa kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong sekolah untuk mewujudkan visi, misi, tujuan, dan sasaran sekolahnya melalui program-program yang dilaksanakan secara terencana dan bertahap. Untuk mencapai visi dan misi pendidikan, dibutuhkan sebuah kepemimpinan kepala sekolah yang efektif sebagai pimpinan tertinggi dalam lingkungan sekolah. Keefektifan yang dimaksud dapat dilihat dari kemampuan kepala sekolah dalam memberdayakan seluruh potensi yang ada di sekolah dengan optimal, sehingga guru, staff, dan pegawai lainnya yang terlibat dalam pencapaian tujuan sekolah.

Selanjutnya uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah adalah upaya yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam mengimplementasikan manajemen sekolah untuk mempengaruhi dan memberdayakan seluruh sumber daya di sekolah untuk mencapai visi dan misi sekolah secara efektif dan efisien.

Dalam menjalankan kepemimpinannya, seorang kepala sekolah memiliki standar pekerjaan yang harus dilakukan. Mulyasa (2013: 97-122) menjelaskan bahwa kepala sekolah harus melakukan perannya sebagai pimpinan dengan menjalankan fungsi sebagai berikut: (a) kepala sekolah sebagai *educator* (pendidik); (b) kepala sekolah sebagai manajer; (c) kepala sekolah sebagai administrator; (d) kepala sekolah sebagai supervisor; (e) kepala sekolah sebagai *leader* (pemimpin); (f) kepala sekolah sebagai inovator; dan (g) kepala sekolah sebagai motivator. Kemudian fungsi-fungsi tersebut sering disingkat dengan EMASLIM (*educator*, manajer, administrator, supervisor, *leader*, inovator, motivator).

a. Kepala sekolah Sebagai *Educator* (Pendidik)

Dalam melaksanakan fungsinya sebagai seorang pendidik, kepala sekolah harus mempunyai strategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolahnya. Strategi tersebut diantaranya adalah menciptakan iklim sekolah yang kondusif, memberikan nasehat kepada warga sekolah, memberikan dorongan kepada seluruh tenaga kependidikan, dan melaksanakan model pembelajaran yang menarik.

Sebagai *educator*, kepala sekolah harus senantiasa berupaya meningkatkan kualitas pembelajaran yang dilakukan guru. Dalam hal ini faktor pengalaman akan sangat mempengaruhi profesionalisme kepala sekolah terutama dalam mendukung terbentuknya pemahaman tenaga pendidikan terhadap pelaksanaan tugasnya.

Mulyasa (2013: 100-101) Upaya-upaya yang dapat dilakukan kepala sekolah sebagai *educator* dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan dan prestasi belajar peserta didik antara lain: (1) mengikutsertakan guru-guru dalam penataran-penataran untuk menambah wawasan guru serta memberikan kesempatan kepada guru untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya dengan belajar ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi; (2) berusaha menggerakkan tim evaluasi hasil belajar peserta didik untuk lebih giat bekerja yang hasilnya diumumkan secara terbuka dan diperlihatkan di papan pengumuman; (3) menggunakan waktu yang belajar secara efektif disekolah. Kepala sekolah sebagai *educator* harus memiliki kemampuan

untuk membimbing guru, membimbing tenaga kependidikan non guru, membimbing peserta didik, mengembangkan tenaga kependidikan, mengikuti perkembangan IPTEK, dan memberi contoh mengajar.

b. Kepala Sekolah sebagai Manajer

Manajemen pada hakekatnya merupakan suatu proses merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan, memimpin dan mengendalikan usaha para anggota organisasi dan mendayagunakan seluruh sumber daya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dikatakan suatu proses, karena semua manajer dengan ketangkasan dan keterampilan yang dimilikinya mengusahakan serta mendayagunakan berbagai kegiatan yang saling berkaitan untuk mencapai sebuah tujuan.

Sebagai manajer, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerjasama atau kooperatif, memberi kesempatan kepada tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya, dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan yang menunjang program sekolah.

c. Kepala Sekolah sebagai Administrator

Kepala sekolah sebagai administrator memiliki hubungan yang erat dengan berbagai aktivitas pengelolaan administrasi yang bersifat pencatatan, penyusunan, dan pendokumenan seluruh program sekolah. Secara spesifik, kepala sekolah harus

memiliki kemampuan untuk mengelola kurikulum, mengelola administrasi peserta didik, mengelola administrasi personalia, mengelola administrasi sarana dan prasarana, mengelola administrasi kearsipan, dan mengelola administrasi keuangan. Kegiatan tersebut perlu dilakukan secara efektif dan efisien agar dapat menunjang produktivitas sekolah.

Dalam menjalankan tugasnya hendaknya kepala sekolah terbuka tetapi tetap menjaga jarak dengan para tenaga kependidikan, agar mereka mengemukakan berbagai permasalahan yang dihadapi dalam melaksanakan tugasnya sebagai tenaga kependidikan. Dengan demikian setiap permasalahan yang dihadapi oleh para tenaga pendidikan dapat segera diselesaikan dan di pecahkan bersama dan tidak mengganggu tugas utama yang harus dikerjakan

d. Kepala Sekolah sebagai Supervisor

Salah satu tugas kepala sekolah adalah sebagai supervisor, yaitu mensupervisi pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kependidikan. Sergioni dan Starrat dalam Mulyasa (2013: 111) menyatakan “*Supervision is a process designed to help teacher and supervisor learn more about their practice; to better able to use their knowledge and skills to better serve parents and schools; and to make school a more effective learning community*”. Maksud kutipan tersebut adalah Supervisi merupakan suatu proses yang dirancang secara khusus untuk membantu para guru dan supervisor dalam mempelajari tugas sehari-hari di sekolah; agar dapat menggunakan

pengetahuan dan kemampuannya untuk memberikan layanan yang lebih baik pada orangtua peserta didik dan sekolah, serta berupaya menjadikan sekolah sebagai masyarakat belajar yang lebih efektif.

e. Kepala Sekolah sebagai *Leader* (Pemimpin)

Kepala sekolah sebagai *leader* (pemimpin) harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah, dan mendelegasikan tugas. Wahjosumidjo dalam Mulyasa (2013: 115) menyatakan bahwa kepala sekolah sebagai *leader* harus memiliki karakter khusus yang mencakup kepribadian, keahlian dasar, pengalaman dan pengetahuan profesional, serta pengetahuan administrasi dan pengawasan. Kemampuan yang harus diwujudkan kepala sekolah sebagai *leader* dapat dianalisis dari kepribadian, pengetahuan terhadap tenaga kependidikan, visi dan misi sekolah, kemampuan mengambil keputusan, dan kemampuan berkomunikasi.

Kepribadian kepala sekolah sebagai *leader* akan tercermin dalam sifat jujur, percaya diri, tanggung jawab, berani mengambil resiko dan keputusan, berjiwa besar, emosi yang stabil, dan teladan. Pengetahuan kepala sekolah terhadap tenaga kependidikan akan tercermin dalam kemampuan: memahami kondisi tenaga kependidikan (guru dan non guru), memahami kondisi dan karakteristik peserta didik, menyusun program pengembangan tenaga kependidikan, dan menerima masukan, saran dan kritikan dari berbagai pihak untuk meningkatkan kepemimpinannya. Pemahaman

terhadap visi dan misi sekolah akan tercermin dari kemampuannya untuk: mengembangkan visi sekolah, mengembangkan misi sekolah, dan melaksanakan program untuk mewujudkan visi dan misi ke dalam tindakan. Kemampuan mengambil keputusan akan tercermin dalam: mengambil keputusan bersama tenaga kependidikan di sekolah, mengambil keputusan untuk kepentingan internal sekolah, dan mengambil keputusan untuk kepentingan eksternal sekolah. Kemampuan berkomunikasi tercermin dari kemampuan untuk: berkomunikasi secara lisan dengan tenaga kependidikan di sekolah, menuangkan gagasan dalam bentuk tulisan, berkomunikasi secara lisan dengan peserta didik, dan berkomunikasi secara lisan dengan orang tua dan masyarakat sekitar lingkungan.

Dalam implementasinya, kepala sekolah sebagai *leader* dapat dianalisis dari tiga sifat kepemimpinan yaitu demokratis, otoriter, *laissez-faire*. Kepala sekolah sebagai *leader* mungkin bersifat demokratis, otoriter dan mungkin *laissez-faire*. Namun dengan dimilikinya ketiga sifat tersebut, maka dalam menjalankan roda kepemimpinannya disekolah seorang kepala sekolah (*leader*) dapat menggunakan strategi yang tepat, sesuai dengan tingkat kematangan para tenaga kependidikan, dan kombinasi yang tepat antara perilaku tugas dan perilaku hubungan.

f. Kepala Sekolah sebagai Inovator

Dalam melaksanakan peran dan fungsinya sebagai inovator, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan

lingkungan, mencari gagasan yang baru, mengintegrasikan setiap kegiatan, memberikan teladan kepada seluruh tenaga kependidikan di sekolah dan mengembangkan model pembelajaran yang inovatif.

Kepala sekolah sebagai inovator akan tercermin dari cara-cara kepala sekolah melakukan pekerjaannya secara konstruktif, kreatif, delegatif, integratif, rasional dan objektif, pragmatis, keteladanan, disiplin, serta adaptabel dan fleksibel. Sementara itu kepala sekolah sebagai inovator juga harus mampu mencari, menemukan dan melaksanakan pembaharuan di sekolah misalnya *moving class*, program akselerasi dan lain-lain.

g. Kepala Sekolah sebagai Motivator

Sebagai motivator, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan secara efektif dan penyediaan sebagai sumber belajar melalui pengembangan Pusat Sumber Belajar (PSB). Setiap tenaga kependidikan memiliki karakteristik yang berbeda beda sehingga memerlukan perhatian dan pelayanan khusus pula dari pemimpinnya, oleh karena itu untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan, kepala sekolah harus memperhatikan motivasi para tenaga kependidikan dan faktor-faktor lain yang berpengaruh.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa Apabila kepala sekolah mampu menjalankan fungsi-fungsi kepala sekolah di atas dengan baik, maka dapat dikatakan bahwa kepala sekolah memiliki kemampuan memimpin yang baik sehingga dapat mewujudkan dan meningkatkan mutu pendidikan dan tujuan sekolahnya.

2.3 Pengertian Kompetensi Guru

2.3.1 Pengertian guru

Guru adalah semua orang yang berwenang dan bertanggung jawab terhadap pendidikan murid secara individual maupun klasikal, baik di sekolah maupun di luar sekolah. Kemudian menurut Sardiman, guru adalah satu komponen manusiawi dalam proses belajar mengajar yang turut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial di bidang pembangunan.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa guru adalah semua orang yang mempunyai keahlian khusus dalam mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik serta mempunyai jabatan profesional di mana dia mempunyai wewenang dan tanggung jawab terhadap peserta didik baik di lingkungan sekolah maupun di luar sekolah.

2.3.2 Syarat Guru

Beberapa syarat mutlak yang harus dipenuhi untuk menjadi guru, adalah :

1. Syarat profesional

Bahwa seorang guru perlu memiliki keahlian di bidang keguruan, maka ia perlu memiliki :

- a. Pengetahuan di bidang keguruan dan pendidikan , baik yang bersifat umum maupun khusus.
 - b. Keterampilan di bidang keguruan, seorang guru profesional perlu memiliki keterampilan dalam mengajar pada khususnya dan kemampuan dalam mendidik pada umumnya yang pada hakekatnya adalah memiliki kesanggupan dalam memimpin kelasnya.
2. Syarat personal

Bahwa guru harus memenuhi syarat yang menyangkut diri pribadi. Syarat itu diantaranya : (1) kesehatan fisik, bahwa seorang guru harus sehat fisik atau jasmani, tidak sakit-sakitan; (2) kesehatan psikis, bahwa seorang guru hendaknya sehat jiwanya, sehat mental dan rohaninya; (3) integritas pribadi, bahwa guru harus terintegritas kepribadiannya, yang telah dewasa dan sanggup mengambil keputusan sendiri atau tanggung jawab sendiri.

3. Syarat moralitas

Bahwa guru harus memiliki moral yang bagus, artinya guru bukan hanya mengetahui apa yang baik dan buruk tetapi sanggup berbuat menurut norma-norma kesusilaan.

4. Syarat religiusitas

Bahwa guru haruslah orang yang beragama yaitu orang yang mengindahkan norma-norma keagamaan.

5. Syarat formalitas

Bahwa guru harus mempunyai ijazah sebagai syarat formal dan surat keputusan lain yang berlaku.

Syarat yang harus dimiliki untuk menjabat sebagai guru di Indonesia menurut Munib (2012:45), meliputi:

1. Berijazah guru (lulusan Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan)
2. Berjiwa Pancasila, religius, dan berkebudayaan kebangsaan Indonesia
3. Menghormati setiap aliran agama dan keyakinan hidup
4. Susila dan cakap, demokratis serta bertanggung jawab
5. Menguasai bahasa Indonesia
6. Sehat jasmani dan rohani

Syarat guru menurut Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 yang tertuang dalam pasal 28 meliputi :

1. Pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

2. Kualifikasi sebagaimana dimaksud di atas adalah tingkat pendidikan minimum yang harus dipenuhi oleh seorang pendidik yang dibuktikan dengan ijazah dan atau sertifikat keahlian yang relevan sesuai ketentuan yang berlaku.
3. Kompetensi sebagai agen pembelajaran meliputi :
 - a. Kompetensi pedagogik
 - b. Kompetensi profesional
 - c. Kompetensi sosial
 - d. Kompetensi kepribadian
4. Seseorang yang tidak memiliki ijazah dan atau sertifikat-sertifikat keahlian sebagaimana dimaksud di atas tetapi memiliki keahlian khusus yang diakui dan diperlukan dapat diangkat menjadi pendidik setelah melewati uji kelayakan dan kesetaraan.

2.3.3 Kompetensi Guru

Kompetensi berasal dari bahasa Inggris *competency* yang berarti kecakapan, kemampuan, dan wewenang. Sedangkan pengertian dari kompetensi guru profesional yaitu orang yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan, sehingga ia mampu melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan maksimal. Guru dan dosen wajib memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran yang sehat jasmani dan rohani, memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional, serta memiliki sertifikasi profesi

Majid (2013:6) dalam Rasto menjelaskan, kompetensi yang dimiliki oleh setiap guru akan menunjukkan kualitas guru dalam mengajar. Kompetensi tersebut akan terwujud dalam bentuk penguasaan pengetahuan dan profesional dalam menjalankan fungsinya sebagai guru. Diyakini, kompetensi yang diperlukan oleh seseorang tersebut dapat diperoleh baik melalui pendidikan formal maupun pengalaman. Syah (2000:229) masih dalam Rasto mengemukakan, pengertian dasar kompetensi adalah kemampuan atau kecakapan. kompetensi berarti suatu hal yang menggambarkan kualifikasi atau kemampuan seseorang, baik yang kualitatif maupun yang kuantitatif.

Depdiknas merumuskan definisi kompetensi sebagai pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak. Menurut Syah (2011:230), “kompetensi” adalah kemampuan, kecakapan, keadaan berwenang, atau memenuhi syarat menurut ketentuan hukum. Selanjutnya masih menurut Syah, dikemukakan bahwa kompetensi guru adalah kemampuan seorang guru dalam melaksanakan kewajiban-kewajibannya secara bertanggung jawab dan layak.

Pentingnya kompetensi guru bagi dunia pendidikan antara lain :

1. Kompetensi guru sebagai alat seleksi penerimaan guru

Perlu ditentukan secara umum jenis kompetensi apakah yang perlu dipenuhi sebagai syarat agar orang dapat diterima menjadi guru. Dengan adanya syarat sebagai kriteria penerimaan calon guru, maka akan terdapat pedoman bagi administrator dalam memilih mana yang diperlukan untuk satu sekolah. Asumsi yang mendasari kriteria ini adalah bahwa setiap calon guru yang memenuhi syarat tersebut, diharapkan dan atau

diperkirakan bahwa calon guru tersebut akan berhasil mengemban tugasnya selaku pengajar di sekolah.

2. Kompetensi guru penting dalam rangka pembinaan guru

Jika telah ditentukan jenis kompetensi guru yang diperlukan, maka atas dasar ukuran itu akan dapat diobservasi dan ditentukan guru yang telah memiliki kompetensi penuh dan guru yang masih kurang memadai kompetensinya. Informasi tentang hal ini sangat diperlukan oleh para administrator dalam usaha pembinaan dan pengembangan terhadap para guru.

3. Kompetensi guru penting dalam rangka penyusunan kurikulum

Suatu LPTK berhasil mendidik para calon guru akan ditentukan oleh berbagai komponen dalam institusi tersebut. Salah satunya adalah kurikulum, oleh karena itu kurikulum pendidikan guru harus disusun atas dasar kompetensi yang diperlukan oleh setiap guru. Tujuan program pendidikan, sistem penyampaian, evaluasi dan sebagainya hendaknya direncanakan sedemikian rupa agar relevan dengan tuntutan kompetensi guru secara umum. Dengan demikian diharapkan guru tersebut mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebaik mungkin.

4. Kompetensi guru penting dalam hubungannya dengan kegiatan dan hasil belajar siswa

Proses belajar mengajar dan hasil belajar para siswa bukan saja ditentukan sekolah, pola, struktur dan isi kurikulumnya akan tetapi sebagian besar ditentukan oleh kompetensi guru yang mengajar dan membimbing mereka. Guru yang kompeten akan lebih mampu menciptakan lingkungan belajar yang efektif, menyenangkan, dan akan

lebih mampu dalam mengelola kelasnya, sehingga belajar para siswa akan lebih optimal.

Jabatan guru adalah suatu jabatan profesi, dimana harus bekerja secara profesional. Guru profesional adalah guru yang memiliki kompetensi-kompetensi yang dituntut agar mampu melaksanakan tugasnya secara baik dalam melaksanakan fungsi dan tujuan sekolah. Indikator guru dapat dinilai kompeten secara profesional, menurut Harmalik (2002:38) adalah sebagai berikut :

1. Guru tersebut mampu mengembangkan tanggung jawab dengan sebaik-baiknya
2. Guru tersebut mampu melaksanakan peran-perannya secara berhasil
3. Guru tersebut mampu bekerja dalam usaha mencapai tujuan pendidikan sekolah
4. Guru tersebut mampu melaksanakan peranannya dalam proses belajar mengajar dalam kelas

2.4 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah suatu tempat dimana seseorang bekerja. Lingkungan kerja yang nyaman akan membuat guru nyaman dalam bekerja. Ketika sudah merasa nyaman tentunya kinerja akan maksimal. Ketika kinerja akan maksimal kemajuan organisasi juga akan semakin membaik. Oleh karena itu perlu adanya lingkungan kerja yang baik.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja adalah merupakan suatu lingkungan dimana para karyawan tersebut bekerja. Menurut

Sedarmayan, Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan fisik konstan ada di mana-mana. Semua orang mengalaminya, dan pengalamannya jarang netral. Dengan demikian, perubahan dalam lingkungan fisik menyediakan alat intervensi yang berpotensi kuat untuk meningkatkan kerja yang terorganisir.

2.4.1 Fungsi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja tentunya akan menentukan kenyamanan karyawan dalam bekerja. Adapun fungsi atau manfaat dari adanya lingkungan kerja yang baik menurut beberapa ahli. Menurut Nitisemito, lingkungan kerja bukan hanya sekedar berpengaruh terhadap semangat dan kegairahan kerja dalam melaksanakan tugas, tetapi seringkali pengaruhnya cukup besar. Kinerja organisasi optimal ketika lingkungan fisik mendukung kebutuhan dan persyaratan personil, menyediakan tempat ketika individu dapat berpikir dan kelompok dapat berkomunikasi secara afektif. Menurut Ahyari (2011), Lingkungan kerja yang cukup memuaskan para karyawan perusahaan akan mendorong para karyawan tersebut untuk bekerja dengan sebaik-baiknya.

2.4.2 Indikator Lingkungan Kerja

Adapun faktor pengukur lingkungan kerja yang ditunjukkan adalah sebagai berikut :

a. Faktor Udara

Komponen udara termasuk karbon monoksida dan bau tak sedap, dapat mempengaruhi kinerja.

b. Faktor Suhu

Suhu panas dan dingin dilingkungan kerja akan mempengaruhi kinerja.

c. Faktor Suara

Suara kebisingan atau suara yang mengganggu akan mempengaruhi kinerja.

d. Faktor Cahaya dan warna

Cahaya matahari, cahaya lampu, jendela dan pemandangan disekitar lingkungan kerja akan mempengaruhi kinerja.

e. Faktor Ruang

Penataan ruang kerja yang baik akan mempengaruhi kinerja yang baik.

Dalam lingkungan kerja serta besar pengaruhnya terhadap semangat dan kegairahan kerja yaitu pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, musik, keamanan, kebisingan, secara garis besar lingkungan kerja dibagi menjadi 2 yaitu fisik dan non fisik.

1. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu:

- a. lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti pusat kerja, kursi, dan sebagainya)
 - b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia seperti: penerangan temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, tata warna, dekorasi, musik, keamanan.
2. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan.

Berbagai hal yang telah disebutkan oleh para ahli menunjukkan bahwa lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja

2.5 Pengertian Kinerja Guru

Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetap termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung.

1. Menurut Armstrong dan Baron dalam Wibowo, kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.
2. Menurut Supardi kinerja guru merupakan kemampuan seseorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran disekolah dan bertanggung jawab atas peserta didik dibawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik
3. Menurut Jasmani Asf dan Syaiful Mustafa kinerja guru adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang guru di lembaga pendidikan atau madrasah sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya dalam mencapai tujuan pendidikan

Kinerja guru menyangkut seluruh aktivitas yang dilakukan oleh seorang guru dalam mengembangkan amanah dan tanggung jawabnya dalam mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, dan memandu siswa untuk mencapai tingkat kedewasaan dan kematangannya. Oleh karena itu kinerja guru itu dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya di sekolah dan menggambarkan adanya suatu pembuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran.

Berdasarkan pengertian yang dikemukakan diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja guru adalah prestasi yang dicapai oleh seorang guru dalam mengelola dan melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang sesuai dengan ukuran yang berlaku bagi pekerjaannya.

2.5.1 Indikator Kinerja Guru

Tiap individu kelompok suatu organisasi memiliki kriteria penilaian tertentu atas kinerja dan tanggung jawab yang diberikan, secara individual kinerja seseorang ditentukan oleh beberapa bidang yaitu kemampuan, komitmen, umpan balik, kondisi yang menghambat, tantangan, tujuan, fasilitas, kecuratan diri, arah, usaha, daya tahan atau ketentuan, strategis khusus dalam menghadapi tugas. Kinerja pegawai dapat dilihat dari seberapa kualitas pekerjaan yang dihasilkan, tingkat kejujuran dalam berbagai situasi, inisiatif dan prakarsa memunculkan ide-ide baru dalam pelaksanaan tugas, sikap karyawan terhadap pekerjaan dalam, kerjasama dan keandalan, pengetahuan dan keterampilan tentang pekerjaan, pelaksanaan tanggung jawab, pemanfaatan waktu serta pemanfaatan waktu secara efektif.

Kinerja guru adalah prestasi/hasil kerja guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya sebagai upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Supardi (2013: 55) menyatakan bahwa kinerja guru dapat ditunjukkan dari kompetensi-kompetensi yang dipersyaratkan dipenuhi. “kompetensi tersebut meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional” (UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen). Berikut adalah indikator-indikator dari kinerja guru, yaitu : (1) Kompetensi pedagogik dijabarkan sebagai berikut: (a) mengenal karakteristik peserta didik; (b) menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik; (c) mengembangkan kurikulum; (d) menyelenggarakan kegiatan pembelajaran yang mendidik; (e) mengembangkan potensi peserta didik; (f) berkomunikasi dengan peserta didik; (g)serta menyelenggarakan penilaian dan evaluasi. (2) Kompetensi kepribadian dijabarkan sebagai

berikut: (a) bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan Nasional; (b) menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan; serta (c) etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, dan rasa bangga menjadi guru. (3) Kompetensi sosial dijabarkan sebagai berikut: (a) bersikap inklusif, bertindak objektif, serta tidak diskriminatif; dan (b) komunikasi dengan sesama guru, tenaga kependidikan, orang tua, peserta didik, dan masyarakat. (4) kompetensi profesional dijabarkan sebagai berikut: (a) menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu; serta (b) mengembangkan keprofesionalan melalui tindakan yang reflektif

indikator diatas menunjukkan bahwa standart kinerja guru merupakan suatu bentuk kualitas atau patokan yang menunjukkan adanya jumlah dan mutu kerja yang harus dihasilkan guru meliputi pengetahuan, keterampilan, sistem penempatan dan unit variasi pengalaman, kemampuan praktis, kualifikasi, hasil, pekerjaan, dan pengembangan.

Instrumen sebagai alat penilaian kinerja atau kemampuan guru (APKG) dan disebut sebagai tiga komponen penting bagi seorang guru dalam proses pembelajaran yaitu (1) persiapan pembelajaran, (2) pelaksanaan pembelajaran, dan (3) hubungan antar pribadi. Alat ukur ini bersifat generic esensial yang terdiri dari tiga macam berupa lembar penilaian perencanaan pembelajaran, lembar penilaian kemampuan pembelajaran, dan lembar penilaian hubungan antar pribadi.

Penilaian kinerja terhadap guru diperlukan karena penilaian kinerja guru bermanfaat dalam mengetahui tentang perbaikan prestasi kerja, adaptasi kompensasi, keputusan penempatan, kebutuhan latihan dan pengembangan perencanaan dan pengembangan karir,

penyimpangan proses staffing, ketidak akuratan informasional, kesalahan desain pekerjaan, kesempatan kerja yang adil, dan tantangan eksternal. Kegunaan penilaian kinerja guru pada umumnya memenuhi dua tujuan yaitu meningkatkan kinerja guru dengan cara membantu mereka menyadari dan menggunakan potensi mereka sepenuhnya dalam menjalankan misi organisasi serta menyediakan informasi kepada guru dan kepala sekolah yang akan dipakai dalam keputusan-keputusan pekerjaan terkait.

2.5.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Menurut Ondi dan Aris Suherman mengatakan guru merupakan ujung tombak keberhasilan pendidikan yang dianggap sebagai orang berperan penting dalam pencapaian tujuan pendidikan yang merupakan pencerminan mutu pendidikan, keberadaan guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya tidak lepas dari pengaruh faktor internal maupun faktor eksternal yang membawa dampak pada perubahan kinerja guru. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru yang dapat diungkap tersebut antara lain:

- a. Kepribadian dan Dedikasi, kepribadian adalah keseluruhan dari individu yang terdiri dari unsur psikis dan fisik jadi, faktor terpenting bagi seorang guru adalah kepribadiannya. Kepribadian inilah yang menentukan apakah ia menjadi pendidik dan pembina yang baik bagi anak didiknya, kepribadian inilah yang menentukan tinggi rendahnya martabat guru.
- b. Pengembangan Profesi, pengembangan profesionalisme guru menekankan pada penguasaan ilmu pengetahuan atau kemampuan manajemen beserta strategi penerapannya, pengembangan profesional guru harus memenuhi standart yang

dikemukakan oleh Stiles dan Horsley bahwa ada empat standart pengembangan guru yaitu (1) standart pengembangan profesi A adalah pengembangan profesi untuk para guru sains yang memerlukan pembelajaran sains yang diperlukan melalui perspektif dan metode, (2) standart pengembangan profesi B adalah pengembangan profesi untuk guru sains memerlukan pengintegrasian pengetahuan sains, pembelajaran, pendidikan, dan lainnya, (3) standart pengembangan profesi C adalah pengembangan profesi untuk para guru sains memerlukan pembentukan pemahaman dan kemampuan untuk pembelajaran sepanjang masa, (4) standart pengembangan profesi D adalah program profesi untuk guru sains harus koheren dan terpadu.

- c. kemampuan Mengajar, untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik guru memerlukan kemampuan Cooper mengemukakan bahwa guru harus memiliki kemampuan merencanakan pengajaran, menuliskan tujuan pengajaran, menyajikan bahan pelajaran memberikan pertanyaan kepada siswa, mengamati kelas, dan mengevaluasi hasil belajar.
- d. Komunikasi, terbinannya hubungan komunikasi didalam lingkungan sekolah memungkinkan guru dapat mengembangkan kreativitasnya sebab ada jalan terjadinya interaksi dan ada respon balik dari komponen lain disekolah atas kreativitas dan inovasi tersebut.

- e. Hubungan dengan Masyarakat, sekolah merupakan lembaga sosial yang tidak dapat dipisahkan dari masyarakat lingkungannya sebaliknya masyarakat tidak dapat dipisahkan dari sekolah sebab keduanya memiliki kepentingan.
- f. Kedisiplinan, disiplin yang tinggi akan mampu membangun kinerja yang profesional sebab dengan pemahaman disiplin yang baik guru mampu mencermati aturan-aturan dan langkah strategis dalam melaksanakan proses belajar mengajar, kemampuan guru dalam memahami aturan dan melaksanakannya tepat, baik dengan personalia lain di sekolah maupun proses belajar mengajar dikelas sangat membantu upaya membelajarkan siswa kearah yang lebih baik
- g. Kesejahteraan faktor kesejahteraan menjadi salah satu yang berpengaruh terhadap kinerja guru didalam meningkatkan kualitasnya sebab semakin sejahteranya seseorang makin tinggi untuk meningkatkan kinerjanya.
- h. Iklim Kinerja, iklim kerja adalah hubungan timbal balik antara faktor-faktor pribadi, sosial dan budaya yang mempengaruhi sikap individu dan kelompok dalam lingkungan sekolah yang tercermin dari suasana hubungan kerjasama yang harmonis dan kondusif antara kepala sekolah dengan guru, antara guru dengan guru yang lain.

2.6 Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompetensi Guru Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Wilayah III Kecamatan Gantarang Kabupaten Bulukumba

Keberhasilan pendidikan di sekolah ditentukan oleh beberapa komponen pendukung diantaranya adalah guru. Guru merupakan komponen utama yang menentukan keberhasilan dan kualitas pendidikan di sekolah. Hal ini menuntut guru untuk senantiasa meningkatkan kompetensi guru terhadap kinerja sebagai tenaga pendidikan.

Supardi (2013: 54) mengemukakan bahwa kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah/madrasah dan bertanggung jawab atas peserta didik dibawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Oleh karena itu, kinerja guru dapat diartikan sebagai suatu kondisi

yang menunjukkan kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya. Selanjutnya

Supardi juga menjelaskan bahwa kinerja guru tidak hanya ditunjukkan oleh hasil kerja, akan tetapi juga ditunjukkan oleh perilaku dalam bekerja.

Berdasarkan uraian diatas, kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang berpengaruh dalam upaya meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana. Menurut Mulyasa (2013: 5) sukses tidaknya pendidikan dan pembelajaran di sekolah sangat dipengaruhi oleh kemampuan kepala sekolah dalam mengelola setiap komponen sekolah (*who is behind the school*) yang berkaitan dengan pengetahuan dan pemahamannya terhadap manajemen dan kepemimpinan, serta tugas yang dibebankan kepadanya. Perilaku kepala sekolah harus dapat mendorong kinerja guru, yaitu dengan menunjukkan rasa bersahabat,

dekat, dan penuh pertimbangan terhadap para guru, baik sebagai individu maupun sebagai kelompok.

Kepala sekolah sebagai pimpinan tertinggi harus dapat mengupayakan peningkatan kinerja guru melalui program pembinaan kemampuan tenaga kependidikan. Oleh karena itu kepala sekolah harus mempunyai kepribadian atau sifat-sifat, kemampuan, dan keterampilan untuk memimpin suatu lembaga pendidikan. Dalam fungsinya sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah harus dapat memperhatikan kebutuhan dan perasaan orang-orang yang bekerja sehingga kinerja guru selalu terjaga. Hal ini karena guru sebagai individu yang mempunyai sifat dan perilaku yang berbeda-beda. Oleh karena itu, Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah merupakan faktor yang sangat penting dalam menciptakan kompetensi guru terhadap kinerja guru untuk mencapai kualitas pendidikan sekolah.

Wahyudi (2009: 120) menjelaskan arti kepemimpinan “sebagai kemampuan seseorang dalam menggerakkan, mengarahkan, sekaligus mempengaruhi pola pikir, cara kerja setiap anggota agar bersikap mandiri dalam bekerja terutama dalam pengambilan keputusan untuk kepentingan percepatan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan”. Setiap kepala sekolah mempunyai cara dan kemampuan kompetensi yang berbeda-beda dalam menjalankan kepemimpinannya. Dalam menjalankan kepemimpinannya seorang kepala sekolah memiliki standar pekerjaan yang harus dilakukan.

Penelitian ini meneliti tentang Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi guru dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di Wilayah III Kecamatan Gantarang Kabupaten Bulukumba.

BAB III

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN

3.1 Kerangka Konseptual

Penelitian ini akan dilaksanakan berdasar pada fakta bahwa Kepemimpinan merupakan faktor yang sangat berpengaruh terhadap kinerja guru. Dapat dikatakan demikian karena pemimpin mampu mempengaruhi bawahan agar melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya dengan maksimal, selain hal tersebut, pemimpinlah yang mampu menciptakan sistem, prosedur, serta suasana kerja yang nyaman dan sesuai dengan keadaan kerja. Selain hal tersebut, pimpinanlah yang berhak dalam pengambilan sebuah keputusan yang tepat. Pimpinan memegang peran dominan dalam sebuah organisasi. Kepala sekolah memiliki peran yang sangat besar terhadap terwujudnya kinerja guru yang baik. Kinerja guru memiliki peran yang sangat besar terhadap kemajuan pendidikan di sekolah. Kemajuan pendidikan di sekolah memiliki peran yang sangat besar terhadap penciptaan lulusan yang berkualitas. Oleh karena itu kepemimpinan kepala sekolah berperan terhadap penciptaan generasi bangsa yang berkualitas.

kurikulum pendidikan guru harus disusun atas dasar kompetensi yang diperlukan oleh setiap guru. Tujuan program pendidikan, sistem penyampaian, evaluasi dan sebagainya hendaknya direncanakan sedemikian rupa agar relevan dengan tuntutan kompetensi guru secara umum. Dengan demikian diharapkan guru tersebut mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebaik mungkin.

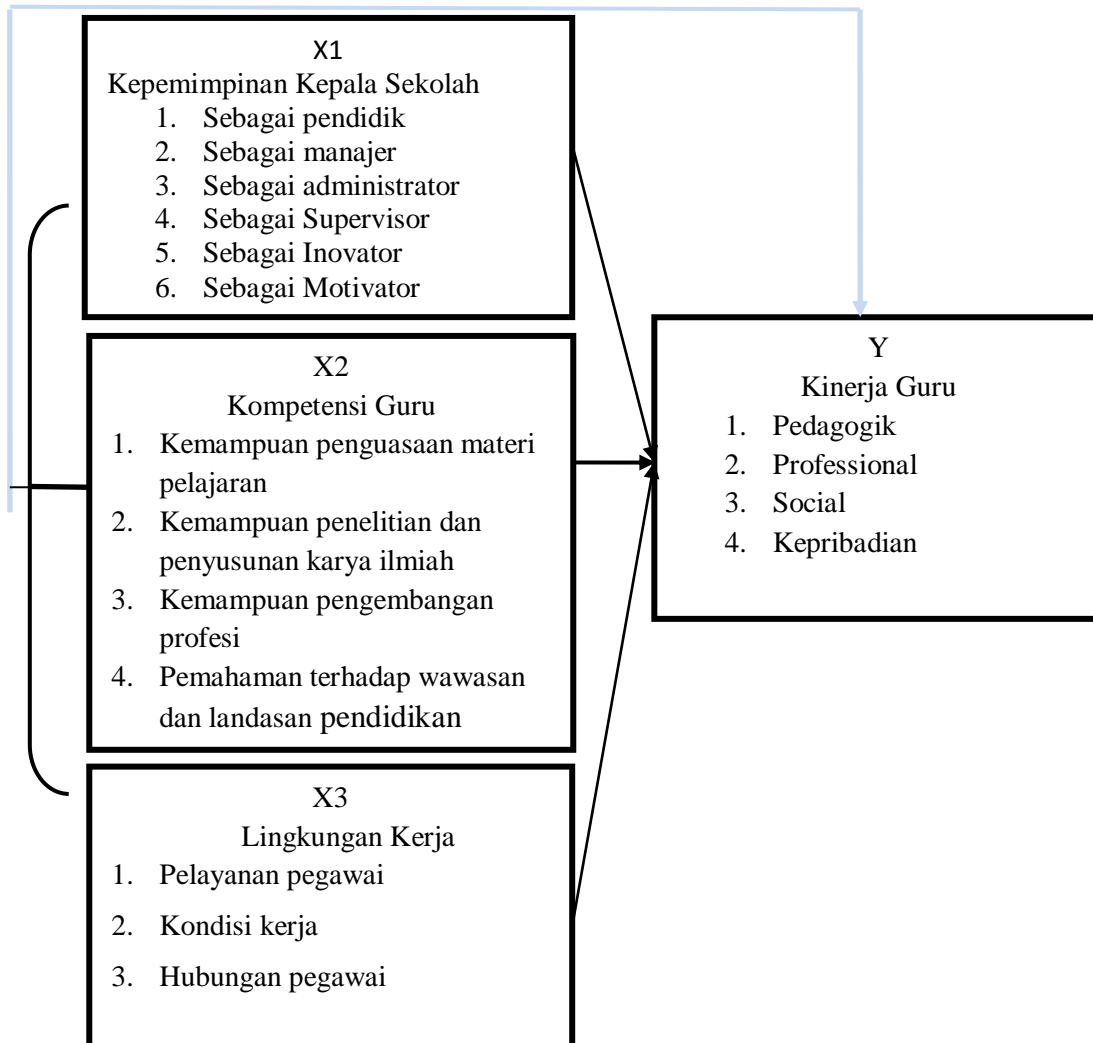
Kegunaan penilaian kinerja guru pada umumnya memenuhi dua tujuan yaitu meningkatkan kinerja guru dengan cara membantu mereka menyadari dan menggunakan potensi mereka sepenuhnya dalam menjalankan misi organisasi serta menyediakan informasi kepada guru.

Lingkungan kerja adalah suatu tempat dimana seseorang bekerja. Lingkungan kerja yang nyaman akan membuat guru nyaman dalam bekerja. Ketika sudah merasa nyaman tentunya kinerja akan maksimal. Ketika kinerja akan maksimal kemajuan organisasi juga akan semakin membaik. Oleh karena itu perlu adanya lingkungan kerja yang baik.

Kepala sekolah sebagai pimpinan tertinggi harus dapat mengupayakan peningkatan kinerja guru melalui program pembinaan kemampuan tenaga kependidikan. Oleh karena itu kepala sekolah harus mempunyai kepribadian atau sifat-sifat, kemampuan, dan keterampilan untuk memimpin suatu lembaga pendidikan. Dalam fungsinya sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah harus dapat memperhatikan kebutuhan dan perasaan orang-orang yang bekerja sehingga kinerja guru selalu terjaga. Hal ini karena guru sebagai individu yang mempunyai sifat dan perilaku yang berbeda-beda. Oleh karena itu, strategi kepemimpinan kepala sekolah merupakan faktor yang sangat penting dalam menciptakan kompetensi guru terhadap kinerja guru untuk mencapai kualitas pendidikan sekolah.

Berdasar pada uraian tersebut maka kerangka konsep dalam penelitian ini dapat dsampaikan melalui gambar sebagai berikut :

Gambar 3.1 Kerangka Konseptual Penelitian



3.2 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan deskripsi teori dan kerangka berpikir yang telah diuraikan di atas, maka hipotesis penelitian diajukan sebagai berikut:

1. Variabel kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi guru, dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja Guru di Wilayah III Kec. Gantarang Kab. Bulukumba
2. Variabel kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi guru, dan lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Guru di Wilayah III Kec. Gantarang Kab. Bulukumba
3. Variabel kepemimpinan kepala Sekolah yang berpengaruh Dominan terhadap kinerja Guru di Wilayah III Kec. Gantarang Kab. Bulukumba

3.3 Definisi Operasional

Untuk memberikan satu persepsi dan arah yang jelas terhadap masalah yang dihadapi maka perlu adanya penjelasan beberapa istilah yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini.

3.3.1 Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)

Kepala sekolah harus melakukan perannya sebagai pimpinan dengan menjalankan fungsi sebagai berikut: (a) kepala sekolah sebagai *educator* (pendidik); (b) kepala sekolah sebagai manajer; (c) kepala sekolah sebagai administrator; (d) kepala sekolah sebagai supervisor; (e) kepala sekolah sebagai *leader* (pemimpin); (f) kepala sekolah sebagai inovator; dan (g) kepala sekolah sebagai motivator. Kemudian fungsi-fungsi tersebut sering disingkat dengan EMASLIM (*educator*, manajer,

administrator, supervisor, *leader*, inovator, motivator). Sumber: Mulyasa (2013: 97-122)

3.3.2 Kompetensi Guru (X2)

Kompetensi Guru dalam penelitian ini adalah Guru di Wilayah III Kec. Gantarang Kab. Bulukumba yang akan dilihat dari Indikator dibawah ini

1. Kemampuan penguasaan materi pelajaran
2. Kemampuan penelitian dan penyusunan karya ilmiah
3. Kemampuan pengembangan profesi
4. Pemahaman terhadap wawasan dan landasan pendidikan

3.3.3 Lingkungan Kerja (X3)

Lingkungan kerja adalah tempat dimana guru melaksanakan tugas mengajar khususnya di Wilayah III Kac. Gantarang Kab. Bulukumba. Dalam penelitian ini lingkungan Kerja akan dilihat dari indikator-indikator sebagai berikut

1. Pelayanan pegawai
2. Kondisi kerja
3. Hubungan pegawai

3.3.4 Kinerja Guru (Y)

Kinerja guru adalah prestasi/hasil kerja guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya sebagai upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan dapat ditunjukkan dari kompetensi-kompetensi yang dipersyaratkan dipenuhi. “kompetensi tersebut meliputi :

1. Pedagogik
2. Profesional
3. Kompetensi sosial
4. Kepribadian

Sumber: UU RI Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen

BAB IV

METODE PENELITIAN

4.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, yaitu data kuantitatif data penelitian berupa angka-angka dan analisisnya menggunakan statistik. Data-data kuantitatif tersebut didapatkan melalui tabulasi terhadap data-data hasil kuisioner penelitian yang dijadikan sebagai data utama dalam penelitian ini, pengolahan atas data tersebut secara statistika yang menghasilkan data-data yang difungsikan sebagai alat analisis untuk menjawab pertanyaan penelitian dan membuktikan hipotesis penelitian ini

4.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Wilayah III Kecamatan Gantarang Kabupaten Bulukumba pada UPT SPF SDN 329 Palambarae Wilayah III Kecamatan Gantarang kabupaten Bulukumba. Waktu penelitian dilaksanakan pada awal Mei 2021

4.3 Populasi dan Sampel

Populasi dan sampel dalam penelitian ini merupakan para tenaga pendidik yang bekerja di Wilayah III Kec. Gantarang Kab. Bulukumba.

4.3.1 Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2014) populasi adalah “Objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini Guru di Wilayah III Kecamatan Gantarang Kabupaten Bulukumba sebanyak 50 orang.

4.3.2. Sampel Penelitian

Pengambilan sampel penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik *sampling jenuh* (sensus), yaitu menentukan seluruh populasi dijadikan sampel sebanyak 50 orang Guru di Wilayah III Kecamatan Gantarang Kabupaten Bulukumba

4.4 Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan beberapa teknik yang akan digunakan dalam memperoleh data yang lengkap, yaitu:

1. Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah teknik pengumpulan data dengan cara meneliti gambaran-gambaran, catatan-catatan, maupun dokumen-dokumen yang sudah ada. Metode dokumentasi ini digunakan untuk memperoleh informasi tentang Kinerja Guru Di Wilayah III Kec. Gantarang Kab. Bulukumba.

2. Observasi

Observasi merupakan metode penelitian dimana peneliti melakukan pengamatan secara langsung pada obyek penelitian.

3. Metode Angket

Metode angket merupakan sejumlah pernyataan tertulis yang digunakan untuk mendapatkan informasi dari responden. Menurut Sugiyono (2009: 199) “angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”. Angket ini nantinya digunakan untuk memperoleh informasi tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompetensi Guru, dan Lingkungan Bekerja.

4. Studi Pustaka

Studi Pustaka adalah merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca buku-buku, literatur, jurnal-jurnal, referensi yang berkaitan dengan penelitian ini dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

4.5 Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang diperlukan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder.

4.5.1 Data Primer

Data primer merupakan informasi yang dikumpulkan peneliti langsung dari sumbernya. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah hasil pengisian Angket oleh responden, yaitu Guru di Wilayah III Kec. Gantarang Kab. Bulukumba

4.5.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung, baik berupa keterangan maupun literatur yang ada hubungannya dengan penelitian.

4.6 Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan adalah analisis kuantitatif. Analisis kuantitatif merupakan analisis yang digunakan terhadap data yang berwujud angka – angka dan cara pembahasannya. Dalam penelitian ini menggunakan program IBM *SPSS versi 25*. Adapun metode pengolahannya adalah sebagai berikut :

1. Editing (Pengeditan)

Memilih atau mengambil data yang perlu dan membuang data yang dianggap tidak perlu, untuk memudahkan perhitungan dalam pengujian hipotesa.

2. Coding (Pemberian Kode)

Proses pemberian kode tertentu terhadap macam dari kuesioner untuk kelompok ke dalam kategori yang sama.

3. Scoring (Pemberian Skor)

Scoring adalah suatu kegiatan yang berupa penelitian atau pengharapan yang berupa angka – angka kuantitatif yang diperlukan dalam penghitungan hipotesa. Atau mengubah data yang bersifat kualitatif ke dalam bentuk kuantitatif. Menurut Sugiyono (2007), dalam penghitungan scoring digunakan skala Likert yang pengukurannya sebagai berikut :

- a. Skor 5 untuk jawaban sangat setuju
- b. Skor 4 untuk jawaban setuju
- c. Skor 3 untuk jawaban Netral
- d. Skor 2 untuk jawaban tidak setuju
- e. Skor 1 untuk jawaban sangat tidak setuju

4.6.1 Teknik Analisis Data

4.6.1.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan sah jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (untuk setiap butir dapat dilihat pada kolom *corrected item-total correlations*) dengan r tabel untuk *degree*

offreedom (df)= $n-k$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah item. Jika r hitung $>r$ tabel, maka pertanyaan tersebut dikatakan valid (Ghozali, 2013).

4.6.1.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisisioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai $\alpha > 0,60$ (Ghozali, 2013).

4.6.1.3 Uji Asumsi Klasik

4.6.1.3.1 Uji Normalitas (Kolmogorov-Smirnov)

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel terikat, variabel bebas atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati nol. Suatu data berdistribusi normal di lihat dari penyebarannya pada sumbu diagonal dari grafik dengan dasar keputusan sebagai berikut (Ghozali, 2013) :

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi normalitas.

- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi normalitas.

4.6.1.3.2 Uji Multikolinieritas (Nilai Tolerance dan VIF)

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol (Ghozali, 2013).

Antar variabel independen jika ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya di atas 0,90) maka ini indikasi adanya multikolinieritas. Tidak adanya korelasi yang tinggi antar variabel independen tidak berarti bebas dari multikolinieritas karena dapat disebabkan juga adanya efek kombinasi dua atau lebih variabel-variabel independen (Ghozali, 2013).

Multikolinieritas dapat pula dilihat dari nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Tolerance mengukur variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/\text{tolerance}$) nilai cut off yang umum di pakai untuk

menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai tolerance $> 0,1$ atau sama dengan nilai VIF < 10 (Ghozali, 2013).

4.6.1.3.3 Uji Heteroskedastisitas (Koefisien Spearman's Rho)

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda di sebut uji heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2013).

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) dengan residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dengan dasar analisis sebagai berikut :

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.6.1.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1), Kompetensi Guru (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Guru (Y) di Wilayah III Kec. Gantarang Kab. Bulukumba. Model hubungan nilai antara variabel-variabel X dengan variabel Y tersebut dapat disusun dalam fungsi atau persamaan sebagai berikut (Ghozali, 2013) :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Guru

a = Adalah Nilai Konstanta

b₁ = Koefisien regresi variabel X₁ (*Kepemimpinan Kepala Sekolah*)

b₂ = Koefisien regresi variabel X₂ (*Kompetensi Guru*)

b₃ = Koefisien regresi variabel X₃ (*Lingkungan Kerja*)

X₁ = Kepemimpinan Kepala sekolah

X₂ = Kompetensi Guru

X₃ = Lingkungan Kerja

e = *error* / variabel pengganggu

4.6.2.5 Uji Hipotesis Pengaruh Secara Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji hipotesis dan tingkat signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X1 (Kepemimpinan Kepala Sekolah), X2 (Kompetensi Guru), X3 (Lingkungan Kerja), benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (Kinerja Guru) secara terpisah atau parsial (Ghozali, 2013). Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah :

Ho :Variabel-variabel bebas (*Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompetensi Guru, dan Lingkungan Kerja*) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Kinerja Guru).

Ha :Variabel-variabel bebas (*Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompetensi Guru, dan Lingkungan Kerja*) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Kinerja Guru).

Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2013) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu :

- a. Apabila angka probabilitas signifikansi > 0.05 , maka Ho diterima dan Ha ditolak.
- b. Apabila angka probabilitas signifikansi < 0.05 , maka Ho ditolak dan Ha diterima.

4.6.1.6 Uji Signifikansi Pengaruh Simultan (Uji F)

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Ghozali, 2013). Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah :

Ho : Variabel-variabel bebas yaitu *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompetensi Guru, dan Lingkungan Kerja* tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu Kinerja Guru

Ha : Variabel-variabel bebas yaitu *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompetensi Guru, dan Lingkungan Kerja* mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu Kinerja Guru

Dasar pengambilan keputusannya (Ghozali, 2013) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu :

- a. Apabila probabilitas signifikansi > 0.05 , maka Ho diterima dan Ha ditolak.
- b. Apabila probabilitas signifikansi < 0.05 , maka Ho ditolak dan Ha diterima.

4.6.2.7 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) dimaksudkan untuk mengetahui tingkat ketepatan paling baik dalam analisa 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 bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen, Selain itu koefisien determinasi (R^2) dipergunakan untuk mengetahui presentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X). Sehingga diketahui seberapa besar pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen. Analisis ini juga digunakan untuk mengetahui seberapa besar faktor faktor lain diluar variabel dependen yang mempengaruhi variabel independen.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Hasil Penelitian

5.1.1. Profil Obyek Penelitian

Kabupaten Bulukumba melakukan proses pembangunan di segala bidang satu diantaranya adalah bidang pendidikan dan kebudayaan, melalui Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba yang dipimpin oleh seorang Kepala Dinas berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintah daerah berdasarkan asas otonomi daerah dan tugas pembantuan bidang pendidikan (Pergub No: 26 Tahun 2008).

Visi dan Misi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba adalah “ *Pendidikan bermutu, berkarakter dan berkearifan local guna mendukung Balukumba sebagai pusat pertumbuhan ekonomi di bagian Sulawesi Selatan.* ”

Misi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba adalah sebagai berikut :

- 1) Meningkatkan pemerataan aksesibilitas pelayanan pendidikan yang bermutu menuju standar nasional pendidikan, termasuk pelayanan pembinaan kebudayaan.
- 2) Meningkatkan kualitas proses pendidikan, termasuk pengembangan pendidikan karakter untuk pembentukan kepribadian.
- 3) Menyiapkan sumber daya manusia yang profesional, mandiri, kreatif dan

bertanggung jawab.

- 4) Pembinaan dan pelestarian kebudayaan untuk mendukung terbentuknya generasi yang berkarakter.

Tujuan pembangunan pendidikan Kabupaten Bulukumba sejalan dengan kebijakan pembangunan pendidikan nasional yang difokuskan pada penguatan layanan pembangunan yang sesuai dengan Visi Kementerian Pendidikan Nasional 2014 yakni *Terselenggaranya Layanan Prima Pendidikan Nasional Untuk Membentuk Insan Indonesai Cerdas dan Komprehensif*.

5.1.2. Responden

Responden merupakan Sebagian Guru yang terdapat dalam Wilayah III Kec.Gantarang Kab. Bulukumba. Jumlah responden dalam penelitian ini yaitu berjumlah 50 Guru.

5.1.2.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Responden berdasarkan jenis kelamin dikelompokkan menjadi dua kelompok yaitu pria dan wanita, dapat dilihat pada tabel 5.1

Tabel 5.1
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persen
1.	Laki Laki	17	34.0
2	Perempuan	33	66.0
	Total	50	100

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa ada 50 responden dalam penelitian ini, terdapat sebanyak 17 (34%) responden laki – laki sedangkan perempuan sebanyak 33 (66%). Hal ini menunjukkan bahwa jenis kelamin perempuan dalam penelitian ini sebagai proporsi yang lebih besar dibanding jenis kelamin laki-laki, ini menunjukkan bahwa Guru di Wilayah III Kec. Gantarang Kab. Bulukumba di dominasi oleh guru perempuan.

5.1.2.2 Responden Berdasarkan Usia

Responden berdasarkan usia dikelompokkan menjadi empat kelompok interval usia yaitu usia 21 – 30 tahun, usia 31 – 40 tahun, 41 – 50 tahun dan 51 – 60 tahun, dapat dilihat pada tabel 5.2

Tabel 5.2
Responden Berdasarkan Usia

No	Interval Usia (tahun)	Jumlah	Persen
1.	21 – 30	2	4.0
2.	31 – 40	23	46.0
3.	41 – 50	15	30.0
4.	51 – 60	10	20.0
	Total	50	100

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa ada 50 responden dalam penelitian ini, terdapat sebanyak 2 (4%) responden berusia antara 21 – 30 tahun, terdapat sebanyak 23 (46%) responden berusia antara 31 – 40 tahun, terdapat sebanyak 15 (30%) responden berusia antara 41 – 50 tahun dan terdapat sebanyak 10 (20%) responden berusia antara 51 –

60 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa usia responden paling banyak pada usia antara 31 - 40 tahun dimana usia tersebut tergolong muda. Pada usia ini sangat paham dalam menghadapi peserta didik. Kegiatan mendidik, membimbing, mengarahkan, mengajar, melatih, menilai, dan mengevaluasi dapat dilakukan dengan baik karena di usia tersebut sudah dapat terkontrol.

5.1.2.3 Responden Berdasarkan Pendidikan

Responden berdasarkan pendidikan dikelompokkan menjadi Empat kelompok yaitu S2 (Pasca Sarjana), S1 (Sarjana), Diploma/Sarjana Muda, dan SLTA/Sederajat, dapat dilihat pada tabel 5.3

Tabel 5.3
Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Interval Usia (tahun)	Jumlah	Persen
1.	S2 (Pasca Sarjana)	8	16.0
2.	S1 (Sarjana)	39	78.0
3.	Diploma/Sarjana Muda	3	6.0
4.	SLTA/Sederajat	0	0
	Total	50	100

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa ada 50 responden dalam penelitian ini, terdapat sebanyak 8 (16%) responden berpendidikan S2 (Pasca Sarjana), terdapat sebanyak 39 (78%) responden berpendidikan S1 (Sarjana), dan terdapat sebanyak 3 (6%) responden berpendidikan Diploma/Sarjana Muda. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden merupakan lulusan S1 (Sarjana), menandakan sebagian besar guru di Wilayah III Kec. Gantarang Kab. Bulukumba sudah berpendidikan tinggi.

5.1.3. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif menggambarkan mengenai jawaban responden atas pernyataan yang terdapat dalam kuesioner. Berdasarkan tanggapan dari 50 orang responden tentang variabel penelitian, berikut akan diuraikan secara rinci jawaban responden yang dikelompokkan dalam deskriptif statistik.

Dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dengan skala Likert sebagai skala pengukuran. Maka perhitungan indeks jawaban responden dilakukan dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Nilai Indeks} = ((F1 \times 1) + (F2 \times 2) + (F3 \times 3) + (F4 \times 4) + (F5 \times 5)) / 5$$

Dimana :

F1 adalah frekuensi jawaban responden yang menjawab 1.

F2 adalah frekuensi jawaban responden yang menjawab 2.

F3 adalah frekuensi jawaban responden yang menjawab 3.

F4 adalah frekuensi jawaban responden yang menjawab 4.

F5 adalah frekuensi jawaban responden yang menjawab 5.

Untuk mendapatkan kecenderungan jawaban responden terhadap masing-masing variabel, maka akan didasarkan pada nilai skor rata-rata dari hasil perhitungan ThreeBox Method (Augusty Ferdinand, 2006), sebagai berikut:

$$\text{Batas bawah rentang skor} : (\%F \times 1) / 5 = (50 \times 1) / 5 = 50 / 5 = 10$$

$$\text{Batas atas rentang skor} : (\%F \times 5) / 5 = (50 \times 5) / 5 = 250 / 5 = 50$$

Menurut Augusty Ferdinand (2006), angka jawaban responden tidak dimulai dari angka 0, tetapi mulai dari angka 1 hingga 5. Angka indeks yang dihasilkan menunjukkan skor antara 10 - 50 Dengan menggunakan Three Box Method maka rentang sebesar 40 dibagi menjadi 3 bagian, sehingga menghasilkan rentang untuk masing-masing bagian sebesar 13,33 dimana akan digunakan sebagai interpretasi nilai indeks sebagai berikut:

10 – 23,33 : Rendah

23,34 – 36,66 : Sedang

36,67 – 50 : Tinggi

Berikut ini analisis deskriptif setiap item pertanyaan untuk variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) :

Tabel 5.4
Analisis Deskriptif Item Pertanyaan Untuk Variabel
Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1)

NO	Indikator	Skor					Jml	Indekx	kriteria
		1	2	3	4	5			
1.	Kepala Sekolah Memberikan kesempatan kepada guru untuk meningkatkan pengetahuan tentang materi pembelajaran	0	5	17	18	10	183	36.6	Sedang
2.	Kepala sekolah memotivasi guru untuk disiplin dan mentaati tata tertib yang berlaku dalam melaksanakan tugas mengajar	0	6	11	19	14	191	38.2	Tinggi
3.	Kepala sekolah mampu menyusun organisasi sekolah bersama tenaga pendidik dan staf lainnya	0	7	12	20	11	185	37	Tinggi
4.	Kepala sekolah melibatkan semua unsur sekolah dalam menyusun rencana pengembangan sekolah/rencana kerja sekolah	0	6	20	13	11	179	35.8	Sedang
5.	Kepala sekolah menyelenggarakan penyusunan kelengkapan administrasi tenaga guru	1	4	16	17	12	185	37	Tinggi

6.	Kepala sekolah mengintruksikan guru untuk menyusun administrasi perangkat pembelajaran	0	8	11	21	10	183	36.6	Sedang
7.	Kepala sekolah menyusun program supervisi akademik dalam rangka peningkatan profesionalisme guru	0	6	21	12	11	178	35.6	Sedang
8.	Kepala sekolah mampu menindaklanjuti hasil supervisi dengan mengirim guru dalam pelatihan-pelatihan/workshop	0	12	14	17	7	168	33.8	Sedang
9.	Kepala sekolah mampu memberikan gagasan baru dalam kegiatan ekstrakurikuler	0	5	21	16	8	177	35.4	Sedang
10.	Kepala sekolah mampu menciptakan suasana kerja yang menyenangkan disekolah	1	10	13	16	10	174	34.8	Sedang
Jumlah							1.803	360.8	Sedang
Indeks X1							180.3	36.8	

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Dari data diatas terlihat bahwa tanggapan responden untuk 10 pertanyaan yang diajukan berkaitan dengan Kepemimpinan Kepala Sekolah terlihat berada pada skala Sedang. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang dimiliki oleh Wilayah III Kec. Gantarang Kab. Bulukumba ditanggapi sebagai hal yang baik.

Namun demikian terlihat terdapat tanggapan yang lebih menonjol pada poin Kedua pernyataan terkait dengan Kepala sekolah memotivasi guru untuk disiplin dan mentaati tata tertib yang berlaku dalam melaksanakan tugas mengajar, mayoritas responden menyampaikan pendapatnya jika konsep yang berkaitan dengan Kepemimpinan Kepala Sekolah yang membuat semangat Guru untuk melaksanakan tugas dengan baik.

Tetapi dari hasil penelitian ini menyiratkan bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah masih perlu lebih ditingkatkan lagi di masa yang akan datang.

Analisis Deskriptif Item Pertanyaan Untuk Variabel Kompetensi Guru (X₂)

Berikut ini analisis deskriptif setiap item pertanyaan untuk variabel Kompetensi

Guru (X_2) :

Tabel 5.5
Analisis Deskriptif Item Pertanyaan Untuk Variabel
Kompetensi Guru (X_2)

NO	Indikator	Skor					Jml	Indekx	kriteria
		1	2	3	4	5			
1.	Saya memahami pola pikir keilmuan dari materi pelajaran yang saya ampu	1	7	19	16	7	171	34.2	Sedang
2.	Sebelum kegiatan belajar mengajar saya mengembangkan kompetensi dasar menjadi indikator-indikator pencapaian kompetensi	0	4	22	14	10	180	36	Sedang
3.	Saya selalu mengikuti pelatihan penyusunan karya ilmiah yang diadakan baik dari dalam sekolah maupun dari luar sekolah	0	8	14	24	4	174	34.8	Sedang
4.	Saya Mencari sumber-sumber pengetahuan baru di bidang profesi saya	0	5	10	23	12	192	38.4	Tinggi
5.	Saya aktif mengikuti seminar-seminar pembelajaran untuk saya terapkan dalam inovasi dalam pembelajaran dikelas	2	7	14	22	5	171	34.2	Sedang
6.	Saya menguasai dan menghayati atas landasan dan wawasan kependidikan dan keguruan	0	5	18	21	6	178	35.6	Sedang
Jumlah							1.066	213.2	Sedang
Indeks X_2							177.6	35.53	

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Dari data diatas terlihat bahwa tanggapan responden untuk 6 pertanyaan yang diajukan berkaitan dengan kompetensi guru terlihat berada pada skala Sedang. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi guru yang dimiliki oleh Guru di Wilayah III Kec. Gantarang Kab. Bulukumba ditanggapi sebagai hal yang wajar.

Namun demikian terlihat terdapat tanggapan yang lebih menonjol pada poin keempat pernyataan terkait dengan Saya Mencari sumber-sumber pengetahuan baru di bidang profesi saya, mayoritas responden menyampaikan pendapatnya jika mencari sumber-sumber pengetahuan dibidang profesinya akan meningkatkan Kompetensi Guru

Tetapi dari hasil penelitian ini menyiratkan bahwa Kompetensi Guru masih perlu lebih diperhatikan lagi di masa yang akan datang.

Analisis Deskriptif Item Pertanyaan Untuk Variabel Lingkungan Kerja (X_3)

Berikut ini analisis deskriptif setiap item pertanyaan untuk variabel Lingkungan Kerja (X_3) :

Tabel 5.6
Analisis Deskriptif Item Pertanyaan Untuk Variabel
Lingkungan Kerja (X_3)

NO	Indikator	Skor					Jml	Indekx	kriteria
		1	2	3	4	5			
1.	Ruang kerja Bapak/Ibu selalu terang karena ada cahaya lampu	0	8	18	17	7	173	34.6	Sedang
2.	Suasana di tempat Bapak/Ibu bekerja (sekolah) selalu tenang dan nyaman	1	6	10	22	11	186	37.2	Tinggi
3.	Cahaya ruangan di tempat saya bekerja tersedia dengan cukup baik	0	8	12	20	10	182	36.4	Sedang
4.	Konsentrasi saya tidak terganggu dengan kebisingan jalan raya didepan sekolah	1	3	16	22	8	183	36.6	Sedang
5.	Sesama guru selalu terjalin komunikasi yang baik	0	3	11	25	11	194	38.8	Tinggi
6.	Dalam menyelesaikan tugas di sekolah Bapak/Ibu selalu bekerja sama dengan teman sejawat	1	6	17	19	7	175	35	Sedang
Jumlah							1.093	218.6	Sedang
Indeks X_3							182.2	36.43	

Dari data diatas terlihat bahwa tanggapan responden untuk 6 pertanyaan yang diajukan berkaitan dengan lingkungan kerja terlihat berada pada skala Sedang. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang dimiliki oleh Guru di Wilayah III Kec. Gantarang Kab. Bulukumba ditanggapi sebagai hal yang baik

Namun demikian terlihat terdapat tanggapan yang lebih menonjol pada poin kelima pernyataan terkait dengan Sesama guru selalu terjalin komunikasi yang baik, mayoritas responden menyampaikan pendapatnya jika komunikasi lebih diperhatikan untuk menjalin kerjasama yang baik teman sejawat

Tetapi dari hasil penelitian ini menyiratkan bahwa Lingkungan Kerja masih perlu lebih diperhatikan lagi di masa yang akan datang.

Analisis Deskriptif Item Pertanyaan Untuk Variabel Kinerja Guru (Y)

Tabel 5.7
Analisis Deskriptif Item Pertanyaan Untuk Variabel
Kinerja Guru (Y)

NO	Indikator	Skor					Jml	Indekx	kriteria
		1	2	3	4	5			
1.	Sebagai guru, saya mengidentifikasi karakteristik belajar setiap peserta didik di kelas	0	8	16	21	5	173	34.6	Sedang
2.	Sebagai guru, saya membantu peserta didik mengembangkan potensinya	0	5	22	13	10	178	35.6	Sedang
3.	Sebagai guru, saya bertingkah laku sopan dalam berbicara, berpenampilan, dan berbuat baik terhadap semua peserta didik, orang tua, dan teman sejawat	0	13	13	16	8	169	33.8	Sedang
4.	Sebagai guru, saya menghormati dan menghargai teman sejawat sesuai dengan kondisi dan keberadaan masing-masing	0	4	12	23	11	191	38.2	Tinggi
5.	Sebagai guru, saya memperlakukan semua peserta didik secara adil tanpa	0	4	11	26	9	190	38	Tinggi

	memperhatikan faktor personal								
6.	Sebagai guru, saya menjaga hubungan baik dan peduli dengan teman sejawat	0	1	17	23	9	190	38	Tinggi
7.	Sebagai guru, saya menyertakan informasi yang tepat dan mutakhir di dalam perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran	0	3	21	20	6	179	35.8	Sedang
8.	Sebagai guru, saya memiliki jurnal pembelajaran, catatan masukan dari teman sejawat, orang tua peserta didik	0	5	15	23	7	182	36.4	Sedang
Jumlah							1.452	290.4	Sedang
Indeks Y							181.5	36.3	

Dari data diatas terlihat bahwa tanggapan responden untuk 8 pertanyaan yang diajukan berkaitan dengan kinerja guru terlihat berada pada skala Sedang. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru yang dimiliki oleh Guru di Wilayah III Kec. Gantarang Kab. Bulukumba ditanggapi dengan hasil yang baik

Dapat dilihat tanggapan yang lebih menonjol pada poin keempat pernyataan, Sebagai guru, saya menghormati dan menghargai teman sejawat sesuai dengan kondisi dan keberadaan masing-masing mayoritas responden menyampaikan pendapatnya jika guru Harus saling Menghargai agar terjalin kerja sama yang baik

Tetapi dari hasil penelitian ini menyiratkan bahwa kinerja guru masih perlu lebih ditingkatkan lagi di masa yang akan datang.

5.1.4. Uji Instrumen

5.1.4.1. Uji Validitas Instrumen

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan metode analisis korelasi perhitungan dilakukan dengan bantuan program SPSS. Tujuannya adalah untuk mengukur

valid atau tidaknya suatu kuesioner variabel, yang dapat dilihat dengan membandingkan r-hitung dengan r-tabel. Suatu kuesioner dikatakan valid jika nilai, *Pearson Correlation* (r-hitung) > r-tabel, maka item pertanyaan dinyatakan valid. Namun jika nilai *Pearson Correlation* (r-hitung) < r-tabel item, maka pertanyaan dinyatakan tidak valid, dengan nilai signifikansi < 0,05. Hasil uji validitas dapat dilihat sebagai berikut

Tabel 5.8 Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)

		Correlations										KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH (X1)
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	
X1.1	Pearson Correlation	1	.632**	.637**	.684**	.467**	.481**	.355*	.363**	.281*	.268	.739**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.001	.000	.011	.009	.048	.060	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.2	Pearson Correlation	.632**	1	.709**	.817**	.486**	.548**	.364**	.338*	.395**	.386**	.816**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.009	.016	.005	.006	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.3	Pearson Correlation	.637**	.709**	1	.576**	.390**	.425**	.246	.347*	.310*	.196	.693**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.005	.002	.086	.014	.028	.173	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.4	Pearson Correlation	.684**	.817**	.576**	1	.480**	.575**	.535**	.479**	.435**	.483**	.873**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.002	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.5	Pearson Correlation	.467**	.486**	.390**	.480**	1	.395**	.219	.218	.280*	.304*	.612**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.005	.000		.005	.126	.129	.049	.032	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.6	Pearson Correlation	.481**	.548**	.425**	.575**	.395**	1	.310*	.236	.450**	.460**	.703**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.000	.005		.028	.098	.001	.001	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.7	Pearson Correlation	.355*	.364**	.246	.535**	.219	.310*	1	.445**	.376**	.530**	.634**
	Sig. (2-tailed)	.011	.009	.086	.000	.126	.028		.001	.007	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.8	Pearson Correlation	.363**	.338*	.347*	.479**	.218	.236	.445**	1	.360*	.443**	.613**
	Sig. (2-tailed)	.009	.016	.014	.000	.129	.098	.001		.010	.001	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.9	Pearson Correlation	.281*	.395**	.310*	.435**	.280*	.450**	.376**	.360*	1	.359*	.604**
	Sig. (2-tailed)	.048	.005	.028	.002	.049	.001	.007	.010		.010	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.10	Pearson Correlation	.268	.386**	.196	.483**	.304*	.460**	.530**	.443**	.359*	1	.650**
	Sig. (2-tailed)	.060	.006	.173	.000	.032	.001	.000	.001	.010		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH (X1)	Pearson Correlation	.739**	.816**	.693**	.873**	.612**	.703**	.634**	.613**	.604**	.650**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel 5.8 terdapat 10 butir pernyataan pada variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah dan diperoleh hasil bahwa seluruh butir pernyataan memiliki variance diatas dari nilai r-tabel. Nilai r-tabel pada n 50 dengan tingkat signifikansi 0,05 adalah sebesar 0.278. Hal ini berarti keseluruhan item pernyataan dalam kuesioner variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah dinyatakan valid.

Tabel 5.9 Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi Guru (X2)

		Correlations						KOMPETENSI GURU (X2)
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	
X2.1	Pearson Correlation	1	.265	.315*	.262	.258	.483**	.597**
	Sig. (2-tailed)		.063	.026	.066	.070	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X2.2	Pearson Correlation	.265	1	.356*	.441**	.487**	.707**	.738**
	Sig. (2-tailed)	.063		.011	.001	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X2.3	Pearson Correlation	.315*	.356*	1	.281*	.547**	.411**	.660**
	Sig. (2-tailed)	.026	.011		.048	.000	.003	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X2.4	Pearson Correlation	.262	.441**	.281*	1	.595**	.628**	.732**
	Sig. (2-tailed)	.066	.001	.048		.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X2.5	Pearson Correlation	.258	.487**	.547**	.595**	1	.572**	.795**
	Sig. (2-tailed)	.070	.000	.000	.000		.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X2.6	Pearson Correlation	.483**	.707**	.411**	.628**	.572**	1	.862**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.003	.000	.000		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
KOMPETENSI GURU (X2)	Pearson Correlation	.597**	.738**	.660**	.732**	.795**	.862**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel 5.9 terdapat 6 butir pernyataan pada variabel Kompetensi Guru dan diperoleh hasil bahwa seluruh butir pernyataan memiliki variance diatas dari nilai r-tabel. Nilai r-tabel pada n 50 dengan tingkat signifikansi 0,05 adalah sebesar 0.278. Hal ini berarti keseluruhan item pernyataan dalam kuesioner variabel Kompetensi Guru dinyatakan valid

Tabel 5.10 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X3)

		Correlations						LINGKUNGAN KERJA (X3)
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	
X3.1	Pearson Correlation	1	.552**	.274	.290*	.393**	.449**	.691**
	Sig. (2-tailed)		.000	.055	.041	.005	.001	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X3.2	Pearson Correlation	.552**	1	.389**	.479**	.473**	.466**	.792**
	Sig. (2-tailed)	.000		.005	.000	.001	.001	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X3.3	Pearson Correlation	.274	.389**	1	.484**	.499**	.283*	.685**
	Sig. (2-tailed)	.055	.005		.000	.000	.047	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X3.4	Pearson Correlation	.290*	.479**	.484**	1	.386**	.467**	.721**
	Sig. (2-tailed)	.041	.000	.000		.006	.001	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X3.5	Pearson Correlation	.393**	.473**	.499**	.386**	1	.312*	.700**
	Sig. (2-tailed)	.005	.001	.000	.006		.027	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X3.6	Pearson Correlation	.449**	.466**	.283*	.467**	.312*	1	.698**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.047	.001	.027		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
LINGKUNGAN KERJA (X3)	Pearson Correlation	.691**	.792**	.685**	.721**	.700**	.698**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel 5.10 terdapat 6 butir pernyataan pada variabel Lingkungan Kerja dan diperoleh hasil bahwa seluruh butir pernyataan memiliki variance diatas dari nilai r-tabel. Nilai r-tabel pada n 50 dengan tingkat signifikansi 0,05 adalah sebesar 0.278. Hal ini berarti keseluruhan item pernyataan dalam kuesioner variabel Lingkungan Kerja dinyatakan valid

Tabel 5.11 Uji Validitas Variabel Kinerja Guru (Y)

		Correlations								KINERJA GURU (Y)
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	
Y1	Pearson Correlation	1	.747**	.270	.426**	.404**	.323*	.196	.359*	.677**
	Sig. (2-tailed)		.000	.058	.002	.004	.022	.173	.010	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y2	Pearson Correlation	.747**	1	.238	.479**	.411**	.221	.301*	.363**	.685**
	Sig. (2-tailed)	.000		.096	.000	.003	.123	.034	.010	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y3	Pearson Correlation	.270	.238	1	.455**	.323*	.484**	.273	.340**	.629**
	Sig. (2-tailed)	.058	.096		.001	.022	.000	.056	.016	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y4	Pearson Correlation	.426**	.479**	.455**	1	.454**	.501**	.423**	.433**	.750**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.001		.001	.000	.002	.002	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y5	Pearson Correlation	.404**	.411**	.323*	.454**	1	.389**	.462**	.501**	.701**
	Sig. (2-tailed)	.004	.003	.022	.001		.005	.001	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y6	Pearson Correlation	.323*	.221	.484**	.501**	.389**	1	.681**	.552**	.727**
	Sig. (2-tailed)	.022	.123	.000	.000	.005		.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y7	Pearson Correlation	.196	.301*	.273	.423**	.462**	.681**	1	.594**	.681**
	Sig. (2-tailed)	.173	.034	.056	.002	.001	.000		.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y8	Pearson Correlation	.359*	.363**	.340*	.433**	.501**	.552**	.594**	1	.732**
	Sig. (2-tailed)	.010	.010	.016	.002	.000	.000	.000		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
KINERJA GURU (Y)	Pearson Correlation	.677**	.685**	.629**	.750**	.701**	.727**	.681**	.732**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel 5.11 terdapat 8 butir pernyataan pada variabel Kinerja Guru dan diperoleh hasil bahwa seluruh butir pernyataan memiliki variance diatas dari nilai r-tabel. Nilai r-tabel pada n 50 dengan tingkat signifikansi 0,05 adalah sebesar 0.278. Hal ini berarti keseluruhan item pernyataan dalam kuesioner variabel Kinerja Guru dinyatakan valid.

5.1.4.2 Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas instrumen bertujuan untuk mengetahui besarnya indeks kepercayaan instrument dari variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompetensi Guru, Lingkungan kerja dan Kinerja Guru. Setelah dilakukan uji validitas dan diperoleh butir pernyataan yang valid, selanjutnya dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan rumus *Cronbach Alpha*. Keputusan untuk mengetahui bahwa instrumen adalah reliable jika nilai r Alpha $> 0,6$. Dari analisis dengan program SPSS diperoleh uji reliabilitas seperti pada tabel dibawah ini:

a.) Uji realibilitas butir-butir pertanyaan Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah Terdapat 10 butir pertanyaan pada variabel X1, pengujian atas butir-butir tersebut melalui SPSS menghasilkan data sebagai berikut:

Tabel 5.12 Uji Reliabilitas Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah ($\alpha = 0,50$)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	N of Items	
.879	10	→ Nilai Cronbach's Alpha 0.879 > 0.50

Dari hasil uji reliabilitas instrument menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan mempunyai koefisien Cronbach's Alpha yang cukup besar yaitu 0,879 diatas dari nilai 0,6

sehingga dapat disimpulkan bahwa semua konsep pengukur masing-masing butir dari kuesioner adalah reliabel yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan pada variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah merupakan kuesioner yang handal.

b.) Uji realibilitas butir-butir pertanyaan Variabel Kompetensi Guru pertanyaan pada Variabel Kompetensi Guru sebanyak 6 butir yang dimaksudkan untuk mendapatkan informasi yang nyata dari para Guru Di Wilayah III Kec. Gantarang Kab. Bulukumba terkait dengan Kompetensi Guru yang. Pengujian reliabilitas untuk ke 6 butir pertanyaan pada variabel tersebut, menghasilkan data-data sebagai berikut:

Tabel 5.13 Uji Reliabilitas Variabel Kompetensi Guru ($\alpha = 0,50$)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items	Nilai Cronbach's Alpha
.822	6	→ 0.822 > 0.50

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan yang digunakan pada variabel Kompetensi Guru mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu 0.822 diatas dari nilai 0,6 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing butir dari kuesioner adalah reliabel yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam kuesioner untuk variabel Kompetensi Guru adalah kuesioner yang handal.

c.) Uji Reliabilitas Butir-butir Pertanyaan Variabel Lingkungan Kerja

Terdapat 6 butir pertanyaan pada Lingkungan Kerja, 6 butir pertanyaan tersebut dimaksudkan untuk menggali informasi dari Guru Di Wilayah III Kec. Gantarang Kab. Bulukumba

Berikut adalah hasil uji reliabilitas untuk butir-butir pertanyaan pada variabel Lingkungan Kerja:

Tabel 5.14 Uji Reliabilitas Variabel Integritas ($\alpha = 0,50$)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items	
.808	6	→ Nilai Cronbach's Alpha 0.808 > 0.50

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan pada variabel Lingkungan Kerja mempunyai koefisien Cronbach's Alpha yaitu 0.808 diatas dari nilai 0,6 sehingga dapat dikatakan semua butir kuesioner adalah reliable. Sehingga hasil yang didapatkan dari kuesioner tersebut dapat dilanjutkan sebagai dasar analisis-analisis penelitian selanjutnya

d.) Uji reliabilitas butir-butir pertanyaan Variabel Kinerja Guru

Ada 8 butir pertanyaan pada variabel ini yang dimaksudkan untuk menguji dan mengetahui sejauh mana Kinerja para Guru di Wilayah III Kec. Gantarang Kab. Bulukumba, hasil pengujian menghasilkan data-data sebagai berikut:

Tabel 5.15 Uji Reliabilitas Kinerja Guru

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items	
.845	8	→ Nilai Cronbach's Alpha 0.845 > 0.50

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua butir dari 8 butir pertanyaan yang digunakan untuk mengetahui Kinerja Guru mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu 0.845 diatas dari nilai 0,6 sehingga dapat dikatakan semua butir kuesioner dalam variabel Kinerja adalah reliabel yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang handal

5.1.5. Uji Asumsi Klasik

Model regresi yang digunakan dalam sebuah penelitian harus memenuhi syarat tidak adanya masalah pada asumsi klasik dalam modelnya. Jika dalam model tersebut masih

terdapat asumsi klasik maka dapat dikatakan bahwa dalam model regresi tersebut masih terdapat bias. Jika suatu model masih terdapat adanya permasalahan pada asumsi klasik, maka harus dilaksanakan langkah-langkah revisi terhadap model atau dapat dikatakan sebagai langkah penyembuhan untuk mengatasi masalah tersebut. Pengujian asumsi klasik akan dilakukan berikut ini.

5.1.5.1 Uji Normalitas

Untuk menguji normalitas data dalam penelitian ini digunakan uji *Kolmogorov Smirnov-Test*. Untuk menerima atau menolak hipotesis dengan cara membandingkan p-value dengan taraf signifikansi (α) sebesar 0.05. Jika p-value > 0.05 , maka data berdistribusi normal. Dalam asumsi kenormalan regresi, uji normalitas dilaksanakan terhadap residual dari regresi.

Tabel 5.16 Hasil Uji Normalitas Data

(n = 50, nilai Sig. Kolmogorov-Smirnov > 0.05)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.0E-7
	Std. Deviation	2.74454686
Most Extreme Differences	Absolute	.055
	Positive	.047
	Negative	-.055
Test Statistic		.055
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c, d}

a. Test distribution is Normal.

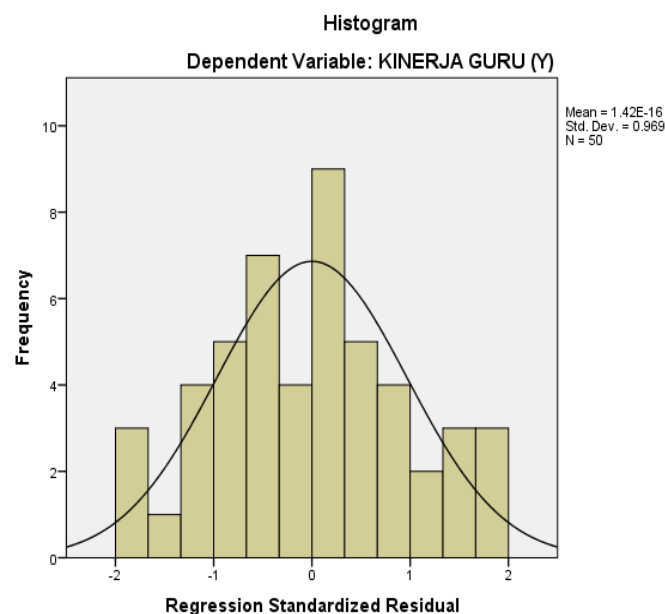
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

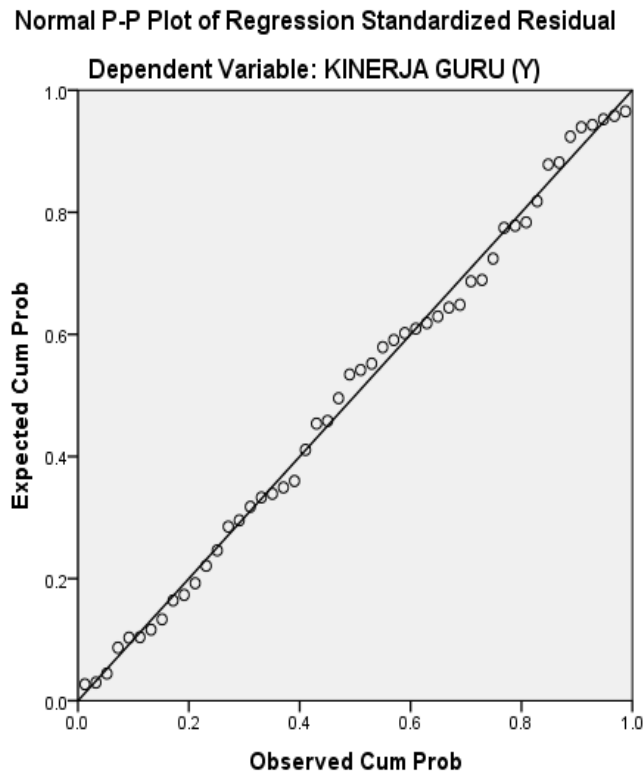
Tabel 5.16 menunjukkan bahwa model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Hasil analisis memberikan bukti bahwa data berdistribusi normal, untuk melihat bahwa data tersebut berdistribusi normal terletak pada nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar (0.200) memiliki nilai signifikansi $> 0,05$. Maka berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa data yang digunakan dalam penelitian berdistribusi normal dan data tersebut dapat digunakan ketahap pengujian selanjutnya.

Hasil pengujian normalitas lainnya dapat di lihat pada grafik 5.1 dibawah ini:



Pada grafik di atas ini terlihat ada kurva yang berbentuk menyerupai lonceng, ini menunjukkan dari nilai residual berdistribusi normal. Berdasarkan output dibawah, terlihat bahwa titik-titik plotting selalu mengikuti dan mendekati garis diagonalnya. Oleh karena itu, berdasarkan pedoman pengambilan keputusan dalam uji normalitas teknik probability plot dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal

Grafik 5.2



Sumber: Hasil Olah Data SPSS 25 (data primer diolah, 2021)

5.1.5.2 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinieritas dapat dilihat dari VIF (Variance Inflation Factor), jika nilai $Tolerance > 0,10$ dan $VIF < 10,00$ (sepuluh) artinya tidak terjadi multikolinieritas terhadap data yang di uji, sedangkan jika nilai $Tolerance < 0,10$ dan $VIF > 10,00$ (sepuluh) maka artinya terjadi Multikolinieritas terhadap data yang di uji

Tabel 5.17 Uji Multikolinieritas

Hasil Uji Multikolinieritas
Nilai tolerance > 0.10; nilai VIF < 10.00

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.423	2.539		1.742	.088		
KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH (X1)	.278	.082	.390	3.381	.001	.526	1.900
KOMPETENSI GURU (X2)	.368	.140	.303	2.621	.012	.522	1.915
LINGKUNGAN KERJA (X3)	.309	.144	.255	2.148	.037	.494	2.024

a. Dependent Variable: KINERJA GURU (Y)

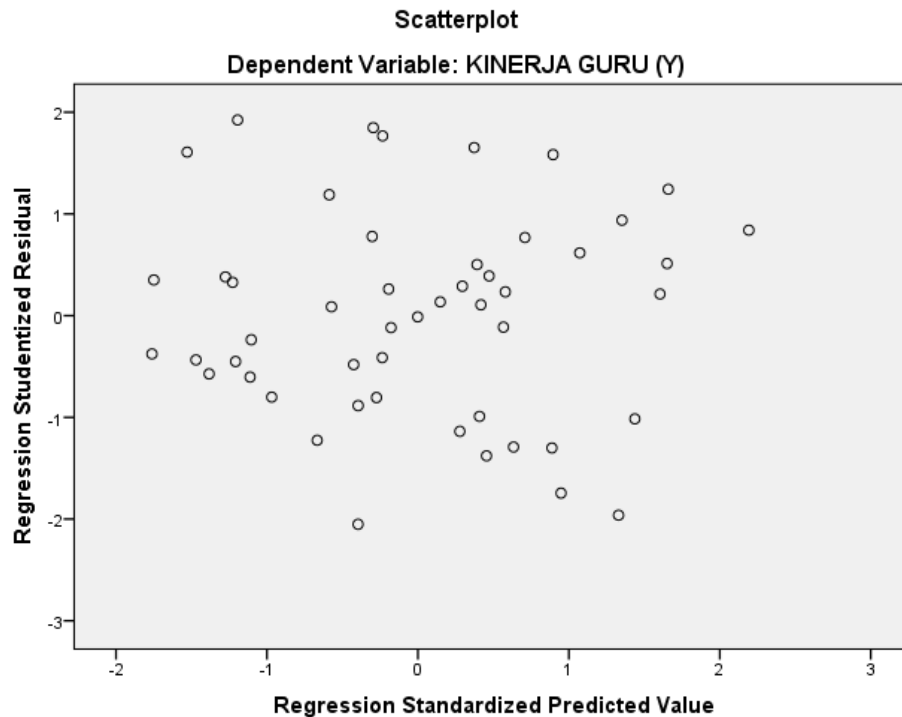
Sumber: Hasil Olah Data SPSS 25 (data primer diolah, 2021)

Dari hasil perhitungan tabel 5.14 uji multikolinieritas menunjukkan bahwa semua variabel independen memiliki nilai *tolerance* lebih dari 0.1 (10%), artinya tidak ada korelasi antar variabel bebas yang nilainya lebih dari 95%. Hasil perhitungan juga menunjukkan bahwa semua variabel bebas memiliki VIF kurang dari 10 (<10). Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala multikolinieritas dalam model regresi yang digunakan.

5.1.5.3 Pengujian Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian residual antara yang satu dengan yang lain. Jika varian residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homokedastisitas. Dan jika varians berbeda, disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.

Grafik 5.3 Pengujian Heterokedastisitas



Untuk mengetahui ada tidaknya gejala heterokedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan grafik heterokedastisitas antara nilai prediksi variabel dependen dengan variabel independen. Dari scatterplots diatas terlihat titiktitik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 dan sumbu Y, hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak untuk digunakan dalam melakukan pengujian

5.1.6. Uji Hipotesis

5.1.6.1 Analisi Regresi Berganda

Uji hipotesis dapat dilakukan dengan menggunakan teknik regresi. Hasil pengolahan data dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.18 Regresi Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.423	2.539		1.742	.088
KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH (X1)	.278	.082	.390	3.381	.001
KOMPETENSI GURU (X2)	.368	.140	.303	2.621	.012
LINGKUNGAN KERJA (X3)	.309	.144	.255	2.148	.037

a. Dependent Variable: KINERJA GURU (Y)

(Sumber: Hasil Olah data SPSS, 2021)

Berdasarkan hasil persamaan dari olahan data regresi berganda dengan menggunakan program SPSS versi 25, maka dapat dipaparkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 4,423 + 0,278X1 + 0,368X2 + 0,309X3$$

Hasil analisis regresi linear berganda dapat diinterpretasi sebagai berikut

- 1) Nilai konstanta (a) sebesar 4,423 hal ini berarti bahwa apabila variabel bebas yaitu Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompetensi Guru dan Lingkungan Kerja dianggap konstan, maka akan meningkatkan nilai variabel terikat yaitu Kinerja Guru (Y) mengalami kenaikan sebesar 4,423.
- 2) Nilai koefisien regresi variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) mempunyai arah positif dalam pengaruhnya terhadap Kinerja Guru. Nilai koefisien sebesar 0,278 menunjukkan bahwa setiap peningkatan

Kepemimpinan Kepala Sekolah sebesar 1%, maka akan meningkatkan Kinerja Guru (Y) sebesar 0,278 (27,8%).

- 3) Nilai koefisien regresi variabel Kompetensi Guru (X2) sebesar 0,368 menunjukkan bahwa setiap peningkatan Kompetensi Guru sebesar 1%, maka akan diikuti oleh peningkatan Kinerja Guru (Y) sebesar 0,368%.
- 4) Nilai koefisien Lingkungan Kerja (X3) sebesar 0,309 yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan Lingkungan Kerja sebesar 1%, maka akan meningkatkan Kinerja Guru (Y) sebesar 0,309 (30,9%).

Langkah selanjutnya dalam analisa data hasil penelitian setelah diketahui nilai koefisien regresi seperti telah disampaikan diatas maka selanjutnya adalah melakukan uji hipotesis baik secara parsial maupun secara simultan

5.1.6.2 Uji t (Pengujian hipotesis secara parsial)

Pengujian hipotesis secara parsial yaitu untuk mengetahui pengaruh antara Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompetensi Guru, Lingkungan Kerja secara sendiri sendiri terhadap Kinerja Guru di Wilayah III Kec. Gantarang Kab. Bulukumba dengan membandingkan nilai t-hitung dengan nilai t-tabel dalam tingkat signifikansi ($\alpha=0,05$).

Dengan kriteria pengambilan keputusan, yaitu:

- Jika $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ pada $\alpha = 5\%$, maka H_0 diterima
- Jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ pada $\alpha = 5\%$, maka H_1 diterima

Tabel 5.19 Hasil Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.423	2.539		1.742	.088		
	KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH (X1)	.278	.082	.390	3.381	.001	.526	1.900
	KOMPETENSI GURU (X2)	.368	.140	.303	2.621	.012	.522	1.915
	LINGKUNGAN KERJA (X3)	.309	.144	.255	2.148	.037	.494	2.024

a. Dependent Variable: KINERJA GURU (Y)

Dari hasil perhitungan nilai t-tabel, maka ditentukan nilai t-tabel sebesar 2,012. Hasil pengujian hipotesis secara parsial melalui uji t diperoleh nilai t-hitung berdasarkan nilai koefisien yang dapat dilihat pada tabel 5.16 diatas, yang menunjukkan bahwa

- a) Uji pengaruh variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) terhadap Kinerja Guru di Wilayah III Kec. Gantarang Kab. Bulukumba. Dari hasil perhitungan diperoleh hipotesis H1 diterima dan H0 ditolak, diperoleh nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel yaitu ($3,381 > 2,012$), hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru. Dengan nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,000 lebih kecil dari 0,005 ($0,000 < 0,05$), hal ini berarti bahwa secara parsial variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru Di Wilayah III Kec. Gantarang Kab. Bulukumba.

- b) Uji pengaruh variabel Kompetensi Guru (X2) terhadap Kinerja Guru di Wilayah III Kec. Gantarang Kab. Bulukumba. Dari hasil perhitungan, ternyata hipotesis H1 diterima dan Ho ditolak, diperoleh nilai t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel yaitu ($2,621 > 2,012$), hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara Kompetensi Guru dengan Kinerja Guru. Dengan nilai signifikansi yang diperoleh adalah ($0,000 < 0,05$). Hal ini berarti bahwa secara parsial variabel Kompetensi Guru (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru di Wilayah III Kec. Gantarang Kab. Bulukumba.
- c) Uji pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Guru di Wilayah III Kec. Gantarang Kab. Bulukumba. Dari hasil perhitungan, hipotesis H1 diterima dan H0 ditolak diperoleh nilai t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel yaitu ($2,158 > 2,012$), hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Guru. Dengan nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hal ini berarti bahwa secara parsial variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru di Wilayah III Kec. Gantarang Kab. Bulukumba
- d) Untuk mengetahui variabel mana yang dominan di antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), maka dilakukan dengan melihat rangking koefisien regresi yang distandarkan β (Beta) atau *Standardized of Coefficients Beta* dari masing-masing variabel bebas yang signifikan. Variabel yang memiliki koefisien

β (Beta) terbesar merupakan salah satu variabel bebas yang dominan pengaruhnya terhadap variabel terikat.

- e) Dari hasil diatas, dapat diketahui bahwa variabel bebas yang paling dominan mempengaruhi variabel terikat adalah variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) yang memiliki nilai koefisien β (Beta) terbesar yaitu 0,390 dibandingkan dengan variabel bebas lainnya, maka Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) merupakan variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi Kinerja Guru di Wilayah III Kec. Gantarang Kab. Bulukumba

Dengan demikian hipotesis H1 diterima dan H0 ditolak

5.1.6.3 Uji F (Pengujian Hipotesis Secara Simultan)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1), Kompetensi Guru (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) mampu secara serentak atau secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi Kinerja Guru (Y). Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai F-hitung dengan F-tabel pada tingkat error/signifikansi sebesar 5% ($\alpha=0,05$). Dengan kriteria pengambilan keputusan yaitu:

- Jika F-hitung < F-tabel pada $\alpha = 5\%$, maka H0 diterima
- Jika F-hitung > F-tabel pada $\alpha = 5\%$, maka H1 diterim

Tabel 5.20 Hasil Uji F
(nilai F tabel : 2.81, sig (p): 0,05)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	778.826	3	259.609	32.355	.000 ^b
	Residual	369.094	46	8.024		
	Total	1147.920	49			

a. Dependent Variable: KINERJA GURU (Y)

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA (X3), KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH (X1), KOMPETENSI GURU (X2)

Dari hasil pada distribusi nilai F-tabel, maka ditentukan nilai F-tabel sebesar 2.81, sig (p):0.05). Hasil pengujian hipotesis secara serempak atau bersama-sama (simultan) melalui uji F diperoleh F-hitung berdasarkan nilai koefisien yang dapat dilihat pada tabel 5.17 di atas menunjukkan bahwa nilai $F = 32,355$ dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dari hasil perhitungan diperoleh hipotesis H_1 diterima dan H_0 ditolak dimana nilai $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$ yaitu 32,355 lebih besar dari 2,81. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1), Kompetensi Guru (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru (Y) di Wilayah III Kec. Gantarang kab. Bulukumba

Tabel 5.21

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.423	2.539		1.742	.088		
KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH (X1)	.278	.082	.390	3.381	.001	.526	1.900
KOMPETENSI GURU (X2)	.368	.140	.303	2.621	.012	.522	1.915
LINGKUNGAN KERJA (X3)	.309	.144	.255	2.148	.037	.494	2.024

a. Dependent Variable: KINERJA GURU (Y)

Untuk mengetahui variabel mana yang dominan di antara variabel bebas(X) terhadap variabel terikat (Y), maka dilakukan dengan melihat rangking koefisien regresi yang distandarkan β (Beta) atau *Standardized ofCoefficients Beta* dari masing-masing variabel bebas yang signifikan. Variabel yang memiliki koefisien β (Beta) terbesar merupakan salah satu variabel bebas yang dominan pengaruhnya terhadap variabel terikat.

Dari hasil diatas, dapat diketahui bahwa variabel bebas yang paling dominan mempengaruhi variabel terikat adalah variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) yang memiliki nilai koefisien β (Beta) terbesar yaitu 0,390 dibandingkan dengan variabel bebas lainnya, maka Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) merupakan variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi Kinerja Gurudi Wilayah III Kec. Gantarang Kab. Bulukumba

5.1.6.4 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi mengukur tingkat keeratan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Nilai koefisien determinasi simultan yang merupakan hasil pengkuadratan koefisien korelasi menunjukkan persentase pengaruh variabel bebas secara serentak terhadap variabel terikat. Kekuatan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dapat diketahui dari besarnya nilai koefisien determinasi (R^2) yang berada antara nol dan satu. Hasil nilai *Adjusted R-Square* dari regresi digunakan untuk mengetahui besarnya Kinerja Guru yang dipengaruhi oleh variable-variabel bebas. Hasil perhitungan koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 5.18 sebagai berikut:

Tabel 5.22 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.824 ^a	.678	.657	2.83263

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA (X3), KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH (X1), KOMPETENSI GURU (X2)

b. Dependent Variable: KINERJA GURU (Y)

Berdasarkan tabel 5.22, diketahui bahwa nilai koefisien determinasi adjusted R square adalah 0,678 atau belum mendekati 1. Ini bermakna 67,8% Kinerja Guru dipengaruhi oleh Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1), Kompetensi Guru (X2) Lingkungan Kerja (X3) dengan Kinerja (Y) di Wilayah III Kec. Gantarang Kab. Bulukumba sedangkan sisanya 32,2% dipengaruhi oleh variabel yang belum disebutkan dalam penelitian ini. Artinya jika Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompetensi Guru dan Lingkungan Kerja ditingkatkan,

maka Kinerja Guru di Wilayah III Kec. Gantarang Kab. Bulukumba akan meningkat demikian pula sebaliknya.

5.2 Pembahasan

Penelitian ini menggunakan variabel bebas yaitu Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1), Kompetensi Guru (X2) dan Lingkungan Kerja (X3), dan variabel terikat yaitu Kinerja Guru (Y).

Hasil pengolahan data yang dilakukan dalam penelitian ini, diketahui bagaimana Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1), Kompetensi Guru (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru Di Wilayah III Kec. Gantarang Kab. Bulukumba

5.2.1. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di Wilayah III Kec. Gantarang Kab. Bulukumba.

Hipotesis pertama (H1) menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja guru di Wilayah III Kec. Gantarang Kab. Bulukumba. Melihat dari hasil pengujian analisis regresi berganda, pengujian (Sig) koefisien nilai probabilitas kompleksitas tugas sebesar 0,000 lebih kecil dari tingkat signifikansi yaitu sebesar 5% (0,05), maka H₁ diterima. Berdasarkan hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah merupakan faktor yang krusial yang dimiliki oleh kinerja guru. Kepemimpinan kepala sekolah terkait dengan faktor-faktor yang berkaitan dengan kinerja guru disekolah, maka kepemimpinan kepala sekolah dapat disebut sebagai salah satu

kunci kesuksesan sekolah. Tanpa kepemimpinan kepala sekolah maka sekolah akan mengalami permasalahan yang serius.

Kepemimpinan kepala Sekolah merupakan faktor yang sangat berpengaruh terhadap kinerja guru. Dapat dikatakan demikian karena pemimpin mampu mempengaruhi bawahan agar melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya dengan maksimal, selain hal tersebut, pemimpinlah yang mampu menciptakan sistem, prosedur, serta suasana kerja yang nyaman dan sesuai dengan keadaan kerja. Selain hal tersebut, pimpinanlah yang berhak dalam pengambilan sebuah keputusan yang tepat. Pimpinan memegang peran dominan dalam sebuah organisasi.

Kepala sekolah memiliki peran yang sangat besar terhadap terwujudnya kinerja guru yang baik. Kinerja guru memiliki peran yang sangat besar terhadap kemajuan pendidikan di sekolah. Kemajuan pendidikan di sekolah memiliki peran yang sangat besar terhadap penciptaan lulusan yang berkualitas dan pemimpin dalam mengarahkan bawahan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara memotivasi, mengambil keputusan, mengawasi, mengarahkan, mempengaruhi, dan cara lain yang dapat dilakukan agar bawahan tetap melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya. Oleh karena itu kepemimpinan kepala sekolah berperan terhadap penciptaan generasi bangsa yang berkualitas

Uraian tersebut dapat dibuktikan dalam penelitian ini yang membuktikan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Wilayah III Kec. Gantarang Kab. Bulukumba.

5.2.2 Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru Di Wilayah III Kec.Gantarang Kab. Bulukumba.

Hipotesis kedua (H_2) menyatakan bahwa kompetensi guru berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru di Wilayah III Kec. Gantarang Kab. Bulukumba. Melihat dari hasil pengujian analisis regresi berganda, pengujian (Sig) koefisien nilai probabilitas kompleksitas tugas sebesar 0,000 lebih kecil dari tingkat signifikansi 5% (0,05), maka H_2 diterima. Hasil analisis data dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi guru memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja guru di Wilayah III Kec. Gantarang Kab. Bulukumba.

Kompetensi yang dimiliki oleh setiap guru akan menunjukkan kualitas guru dalam mengajar. Kompetensi tersebut akan terwujud dalam bentuk penguasaan pengetahuan dan profesional dalam menjalankan fungsinya sebagai guru..

Proses belajar mengajar dan hasil belajar para siswa bukan saja ditentukan sekolah, pola, struktur dan isi kurikulumnya akan tetapi sebagian besar ditentukan oleh kompetensi guru yang mengajar dan membimbing mereka. Guru yang kompeten akan lebih mampu menciptakan lingkungan belajar yang efektif, menyenangkan, dan akan lebih mampu dalam mengelola kelasnya, sehingga belajar para siswa akan lebih optimal.

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Komang Setya (2019) dengan judul pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru Smp negeri 6 Singaraja dalam penelitian ini disimpulkan hasil penelitian ini didukung teori yang

dikemukakan oleh gibson (2000) Bahwa kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan (kompetensi) untuk melaksanakan pekerjaan. Standar kompetensi yang dimiliki guru telah Diatur dalam undang-undang nomor 14 tahun 2005 tentang standar nasional pendidikan.

Idealnya seorang guru harus memiliki Kompetensi dalam menjalankan tugasnya. Diharapkan guru tidak hanya mahir dalam melaksanakan pembelajaran di kelas, tetapi juga harus mampu mengembangkan potensi yang ada pada diri seorang guru agar kinerja guru bisa lebih baik.

5.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Wilayah III Kec. Gantarang Kab. Bulukumba.

Pendidikan Nasional memiliki fungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, serta bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis.

Untuk mewujudkan tujuan tersebut, diselenggarakanlah sebuah kegiatan belajar mengajar di dalam sekolah sebagai bentuk layanan pendidikan. Sekolah sering disebut dengan rumah kedua untuk mendapatkan pendidikan setelah pendidikan pertama didapat melalui keluarga/rumah.

Sekolah merupakan lembaga formal pendidikan yang memegang peranan penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Suhardan, dkk (2013: 289) mengemukakan bahwa

sekolah merupakan salah satu lembaga institusi pendidikan yang berfungsi sebagai “*agent of change*”, yaitu lembaga bertugas untuk membangun peserta didik agar sanggup memecahkan masalah nasional dan memenangkan persaingan internasional, sehingga penyelenggaraan sekolah harus diorientasikan pada pembentukan manusia yang kompeten dan beradab. Didalam lingkungan sekolah, ada beberapa komponen-komponen yang berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah diantaranya yaitu Lingkungan Kerja.

Hasil uji t menunjukkan variabel Lingkungan Kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Wilayah III Kec. Gantarang Kab. Bulukumba. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin nyaman lingkungan Kerja maka akan menambah kinerja guru.

Sekolah yang berada Wilayah III Kec. Gantarang Kab. Bulukumba, sebagian besar sudah memiliki sarana dan prasarana yang cukup memadai untuk digunakan dalam proses belajar mengajar. Ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja di Sekolah harus selalu dijaga kenyamanannya agar proses pembelajaran dapat berjalan dengan baik tanpa adanya gangguan dari luar.

5.2.4 Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompetensi Guru dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Wilayah III Kec. Gantarang Kab. Bulukumba

Secara teori Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompetensi Guru dan Lingkungan Kerja memiliki peranan penting dalam Kinerja Guru sehingga ketiga faktor tersebut didalam

penelitian ini secara bersama sama akan menjadi faktor yang sangat menentukan dalam pencapaian Kinerja Guru.

Penelitian ini membuktikan jika Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompetensi Guru dan Lingkungan Kerja secara Bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Konstruk variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui sejauh mana variabel-variabel independent mempengaruhi variabel dependent menunjukkan bahwa konstruk tersebut mampu menjawab pertanyaan penelitian sebesar 67,8 % yang berarti bahwa Kinerja Guru di Wilayah III Kec. Gantarang Kab. Bulukumba dipengaruhi oleh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompetensi Guru dan Lingkungan Kerja sebesar 67,8 % sedangkan sebesar 32,2 % dipengaruhi oleh variabel-variabel yang belum diungkap dalam penelitian ini. Terkait variabel lain sebesar 32,2 % yang belum diungkap dalam penelitian ini, peneliti belum mampu mengungkapkan oleh karena pada saat pengumpulan jawaban dari responden variabel yang dimaksud tidak disebutkan sehingga masih dibutuhkan penelitian lebih lanjut terkait variabel-variabel tersebut. Kebermaknaan penelitian yang mencapai 67,8 % tersebut merupakan kebermaknaan penelitian yang tinggi sehingga dapat dikatakan jika konstruk penelitian yang digunakan dalam penelitian ini untuk melihat faktor yang mempengaruhi Kinerja Guru di Wilayah III Kec. Gantarang Kab. Bulukumba sebagai sebuah konstruk yang tepat dan baik.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1), Kompetensi Guru (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru di Wilayah III Kec. Gantarang Kab. Bulukumba.
- b. Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa secara simultan menunjukkan bahwa variabel bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1), Kompetensi Guru (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru (Y) di Wilayah III Kec. Gantarang Kab. Bulukumba.
- c. Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) yang memiliki nilai koefisien β (Beta) terbesar dibandingkan dengan variabel bebas lainnya, sehingga Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) merupakan variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi Kinerja Guru (Y) di Wilayah III Kec. Gantarang Kab. Bulukumba.

6.2 Saran

Dari kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka saran-saran yang dapat diajukan sebagai pelengkap terhadap hasil penelitian yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Apabila kepala sekolah melaksanakan peran kepemimpinannya dengan baik, maka guru akan melaksanakan tugasnya dengan baik pula, sehingga tujuan sekolah dapat dicapai. Kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru hendaknya kepala sekolah membuat program-program kinerja terutama dalam perencanaan kerjanya sehingga peningkatan kinerja guru dapat terlaksana secara permanen.
2. Kompetensi Guru berada dalam kategori cukup baik, namun masih perlu ditingkatkan lagi dengan melakukan berbagai upaya dalam proses pembelajaran dengan cara memberikan pendidikan dan pelatihan demi tercapainya kinerja guru. Diharapkan terus melaksanakan pelatihan-pelatihan agar meningkatkan kompetensi, kemampuan dan pengetahuan guru
3. Lingkungan kerja guru perlu ditingkatkan secara optimal dengan menciptakan suasana lingkungan kerja yang tenang dan nyaman serta didukung oleh kebersihan lingkungan kerja yang baik sehingga mendorong guru untuk meningkatkan kerjanya dan berusaha membentuk lingkungan kerja yang nyaman bagi guru untuk bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Handayani, Sri (2019). *pengaruh motivasi dan lingkungan kerja Terhadap kinerja guru sma di kabupaten semarang*, Semarang: Tesis UNES.
- Jasmani dan Mustofa Syaiful, (2013), *Supervisi Pendidikan: Terobosan Baru dalam Peningkatan Kinerja Pengawas Sekolah dan Guru*, Jogjakarta: Ar-Ruzz Media
- Karwanti, Euis dan Donni Juni Priansa. 2013. *Kinerja dan Profesionalisme kepala Sekolah: Membangun Sekolah yang Bermutu*. Bandung: Alfabeta.
- Kurniadin, Didin dan Imam Machali. 2014. *Manajemen Pendidikan Konsep & Prinsip Pengelolaan Pendidikan*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media
- Novitasari, Atik. 2012. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja, Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru Ekonomi/Akuntansi SMA Se-Kabupaten Kendal*. Jurnal Ilmiah Universitas Negeri Semarang. Available at jurnal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj/article/view/666 [accessed 06/02/15].
- Meirani, Cut,. (2019). *strategi kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di mts al-manar tembung*. Medan: Tesis USU.
- Mujiati, Nok. 2011. “*Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kota Magelang*”. Tesis:UNNES
- Mulyasa, E, (2013), *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- _____.*Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- _____. *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Prayitno, D. 2018. *Buku Saku SPSS Analisis Statistik Data*
- Rusman. 2013. *Model-Model Pembelajaran: Mengembangkan Profesionalisme Guru*. Depok: Rajawali Pers
- Rizal. (2018). *Pengaruh kompetensi profesional guru, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru sma negeri kabupaten banjarnegara*. UNES. Semarang

Setya, Komang..2019. *pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru Smp negeri 6 singlaraja*. UPG Singaraja.

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

_____. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.

Suhardan, dkk. 2013. *Manajemen Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.

Sujarweni, V. Wiratna. 2014. *SPSS untuk Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Available online at www.kepri.kemendiknas.go.id [accessed 05/02/15].

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Online at www.inherent-dikti.net/files/sisdiknas.pdf [accessed 28/01/15].

Wahyosumidjo. 2013. *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Depok: Rajawali Press.

Lampiran 1
Surat Balasan Izin penelitian



**PROGRAM PASCASARJANA
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI
NOBEL INDONESIA**

Status Terakreditasi "B" Oleh BAN-PT

Nomor : 952/PPS/STIE-NI/V/2021
Lampiran : Satu Berkas
Perihal : Permohonan Rekomendasi Izin Penelitian Tesis

Makassar, 6 Mei 2021

Kepada Yth. :
Pengawas Wilayah III Kec. Gantarang Kab. Bulukumba
Di-
Bulukumba

Sehubungan dengan rencana penelitian untuk penyusunan Tesis Mahasiswa Program Pascasarjana **STIE Nobel Indonesia** Makassar tersebut di bawah ini:

Nama Mahasiswa : **Ahmad Darfin**
NIM : 2019MM12569
Program Studi : Magister Manajemen (S2)
Judul Tesis : Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompetensi Guru dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru di Wilayah III Kecamatan Gantarang Kabupaten Bulukumba.

Komisi Pembimbing : 1. Dr. H. Muhammad Hidayat, S.E., M.M.
2. Dr. Haeranah, S.E., M.M.

Waktu Penelitian : Selama bulan Mei – Juni 2021

Untuk keperluan tersebut di atas, Kami mohon kesediaan Bapak/Ibu memberikan rekomendasi izin penelitian pada Mahasiswa Kami tersebut untuk mengadakan Penelitian di Instansi terkait.

Atas perhatian dan kerjasamanya Kami ucapkan terima kasih.

Direktur Program Pascasarjana
STIE Nobel Indonesia Makassar



Tembusan :

1. Ketua STIE Nobel Indonesia Makassar;
2. Ketua PRODI MM PPS-STIE Nobel Indonesia Makassar;
3. Mahasiswa Ybs.;
4. Pertinggal



PEMERINTAH KABUPATEN BULUKUMBA
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UPT SPF SDN 329 PALAMBARAE
Alamat : Borong PaoE Desa Polewali Kec, Gantarang



SURAT KETERANGAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN

No : 017 / 422.02 / SD.329 / V / 2021

Sehubungan dengan surat Direktur Program Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar Nomor 952/PPS/STIE-NI/V/2021, perihal izin melakukan penelitian Tesis tertanggal 06 Mei 2021, maka Kepala Upt Spf SDN 329 Palambarae Kec. Gantarang Kab. Bulukumba dengan ini menerangkan bahwa mahasiswa dibawah ini :

Nama : AHMAD DARFIN
Nim : 2019MM12569
Alamat : Jln. Teratai Lr. 2 No 6a Bulukumba
Jurusan : Manajemen Pendidikan
Prodi : Magister Manajemen (S2)

Benar telah melakukan penelitian pada sekolah Upt Spf SDN 329 Palambarae Kec. Gantarang Kab. Bulukumba pada Tanggal 10 Mei 2021, guna melengkapi data pada penyusunan Tesis dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompetensi Guru, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru di Wilayah III Kec. Gantarang kab. Bulukumba”**

Demikian disampaikan untuk digunakan seperlunya.

Bulukumba, 25 Mei 2021

Kepala Upt Spf SDN 329 Palambarae



Lampiran 2

Kuesioner Penelitian

KUESIONER

PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, KOMPETENSI GURU DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DIWILAYAH III KEC. GANTARANG KAB. BULUKUMBA

Kepemimpinan Kepala Sekolah

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1.	Kepala Sekolah Memberikan kesempatan kepada guru untuk meningkatkan pengetahuan tentang materi pembelajaran					
2.	Kepala sekolah memotivasi guru untuk disiplin dan mentaati tata tertib yang berlaku dalam melaksanakan tugas mengajar					
3.	Kepala sekolah mampu menyusun organisasi sekolah bersama tenaga pendidik dan staf lainnya					
4.	Kepala sekolah melibatkan semua unsur sekolah dalam menyusun rencana pengembangan sekolah/rencana kerja sekolah					
5.	Kepala sekolah menyelenggarakan penyusunan kelengkapan administrasi tenaga guru					
6.	Kepala sekolah mengintruksikan guru untuk menyusun administrasi perangkat pembelajaran					
7.	Kepala sekolah menyusun program supervisi akademik dalam rangka peningkatan profesionalisme guru					
8.	Kepala sekolah mampu menindaklanjuti hasil supervisi dengan mengirim guru dalam pelatihan-pelatihan/workshop					
9.	Kepala sekolah mampu memberikan gagasan baru dalam kegiatan ekstrakurikuler					
10.	Kepala sekolah mampu menciptakan suasana kerja yang menyenangkan disekolah					

Kompetensi Guru

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya memahami pola pikir keilmuan dari materi pelajaran yang saya ampu					
2.	Sebelum kegiatan belajar mengajar saya mengembangkan kompetensi dasar menjadi indikator-indikator pencapaian kompetensi					
3.	Saya selalu mengikuti pelatihan penyusunan karya ilmiah yang diadakan baik dari dalam sekolah maupun dari luar sekolah					
4.	Saya Mencari sumber-sumber pengetahuan baru di bidang profesi saya					
5.	Saya aktif mengikuti seminar-seminar pembelajaran untuk saya terapkan dalam inovasi dalam pembelajaran dikelas					
6.	Saya menguasai dan menghayati atas landasan dan wawasan kependidikan dan keguruan					

Lingkungan Kerja

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1.	Ruang kerja Bapak/Ibu selalu terang karena ada cahaya lampu					
2.	Suasana di tempat Bapak/Ibu bekerja (sekolah) selalu tenang dan nyaman					
3.	Cahaya ruangan di tempat saya bekerja tersedia dengan cukup baik					
4.	Konsentrasi saya tidak terganggu dengan kebisingan jalan raya didepan sekolah					
5.	Sesama guru selalu terjalin komunikasi yang baik					
6.	Dalam menyelesaikan tugas di sekolah Bapak/Ibu selalu bekerja sama dengan teman sejawat					

Kinerja Guru

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1.	Sebagai guru, saya mengidentifikasi karakteristik belajar setiap peserta didik di kelas					
2.	Sebagai guru, saya membantu peserta didik mengembangkan potensinya					
3.	Sebagai guru, saya bertingkah laku sopan dalam berbicara, berpenampilan, dan berbuat baik terhadap semua peserta didik, orang tua, dan teman sejawat					
4.	Sebagai guru, saya menghormati dan menghargai teman sejawat sesuai dengan kondisi dan keberadaan masing-masing					
5.	Sebagai guru, saya memperlakukan semua peserta didik secara adil tanpa memperhatikan faktor personal					
6.	Sebagai guru, saya menjaga hubungan baik dan peduli dengan teman sejawat					
7.	Sebagai guru, saya menyertakan informasi yang tepat dan mutakhir di dalam perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran					
8.	Sebagai guru, saya memiliki jurnal pembelajaran, catatan masukan dari teman sejawat, orang tua peserta didik					

Lampiran 3

Tabulasi Data

JAWABAN RESPONDEN VARIABEL KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH

RES.	KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH (X1)										TOTALX1
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	
1	4	3	4	2	4	4	3	2	3	4	33
2	4	4	4	3	3	4	3	3	4	2	34
3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	2	33
4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	35
5	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	29
6	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	31
7	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	34
8	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	38
9	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	35
10	4	4	4	4	4	3	5	2	3	2	35
11	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45
12	3	5	5	3	5	5	3	2	5	3	39
13	2	3	2	3	2	2	3	2	4	4	27
14	3	3	3	3	5	5	3	2	4	5	36
15	5	5	2	5	5	4	5	4	3	5	43
16	5	5	5	5	5	5	5	4	2	5	46
17	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	34
18	4	4	4	4	5	5	5	3	4	5	43
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
21	3	3	3	3	4	4	5	4	3	5	37
22	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	47
23	4	5	5	5	3	5	5	3	5	4	44
24	5	5	5	4	4	4	2	4	4	3	40
25	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	45
26	3	5	4	3	3	4	3	3	3	3	34

27	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	46
28	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	32
29	3	4	5	3	5	2	3	5	3	5	38
30	5	5	5	5	3	4	5	4	4	4	44
31	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	41
32	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	24
33	3	3	3	3	2	4	3	5	3	3	32
34	4	5	4	4	5	2	5	3	4	3	39
35	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	36
36	5	5	5	5	5	4	3	4	3	4	43
37	3	4	4	3	2	2	4	4	3	4	33
38	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	47
39	5	5	5	5	4	5	3	2	4	4	42
40	3	3	3	3	4	3	2	2	2	2	27
41	2	2	2	2	1	2	3	2	3	4	23
42	4	2	4	2	3	2	3	2	2	1	25
43	4	4	4	4	5	3	4	4	5	4	41
44	3	5	3	5	4	5	5	4	5	5	44
45	4	4	3	3	3	3	2	2	2	2	28
46	2	3	2	3	4	3	2	2	2	2	25
47	3	4	4	4	4	4	3	3	3	2	34
48	4	2	2	2	3	3	4	3	4	2	29
49	3	2	2	2	4	2	2	3	4	2	26
50	2	2	3	3	3	2	4	4	3	2	28

JAWABAN RESPONDEN VARIABEL KOMPETENSI GURU

	KOMPETENSI GURU (X2)						
RES.	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	TOTALX2
1	3	3	2	4	3	3	18
2	4	3	3	4	4	3	21
3	3	4	2	4	3	3	19
4	4	3	3	4	4	4	22
5	3	5	2	5	3	4	22
6	5	4	4	5	3	4	25
7	3	3	4	3	4	3	20
8	4	3	4	5	4	3	23
9	4	4	3	4	3	4	22
10	3	3	3	2	2	2	15
11	5	4	4	5	3	4	25
12	3	3	4	4	4	3	21
13	4	3	4	2	2	3	18
14	4	4	2	4	2	4	20
15	4	5	4	4	3	4	24
16	3	3	4	3	3	3	19
17	3	3	4	3	4	2	19
18	3	3	4	4	3	3	20
19	2	3	3	4	4	3	19
20	4	4	4	5	4	5	26
21	4	5	3	2	3	4	21
22	4	4	4	4	4	4	24
23	4	5	5	4	4	4	26
24	3	4	4	3	4	4	22
25	5	5	4	5	5	5	29
26	4	3	4	4	4	4	23

27	5	3	4	5	4	4	25
28	4	3	3	4	3	4	21
29	3	4	5	4	4	4	24
30	4	4	4	4	4	4	24
31	3	3	3	3	4	3	19
32	1	5	4	5	5	4	24
33	2	3	2	4	2	3	16
34	3	4	4	5	4	5	25
35	2	5	3	4	4	4	22
36	3	4	4	4	3	4	22
37	2	4	4	5	4	3	22
38	5	5	5	5	5	5	30
39	4	4	3	3	4	3	21
40	3	2	4	2	1	2	14
41	3	3	3	3	3	3	18
42	2	3	2	2	1	3	13
43	5	5	5	4	5	5	29
44	5	5	4	5	5	5	29
45	3	2	2	3	2	2	14
46	3	2	3	4	4	3	19
47	2	3	3	3	2	2	15
48	3	3	3	4	4	4	21
49	2	3	4	4	3	4	20
50	4	2	2	3	2	3	16

JAWABAN RESPONDEN LINGKUNGAN KERJA

RES.	LINGKUNGAN KERJA (X3)						TOTALX3
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	
1	4	4	3	3	4	3	21
2	3	3	4	3	2	4	19
3	4	4	2	3	4	3	20
4	3	4	4	3	4	4	22
5	2	1	2	2	3	2	12
6	3	4	3	3	3	3	19
7	4	4	4	4	4	3	23
8	4	4	4	4	4	4	24
9	3	4	2	4	3	3	19
10	4	2	2	3	3	2	16
11	4	5	5	5	5	4	28
12	3	5	5	4	4	4	25
13	3	2	2	2	3	3	15
14	3	4	3	4	3	4	21
15	3	4	4	4	4	5	24
16	5	3	4	3	4	4	23
17	3	5	3	3	5	2	21
18	4	3	4	4	4	2	21
19	4	4	4	4	4	3	23
20	4	4	4	4	4	5	25
21	4	3	5	5	4	4	25
22	4	5	4	4	5	4	26
23	3	3	4	5	5	3	23
24	4	5	3	5	3	5	25
25	4	4	5	4	5	4	26

26	5	5	3	4	5	5	27
27	5	5	3	4	4	5	26
28	4	3	4	4	4	3	22
29	2	3	5	4	5	3	22
30	3	4	5	4	4	3	23
31	5	4	5	3	4	4	25
32	5	5	4	3	5	4	26
33	2	2	3	2	2	3	14
34	3	4	5	5	4	3	24
35	3	3	2	3	3	2	16
36	4	3	4	4	4	4	23
37	4	4	3	3	3	3	20
38	5	5	5	5	5	5	30
39	2	4	4	5	4	4	23
40	2	2	2	3	3	4	16
41	2	3	4	1	4	1	15
42	3	4	3	4	4	4	22
43	5	5	5	4	5	5	29
44	4	5	4	5	5	4	27
45	3	4	4	3	4	4	22
46	2	2	4	4	4	3	19
47	2	2	2	3	4	4	17
48	3	4	3	4	3	3	20
49	3	4	3	3	4	3	20
50	3	4	4	4	2	2	19

JAWABAN RESPONDEN VARIABEL KINERJA GURU

RES.	KINERJA GURU (Y)								TOTAL Y
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	
1	4	3	4	4	4	4	3	4	30
2	3	3	3	4	3	3	3	3	25
3	4	4	2	3	4	3	3	4	27
4	3	3	4	4	4	4	3	4	29
5	4	3	3	4	4	4	4	3	29
6	4	4	2	3	4	3	3	4	27
7	2	3	4	4	4	4	3	4	28
8	3	3	3	4	4	3	4	3	27
9	4	4	5	4	4	4	4	4	33
10	2	3	3	4	2	4	3	2	23
11	3	4	4	4	5	4	4	4	32
12	4	5	2	5	5	3	3	4	31
13	3	3	2	4	3	3	2	2	22
14	3	4	3	4	4	4	4	3	29
15	5	5	4	5	4	5	4	5	37
16	4	3	4	4	4	4	4	4	31
17	3	3	3	4	2	4	4	3	26
18	4	3	5	3	4	5	3	4	31
19	4	3	4	4	4	4	3	4	30
20	3	3	3	4	4	4	4	3	28
21	4	4	2	3	4	3	3	4	27
22	4	3	4	4	4	4	3	3	29
23	3	5	4	5	4	4	5	5	35
24	4	4	2	5	4	5	4	4	32
25	4	5	5	4	5	5	5	4	37

26	3	3	3	4	4	4	4	3	28
27	4	5	4	4	5	5	5	5	37
28	4	3	4	4	4	4	3	4	30
29	3	3	5	5	5	4	4	3	32
30	4	4	4	3	4	3	3	4	29
31	4	4	3	5	5	4	5	5	35
32	3	3	3	3	3	3	4	4	26
33	2	2	2	3	3	3	3	4	22
34	5	5	2	5	5	4	4	4	34
35	4	4	2	2	2	3	3	2	22
36	2	2	4	4	4	4	4	4	28
37	3	3	5	5	3	5	4	5	33
38	5	5	5	5	5	5	5	5	40
39	4	5	5	4	5	3	3	3	32
40	2	3	2	2	3	3	3	3	21
41	2	2	2	2	4	4	4	3	23
42	3	3	3	3	3	4	4	4	27
43	5	5	4	5	4	5	4	4	36
44	5	5	5	5	4	5	5	5	39
45	4	4	4	3	3	3	2	2	25
46	3	3	3	3	3	3	3	2	23
47	3	4	4	4	2	2	2	3	24
48	2	2	3	3	4	3	3	3	23
49	2	2	2	2	3	4	4	4	23
50	4	4	2	3	3	3	3	3	25

Lampiran 4

Pengelolaan Data Penelitian

LAMPIRAN
UJI VALIDITAS ITEM

- **Variabel X1: Kepemimpinan Kepala Sekolah (r tabel = 0.278, $\alpha = 0.05$ uji dua sisi)**

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH (X1)
X1.1	Pearson Correlation	1	.632**	.637**	.684**	.467**	.481**	.355*	.363**	.281*	.268	.739**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.001	.000	.011	.009	.048	.060	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.2	Pearson Correlation	.632**	1	.709**	.817**	.486**	.548**	.364**	.338*	.395**	.386**	.816**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.009	.016	.005	.006	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.3	Pearson Correlation	.637**	.709**	1	.576**	.390**	.425**	.246	.347*	.310*	.196	.693**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.005	.002	.086	.014	.028	.173	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.4	Pearson Correlation	.684**	.817**	.576**	1	.480**	.575**	.535**	.479**	.435**	.483**	.873**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.002	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.5	Pearson Correlation	.467**	.486**	.390**	.480**	1	.395**	.219	.218	.280*	.304*	.612**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.005	.000		.005	.126	.129	.049	.032	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.6	Pearson Correlation	.481**	.548**	.425**	.575**	.395**	1	.310*	.236	.450**	.460**	.703**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.000	.005		.028	.098	.001	.001	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.7	Pearson Correlation	.355*	.364**	.246	.535**	.219	.310*	1	.445**	.376**	.530**	.634**
	Sig. (2-tailed)	.011	.009	.086	.000	.126	.028		.001	.007	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.8	Pearson Correlation	.363**	.338*	.347*	.479**	.218	.236	.445**	1	.360*	.443**	.613**
	Sig. (2-tailed)	.009	.016	.014	.000	.129	.098	.001		.010	.001	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.9	Pearson Correlation	.281*	.395**	.310*	.435**	.280*	.450**	.376**	.360*	1	.359*	.604**
	Sig. (2-tailed)	.048	.005	.028	.002	.049	.001	.007	.010		.010	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.10	Pearson Correlation	.268	.386**	.196	.483**	.304*	.460**	.530**	.443**	.359*	1	.650**
	Sig. (2-tailed)	.060	.006	.173	.000	.032	.001	.000	.001	.010		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH (X1)	Pearson Correlation	.739**	.816**	.693**	.873**	.612**	.703**	.634**	.613**	.604**	.650**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

- Variabel X2: Kompetensi Guru (r tabel = 0.278, α = 0.05 uji dua sisi)

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	KOMPETENSI GURU (X2)
X2.1	Pearson Correlation	1	.265	.315*	.262	.258	.483**	.597**
	Sig. (2-tailed)		.063	.026	.066	.070	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X2.2	Pearson Correlation	.265	1	.356*	.441**	.487**	.707**	.738**
	Sig. (2-tailed)	.063		.011	.001	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X2.3	Pearson Correlation	.315*	.356*	1	.281*	.547**	.411**	.660**
	Sig. (2-tailed)	.026	.011		.048	.000	.003	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X2.4	Pearson Correlation	.262	.441**	.281*	1	.595**	.628**	.732**
	Sig. (2-tailed)	.066	.001	.048		.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X2.5	Pearson Correlation	.258	.487**	.547**	.595**	1	.572**	.795**
	Sig. (2-tailed)	.070	.000	.000	.000		.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X2.6	Pearson Correlation	.483**	.707**	.411**	.628**	.572**	1	.862**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.003	.000	.000		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
KOMPETENSI GURU (X2)	Pearson Correlation	.597**	.738**	.660**	.732**	.795**	.862**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

- **Variabel X3: Lingkungan Kerja (r tabel = 0.278, $\alpha = 0.05$ uji dua sisi)**

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	LINGKUNGAN KERJA (X3)
X3.1	Pearson Correlation	1	.552**	.274	.290*	.393**	.449**	.691**
	Sig. (2-tailed)		.000	.055	.041	.005	.001	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X3.2	Pearson Correlation	.552**	1	.389**	.479**	.473**	.466**	.792**
	Sig. (2-tailed)	.000		.005	.000	.001	.001	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X3.3	Pearson Correlation	.274	.389**	1	.484**	.499**	.283*	.685**
	Sig. (2-tailed)	.055	.005		.000	.000	.047	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X3.4	Pearson Correlation	.290*	.479**	.484**	1	.386**	.467**	.721**
	Sig. (2-tailed)	.041	.000	.000		.006	.001	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X3.5	Pearson Correlation	.393**	.473**	.499**	.386**	1	.312*	.700**
	Sig. (2-tailed)	.005	.001	.000	.006		.027	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X3.6	Pearson Correlation	.449**	.466**	.283*	.467**	.312*	1	.698**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.047	.001	.027		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
LINGKUNGAN KERJA (X3)	Pearson Correlation	.691**	.792**	.685**	.721**	.700**	.698**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

- **Variabel Y: Kinerja Guru (r tabel = 0.278, $\alpha = 0.05$ uji dua sisi)**

		Correlations								KINERJA GURU (Y)
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	
Y1	Pearson Correlation	1	.747**	.270	.426**	.404**	.323*	.196	.359*	.677**
	Sig. (2-tailed)		.000	.058	.002	.004	.022	.173	.010	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y2	Pearson Correlation	.747**	1	.238	.479**	.411**	.221	.301*	.363**	.685**
	Sig. (2-tailed)	.000		.096	.000	.003	.123	.034	.010	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y3	Pearson Correlation	.270	.238	1	.455**	.323*	.484**	.273	.340*	.629**
	Sig. (2-tailed)	.058	.096		.001	.022	.000	.056	.016	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y4	Pearson Correlation	.426**	.479**	.455**	1	.454**	.501**	.423**	.433**	.750**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.001		.001	.000	.002	.002	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y5	Pearson Correlation	.404**	.411**	.323*	.454**	1	.389**	.462**	.501**	.701**
	Sig. (2-tailed)	.004	.003	.022	.001		.005	.001	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y6	Pearson Correlation	.323*	.221	.484**	.501**	.389**	1	.681**	.552**	.727**
	Sig. (2-tailed)	.022	.123	.000	.000	.005		.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y7	Pearson Correlation	.196	.301*	.273	.423**	.462**	.681**	1	.594**	.681**
	Sig. (2-tailed)	.173	.034	.056	.002	.001	.000		.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y8	Pearson Correlation	.359*	.363**	.340*	.433**	.501**	.552**	.594**	1	.732**
	Sig. (2-tailed)	.010	.010	.016	.002	.000	.000	.000		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
KINERJA GURU (Y)	Pearson Correlation	.677**	.685**	.629**	.750**	.701**	.727**	.681**	.732**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

UJI RELIABILITAS ITEM

- Variabel X1: Kepemimpinan Kepala sekolah ($\alpha = 0.50$)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.879	10

Nilai Cronbach's Alpha
 $0.879 > 0.50$

- Variabel X2: Kompetensi Guru ($\alpha = 0.50$)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.822	6

Nilai Cronbach's Alpha

0.822 > 0.50

- **Variabel X3: Lingkungan Kerja ($\alpha = 0.50$)**

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.808	6

Nilai Cronbach's Alpha

0.808 > 0.50

- **Variabel Y: Kinerja Guru ($\alpha = 0.50$)**

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.845	8

Nilai Cronbach's Alpha

0.845 > 0.50

UJI STATISTIK DESKRIPTIF

Deskriptif Item Pernyataan

Item Kepemimpinan kepala sekolah (X1)

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TidakSetuju	5	10.0	10.0	10.0
	Netral	17	34.0	34.0	44.0
	Setuju	18	36.0	36.0	80.0
	SangatSetuju	10	20.0	20.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TidakSetuju	6	12.0	12.0	12.0
	Netral	11	22.0	22.0	34.0
	Setuju	19	38.0	38.0	72.0
	SangatSetuju	14	28.0	28.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TidakSetuju	7	14.0	14.0	14.0
	Netral	12	24.0	24.0	38.0
	Setuju	20	40.0	40.0	78.0
	SangatSetuju	11	22.0	22.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TidakSetuju	6	12.0	12.0	12.0
	Netral	20	40.0	40.0	52.0
	Setuju	13	26.0	26.0	78.0
	SangatSetuju	11	22.0	22.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SangatTidakSetuju	1	2.0	2.0	2.0
	TidakSetuju	4	8.0	8.0	10.0
	Netral	16	32.0	32.0	42.0
	Setuju	17	34.0	34.0	76.0
	SangatSetuju	12	24.0	24.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TidakSetuju	8	16.0	16.0	16.0
	Netral	11	22.0	22.0	38.0
	Setuju	21	42.0	42.0	80.0
	SangatSetuju	10	20.0	20.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TidakSetuju	6	12.0	12.0	12.0
	Netral	21	42.0	42.0	54.0

Setuju	12	24.0	24.0	78.0
SangatSetuju	11	22.0	22.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TidakSetuju	12	24.0	24.0	24.0
	Netral	14	28.0	28.0	52.0
	Setuju	17	34.0	34.0	86.0
	SangatSetuju	7	14.0	14.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TidakSetuju	5	10.0	10.0	10.0
	Netral	21	42.0	42.0	52.0
	Setuju	16	32.0	32.0	84.0
	SangatSetuju	8	16.0	16.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X1.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SangatTidakSetuju	1	2.0	2.0	2.0
	TidakSetuju	10	20.0	20.0	22.0
	Netral	13	26.0	26.0	48.0
	Setuju	16	32.0	32.0	80.0
	SangatSetuju	10	20.0	20.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Item Kompetensi Guru (X2)

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SangatTidakSetuju	1	2.0	2.0	2.0
	TidakSetuju	7	14.0	14.0	16.0
	Netral	19	38.0	38.0	54.0
	Setuju	16	32.0	32.0	86.0
	SangatSetuju	7	14.0	14.0	100.0
	Total		50	100.0	100.0

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TidakSetuju	4	8.0	8.0	8.0
	Netral	22	44.0	44.0	52.0
	Setuju	14	28.0	28.0	80.0
	SangatSetuju	10	20.0	20.0	100.0
	Total		50	100.0	100.0

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TidakSetuju	8	16.0	16.0	16.0
	Netral	14	28.0	28.0	44.0
	Setuju	24	48.0	48.0	92.0
	SangatSetuju	4	8.0	8.0	100.0
	Total		50	100.0	100.0

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TidakSetuju	5	10.0	10.0	10.0
	Netral	10	20.0	20.0	30.0
	Setuju	23	46.0	46.0	76.0
	SangatSetuju	12	24.0	24.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SangatTidakSetuju	2	4.0	4.0	4.0
	TidakSetuju	7	14.0	14.0	18.0
	Netral	14	28.0	28.0	46.0
	Setuju	22	44.0	44.0	90.0
	SangatSetuju	5	10.0	10.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TidakSetuju	5	10.0	10.0	10.0
	Netral	18	36.0	36.0	46.0
	Setuju	21	42.0	42.0	88.0
	SangatSetuju	6	12.0	12.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Item Lingkungan Kerja (X3)

X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TidakSetuju	8	16.0	16.0	16.0
	Netral	18	36.0	36.0	52.0
	Setuju	17	34.0	34.0	86.0
	SangatSetuju	7	14.0	14.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SangatTidakSetuju	1	2.0	2.0	2.0
	TidakSetuju	6	12.0	12.0	14.0
	Netral	10	20.0	20.0	34.0
	Setuju	22	44.0	44.0	78.0
	SangatSetuju	11	22.0	22.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TidakSetuju	8	16.0	16.0	16.0
	Netral	12	24.0	24.0	40.0
	Setuju	20	40.0	40.0	80.0
	SangatSetuju	10	20.0	20.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SangatTidakSetuju	1	2.0	2.0	2.0
	TidakSetuju	3	6.0	6.0	8.0
	Netral	16	32.0	32.0	40.0
	Setuju	22	44.0	44.0	84.0
	SangatSetuju	8	16.0	16.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X3.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TidakSetuju	3	6.0	6.0	6.0
	Netral	11	22.0	22.0	28.0
	Setuju	25	50.0	50.0	78.0
	SangatSetuju	11	22.0	22.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X3.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SangatTidakSetuju	1	2.0	2.0	2.0
	TidakSetuju	6	12.0	12.0	14.0
	Netral	17	34.0	34.0	48.0
	Setuju	19	38.0	38.0	86.0
	SangatSetuju	7	14.0	14.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Item Kinerja Guru (Y)

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TidakSetuju	8	16.0	16.0	16.0
	Netral	16	32.0	32.0	48.0
	Setuju	21	42.0	42.0	90.0
	SangatSetuju	5	10.0	10.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TidakSetuju	5	10.0	10.0	10.0
	Netral	22	44.0	44.0	54.0
	Setuju	13	26.0	26.0	80.0
	SangatSetuju	10	20.0	20.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TidakSetuju	13	26.0	26.0	26.0
	Netral	13	26.0	26.0	52.0
	Setuju	16	32.0	32.0	84.0
	SangatSetuju	8	16.0	16.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TidakSetuju	4	8.0	8.0	8.0
	Netral	12	24.0	24.0	32.0
	Setuju	23	46.0	46.0	78.0
	SangatSetuju	11	22.0	22.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TidakSetuju	4	8.0	8.0	8.0
	Netral	11	22.0	22.0	30.0
	Setuju	26	52.0	52.0	82.0
	SangatSetuju	9	18.0	18.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TidakSetuju	1	2.0	2.0	2.0
	Netral	17	34.0	34.0	48.0
	Setuju	23	46.0	46.0	82.0
	SangatSetuju	9	18.0	18.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TidakSetuju	3	6.0	6.0	6.0
	Netral	21	42.0	42.0	48.0
	Setuju	20	40.0	40.0	88.0
	SangatSetuju	6	12.0	12.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TidakSetuju	5	10.0	10.0	10.0
	Netral	15	30.0	30.0	40.0
	Setuju	23	46.0	46.0	86.0
	SangatSetuju	7	14.0	14.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

UJI ASUMSI KLASIK

1) Uji Normalitas (n = 50, nilai Sig. Kolmogorov-Smirnov > 0.05)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

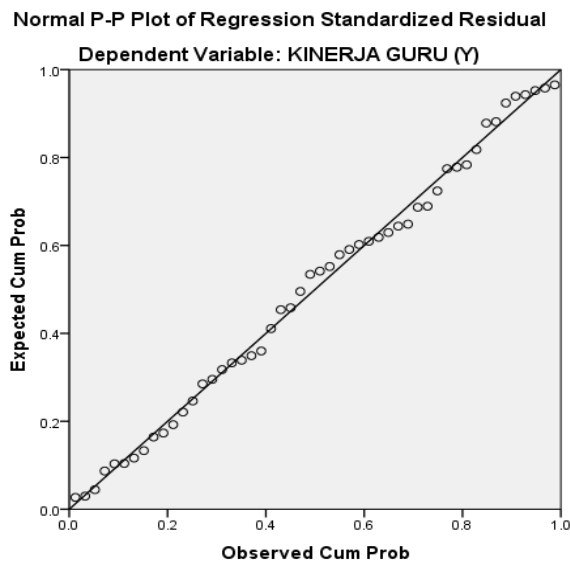
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2.74454686
Most Extreme Differences	Absolute	.055
	Positive	.047
	Negative	-.055
Test Statistic		.055
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c, d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.



2) Uji Multikolonieritas

Nilai tolerance >0.10; nilai VIF <10.00

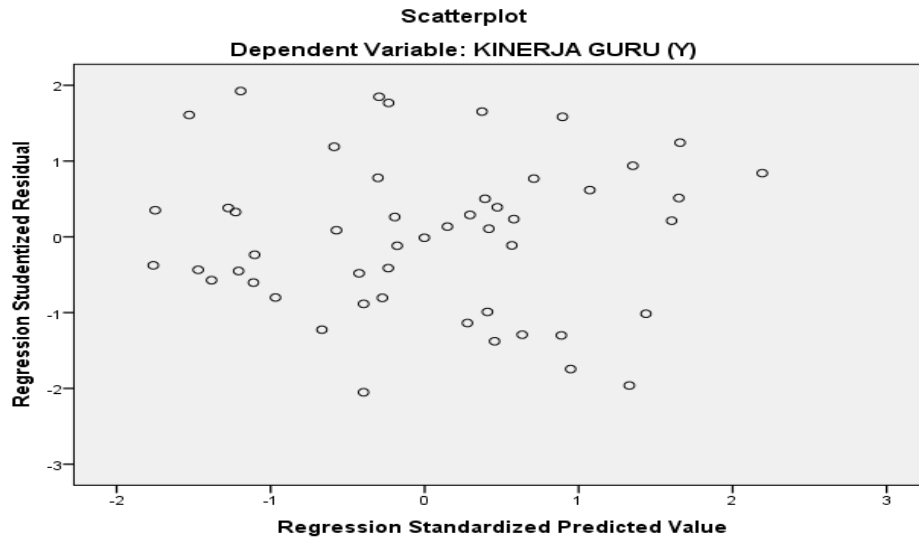
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.423	2.539		1.742	.088		
KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH (X1)	.278	.082	.390	3.381	.001	.526	1.900
KOMPETENSI GURU (X2)	.368	.140	.303	2.621	.012	.522	1.915
LINGKUNGAN KERJA (X3)	.309	.144	.255	2.148	.037	.494	2.024

a. Dependent Variable: KINERJA GURU (Y)

3) Uji Heteroskedastisitas

Data tersebar di atas dan di bawah titik 0 pada sumbu Y, disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas



UJI HIPOTESIS

1. UJI T (nilai t tabel: 2.012, sig (p): 0.05)

t hitung > t tabel = ADA PENGARUH

t hitung < t tabel = TIDAK ADA PENGARUH

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.423	2.539		1.742	.088		
	KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH (X1)	.278	.082	.390	3.381	.001	.526	1.900
	KOMPETENSI GURU (X2)	.368	.140	.303	2.621	.012	.522	1.915
	LINGKUNGAN KERJA (X3)	.309	.144	.255	2.148	.037	.494	2.024

a. Dependent Variable: KINERJA GURU (Y)

2. Uji F nilai F tabel: 2.81, sig (p): 0.05

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	778.826	3	259.609	32.355	.000 ^b
	Residual	369.094	46	8.024		
	Total	1147.920	49			

a. Dependent Variable: KINERJA GURU (Y)

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA (X3), KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH (X1), KOMPETENSI GURU (X2)

3. Uji Koefisien Regresi

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	LINGKUNGAN KERJA (X3), KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH (X1), KOMPETENSI GURU (X2) ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: KINERJA GURU (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.824 ^a	.678	.657	2.83263

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA (X3), KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH (X1), KOMPETENSI GURU (X2)

b. Dependent Variable: KINERJA GURU (Y)

Lampiran 5

Foto Kegiatan

Pembagian Angket kepada responden



Pengisian kuesioner oleh responden



Kegiatan KKG di Wilayah III Kec. Gantarang Kab. Bulukumba



Arahan Pengawas Wilayah III Kec. Gantarang Kab. Bulukumba dalam Kegiatan KKG

