

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH,  
LINGKUNGAN KERJA DAN EFEKTIFITAS PROGRAM  
BANTUAN OPERASIONAL SEKOLAH (BOS) TERHADAP  
KINERJA GURU DI GUGUS SD INPRES UJUNG KATINTING  
KEC. PA' JUKUKANG KAB. BANTAENG.**

**TESIS**

**Untuk Memenuhi Syarat  
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



**Oleh :**

**LUKMANUL HAKIM**

**2019.MM.12570**

**PROGRAM PASCASARJANA**

**STIE NOBEL INDONESIA**

**MAKASSAR**

**2021**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH,  
LINGKUNGAN KERJA DAN EFEKTIFITAS PROGRAM  
BANTUAN OPERASIONAL SEKOLAH (BOS) TERHADAP  
KINERJA GURU DI GUGUS SD INPRES UJUNG KATINTING  
KEC. PA' JUKUKANG KAB. BANTAENG.**

**TESIS**

**Untuk Memenuhi Syarat  
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



**Oleh:**

**LUKMANUL HAKIM  
2019.MM.12570**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN  
KONSENTRASI MANAJEMEN PENDIDIKAN**

**PROGRAM PASCA SARJANA  
STIE NOBEL INDONESIA  
MAKASSAR  
2021**

## PENGESAHAN TESIS

### PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, LINGKUNGAN KERJA DAN EFEKTIFITAS PROGRAM BANTUAN OPERASIONAL SEKOLAH (BOS) TERHADAP KINERJA GURU DI GUGUS SD INPRES UJUNG KATINTING KEC. PA' JUKUKANG KAB. BANTAENG.

Oleh:

**LUKMANUL HAKIM**  
2019.MM.12570

Telah dipertahankan di depan Penguji  
Pada tanggal 26 Mei 2021  
Dinyatakan telah memenuhi syarat

Menyetujui :

Komisi Pembimbing

Ketua,

Anggota,

Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si., Ak., C.A.

Dr. Asri, S.Pd., M.Pd.

Mengetahui :

Direktur PPS  
STIE Nobel Indonesia,

  
Dr. Maryadi, S.E., M.M.

Ketua Program Studi  
Magister Manajemen,

  
Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si., Ak., C.A.

**HALAMAN IDENTITAS**  
**MAHASISWA, PEMBIMBING DAN PENGUJI**

**JUDUL TESIS :**

***PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, LINGKUNGAN KERJA DAN EFEKTIFITAS PROGRAM BANTUAN OPERASIONAL SEKOLAH (BOS) TERHADAP KINERJA GURU DI GUGUS SD INPRES UJUNG KATINTING KEC. PA'JUKUKANG KAB. BANTAENG***

Nama Mahasiswa : Lukmanul Hakim  
NIM : 2019MM12570  
Program Studi : Magister Manajemen  
Peminatan : Manajemen Pendidikan

**KOMISI PEMBIMBING:**

Ketua : Dr. Sylvia Sjarlis, SE, M.Si, Ak, CA  
Anggota : Dr. Asri, S.Pd., M.Pd.

**TIM DOSEN PENGUJI :**

Dosen Penguji 1 : Dr. Maryadi, S.E., M.M.  
Dosen Penguji 2 : Dr. Oktavianus Riza Ganna, S.T., M.M.

Tanggal Ujian : 26 Mei 2021  
SK Penguji Nomor : 160/SK/PPS/STIE-NI/XI/2020

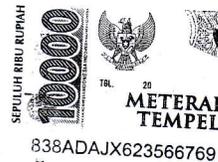
## PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

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 dalam sumber kutipan dan 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 (Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 pasal 25 ayat 2 dan pasal 70)

Makassar, Mei 2021

Penulis,



**LUKMANUL HAKIM**  
NIM : 2019MM12570

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur dihanturkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan limpahan berkah, rahmat dan karunia-Nya sehingga Tesis dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja Dan Efektifitas Program Bantuan Operasional Sekolah (BOS) Terhadap Kinerja Guru Di Gugus Sd Inpres Ujung Katinting Kec. Pa' Jukukang Kab. Bantaeng.”** dapat diselesaikan. 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 tanpa bantuan dan kerjasama dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini Penulis menyampaikan banyak terima kasih kepada :

1. **Dr. H. Mashur Razak, S.E., M.M.** selaku, Ketua STIE Nobel Indonesia Makassar.
2. **Dr. Maryadi, S.E., M.M.** selaku Direktur Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar.
3. **Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si., Ak., CA.** selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar.
4. **Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si., Ak., CA.** selaku Ketua Komisi Pembimbing, dan **Dr. Asri, S.Pd., M.Pd.** selaku anggota Komisi Pembimbing yang telah

bersedia membimbing, menyumbangkan masukan dan saran serta kritikan untuk kesempurnaan tesis ini.

5. Keluarga yang tercinta yang senantiasa memberikan dukungan do'a, nasehat, dan motivasi yang diberikan selama kuliah sampai penulisan tesis ini sehingga dapat menyelesaikan tesis ini dengan baik.
6. Bapak/Ibu Dosen, serta staf Program Pascasarjana Program Studi Manajemen STIE Nobel Indonesia Makassar, atas bantuan yang telah di berikan selama ini, kiranya akan menjadi bekal hidup dalam mengabdikan ilmu saya dikemudian hari.
7. Teman sejawat mahasiswa prodi Magister Manajemen PPs STIE Nobel Indonesia Makassar terkhusus kepada **Geng Bandacang** atas bantuan dan kerja samanya selama ini. Dan semua pihak yang telah membantu penulis yang tidak dapat disebutkan satu persatu, semoga senantiasa mendapatkan kebaikan dari-Nya atas bantuan yang diberikan hingga tesis ini terselesaikan dengan baik.

Penulis menyadari atas segala keterbatasan, untuk itu saran dan kritik yang membangun 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,

**Lukmanul Hakim**

## ABSTRAK

**Hakim.2021.** Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja Dan Efektifitas Program Bantuan Operasional Sekolah (BOS) Terhadap Kinerja Guru Di Gugus Sd Inpres Ujung Katinting Kec. Pa' Jukukung Kab. Bantaeng, dibimbing oleh Sylvia Sjarlis dan Asri.

Penelitian ini bertujuan untuk (1) Untuk mengetahui dan menganalisis Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja, dan Efektivitas bantuan dana operasional sekolah (BOS) Berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Guru. (2) Untuk mengetahui dan menganalisis Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan, dan Efektivitas bantuan dana operasional sekolah (BOS) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Guru. (3) Untuk mengetahui dan menganalisis manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Guru.

Data penelitian di peroleh melalui survey pada semua guru yang berada Gugus SD Inpres Ujung Katinting Kecamatan Pa'jukukung Kabupaten Bantaeng, yaitu berjumlah 61 orang. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dengan skala Likert yang dibagikan kepada seluruh responden penelitian. Analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan perangkat lunak SPSS 26.

Hasil penelitian ini diketahui bahwa (1) Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan efektivitas program BOS berpengaruh terhadap kinerja guru di Gugus SD Inpres Ujung katinting Kecamatan Pa'jukukung Kabupaten Bantaeng. Sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru di Gugus SD Inpres Ujung katinting Kecamatan Pa'jukukung Kabupaten Bantaeng (2) Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa secara simultan menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja dan efektivitas program BOS berpengaruh terhadap kinerja guru di Gugus SD Inpres Ujung katinting Kecamatan Pa'jukukung Kabupaten Bantaeng (3) Berdasarkan hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan bahwa secara parsial menunjukkan bahwa variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja guru (Y) yaitu efektivitas program BOS. Penulis mengharapkan (1) Kepala sekolah selaku pemimpin harusnya memiliki kemampuan hubungan kemanusiaan yang baik dengan seluruh warga sekolah agar seluruh warga sekolah merasa dihargai yang berdampak pada produktivitas mereka dalam bekerja terutama bagi guru dan tenaga kependidikan. (2) Lingkungan kerja merupakan sebuah lembaga yang mempunyai peranan penting dalam kehidupan siswa, karena sekolah merupakan tempat kedua selain keluarga dalam pembentukan karakter dan pribadi anak. Sehingga perlu lebih diperhatikan. (3) Dana BOS memang sangat membantu dalam percepatan penuntasan wajib belajar. Dalam rangka implementasi penerapan MBS di sekolah, dana BOS diharapkan dapat dikelola secara transparan dan akuntabel.

**Kata kunci:** kepemimpinan, lingkungan kerja, efektivitas program BOS dan kinerja guru



## ABSTRACT

**Hakim. 2021.** *The Influence of Principal's Leadership Style, Work Environment And The Effectiveness Of The School Operational Assistance Program (BOS) On Teacher Performance In The Cluster Of Elementary School Inpres Ujung Katinting Kec. Pa' Jukukang Kab. Bantaeng, mentored by Sylvia Sjarlis and Asri. This study aims to (1) determine and analyze the Principal's Leadership Style, Work Environment, and Effectiveness of School Operational Fund Assistance (BOS) Partially Affect Teacher Performance. (2) To find out and analyze the Principal's Leadership, Environment, and Effectiveness of School Operational Funds (BOS) simultaneously affect teacher performance. (3) To know and analyze which one has the most dominant influence on teacher performance. The research data was obtained through a survey of all teachers in the Ujung Katinting Elementary School Cluster, Pa'jukukang District, Bantaeng Regency, which amounted to 61 people. Data were collected using a questionnaire with a Likert scale which was distributed to all research respondents. Data analysis used multiple linear regression with SPSS 26 software.*

*The results of this study indicate that (1) Based on the results of the study, it is proven that the principal's leadership and the effectiveness of the BOS program affect the performance of teachers in the Ujung Katinting Elementary School Cluster, Pa'jukukang District, Bantaeng Regency. While the work environment does not affect the performance of teachers in the Inpres Ujung Katinting Elementary School Cluster, Pa'jukukang District, Bantaeng Regency (2). Inpres Ujung katinting Pa'jukukang District, Bantaeng Regency (3) Based on the results of the study, it can be concluded that partially shows that the most dominant variable affecting teacher performance (Y) is the effectiveness of the BOS program. The author hopes that (1) the principal as a leader should have good human relations skills with all school members so that all school members feel valued which has an impact on their productivity at work, especially for teachers and education staff. (2) The work environment is an institution that has an important role in the lives of students, because the school is the second place besides the family in the formation of children's character and personality. So it needs more attention. (3) BOS funds are indeed very helpful in accelerating the completion of compulsory education. In the context of implementing the implementation of SBM in schools, BOS funds are expected to be managed in a transparent and accountable manner.*

**Key words :** *leadership, work environment, effectiveness of the BOS program and teacher performance*



## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN DALAM.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iii
HALAMAN IDENTITAS.....	iv
KATA PENGANTAR .....	v
PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS .....	vii
ABSTRAK .....	viii
ABSTRACT .....	ix
DAFTAR ISI .....	x
DAFTAR GAMBAR .....	xiv
DAFTAR TABEL .....	xv
DAFTAR LAMPIRAN .....	xvi
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA .....	8
2.1 Penelitian Terdahulu.....	8

2.2	Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	10
2.2.1	Pengertian Gaya Kepemimpinan.....	10
2.2.2	Teori Gaya Kepemimpinan.....	12
2.2.3	Indikator Gaya Kepemimpinan.....	13
2.2.4	Jenis-jenis Gaya Kepemimpinan.....	15
2.3	Lingkungan Kerja .....	18
2.3.1	Jenis Lingkungan Kerja .....	20
2.3.2	Manfaat Lingkungan Kerja .....	21
2.4	Efektivitas.....	21
2.4.1	Ukuran Efektivitas.....	22
2.4.2	Efektivitas Program BOS.....	25
2.5	Kinerja Guru.....	29
2.5.1	Pengertian Guru .....	29
2.5.2	Indikator-indikator Kinerja Guru .....	40
BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN .....		44
3.1	Kerangka Konseptual .....	44
3.2	Hipotesis Penelitian .....	45
3.3	Defenisi Operasional .....	45
BAB IV METODE PENELITIAN .....		49
4.1	Jenis dan Pendekatan Pendekatan Penelitian.....	49
4.2	Tempat dan Waktu Penelitian .....	49
4.3	Populasi dan Sampel .....	49
4.4	Teknik Pengumpulan Data .....	50
4.5	Jenis dan Sumber Data.....	51
4.6	Metode Analisis Data .....	51

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....	57
5.1 Hasil Penelitian .....	57
5.1.1. Profil Obyek Penelitian.....	57
5.1.2. Profil Responden.....	58
5.1.2.1. Responden Menurut Jenis Kelamin .....	59
5.1.2.2. Responden Menurut Umur .....	59
5.1.2.3. Responden Menurut Pendidikan .....	60
5.1.3. Analisis Deskripsi.....	61
5.1.4. Uji Instrumen.....	69
5.1.4.1. Uji Validitas .....	69
5.1.4.2. Uji Reliabilitas.....	71
5.1.5 Uji Asumsi Klasik.....	72
5.1.5.1. Uji Normalitas .....	72
5.1.5.2. Uji Multikolinearitas.....	75
5.1.5.3. Uji Heterokedastisitas .....	76
5.1.6. Uji Hipotesis.....	78
5.1.6.1. Analisis Regresi Linear Berganda .....	78
5.1.6.2. Hasil Pengujian Hipotesis .....	79
5.2 Pembahasan.....	84
5.2.1 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada Inspektorat Kabupaten Bantaeng.....	85
5.2.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Inspektorat Kabupaten Bantaeng.....	88
5.2.3. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Inspektorat Kabupaten Bantaeng.....	94
5.2.4. Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Budaya Organisasi secara simultan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Bantaeng.....	98
5.2.5. Pengaruh variabel yang dominan terhadap Kinerja Pegawai Pada	

Inspektorat Kabupaten Bantaeng.....	102
BAB VI SIMPULAN DAN SARAN .....	104
6.1. Simpulan.....	104
6.2. Saran.....	105
DAFTAR PUSTAKA	

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar</b>	<b>Halaman</b>
3.1. Kerangka Konseptual .....	44
5.1. Histogram Nilai Residual .....	74
5.2. P-P Plot Normalitas Nilai Residual.....	75
5.3. Pengujian Heterokedastisitas .....	77

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Halaman</b>
4.1 Daftar Jumlah Guru Gugus SD Inpres Ujung Katinting .....	50
5.1. Jenis Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	59
5.2. Jenis Responden Berdasarkan Usia.....	60
5.3. Jenis Responden Berdasarkan Pendidikan.....	61
5.4. Analisis Deskriptif Item Pertanyaan Untuk Variabel Efektivitas Program BOS ( $X_1$ ).....	66
5.5. Analisis Deskriptif Item Pertanyaan Untuk Variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) .....	65
5.6. Analisis Deskriptif Item Pertanyaan Untuk Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_3$ ).....	63
5.7. Analisis Deskriptif Item Pertanyaan Untuk Variabel Kinerja Guru ( $Y_2$ ) .....	68
5.8. Uji Validitas Variabel $X_1$ .....	69
5.9. Uji Validitas Variabel $X_2$ .....	70
5.10. Uji Validitas Variabel $X_3$ .....	70
5.11. Uji Validitas Variabel $Y_2$ .....	71
5.12. Hasil Uji Reliabilitas .....	72
5.13. Uji Normalitas .....	73
5.14. Uji Multikolinearitas .....	76
5.15. Analisis Regresi Berganda .....	78
5.16. Uji T.....	80
5.17. Uji F.....	82
5.18. Uji Determinasi .....	84

## **DAFTAR LAMPIRAN**

**LAMPIRAN 1 : KUESIONER PENELITIAN**

**LAMPIRAN 2 : TABULASI DATA**

**LAMPIRAN 3 : HASIL ANALISIS DATA**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Kinerja guru adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang guru di lembaga pendidikan atau madrasah sesuai dengan tugas dan tanggung jawab dalam mencapai tujuan pendidikan (Asf & Mustofa, 2013:155-156). Keberhasilan seorang guru harus memenuhi kriteria yang telah ditetapkan, apabila guru telah memenuhi kriteria tersebut berarti seorang guru dapat dikatakan berhasil dan memiliki kualitas yang baik. Sebaliknya apabila seorang guru belum memenuhi kriteria yang baik maka guru belum dapat dikatakan berhasil..

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru seseorang dapat berasal dari dalam individu itu sendiri seperti motivasi, keterampilan, dan juga pendidikan. Ada juga faktor dari luar individu seperti iklim kerja, tingkat gaji, dan lain sebagainya (Asf & Mustofa, 2013:160)

Kepala sekolah sangat menentukan keberhasilan suatu sekolah. Dengan demikian pengertian kepala sekolah dapat didefinisikan sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakannya proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran (Wahjosumidjo, 2011:81-82). Peran kepala sekolah

yaitu sebagai Edukator, Manajer, Administrator, Supervisor, Leader, Inovator, Motivator yang disingkat menjadi EMASLIM. Namun sesuai dengan permasalahan yang ada dilapangan maka lebih difokuskan pada kepemimpinan dan motivasi kepala sekolah.

Proses pendidikan merupakan kejadian berubahnya sesuatu menjadi sesuatu yang lain. Sesuatu yang berpengaruh terhadap berlangsungnya proses yang di sebut input, sedangkan sesuatu dari hasil proses diProses pendidikan merupakan kejadian berubahnya sesuatu menjadi sesuatu yang lain. Sesuatu yang berpengaruh terhadap berlangsungnya proses yang di sebut input, sedangkan sesuatu dari hasil proses disebut output. Dalam pendidikan berskala mikro yaitu tingkatan sekolah, proses yang dimaksud meliputi proses pengambilan keputusan, pengelola kelembagaan, pengelolaan program, proses belajar mengajar serta proses monitoring dan evaluasi, dengan catatan bahwa proses belajar mengajar memiliki tingkat kepentingan tertinggi dibandingkan dengan proses-proses yang lain. Proses dikatakan bermutu tinggi apabila pengorganisasian dan penyerasian seta pepaduan input sekolah yaitu guru, peserta didik, uang, peralatan, dan perlengkapan menunjang lainnya tersedia. Penyelarasan dilakukan secara harmonis dan terpadu sehingga mampu menciptakan situasi pembelajaran yang menyenangkan, mendorong motivasi dan minat belajar dan mampu memperdayakan peserta didik. Dengan kata lain peserta didik tidak sekedar menguasai pengetahuan yang diajarkan oleh guru, tetapi pengetahuan tersebut juga telah menjadi muatan nurani peserta didik, dihayati, diamalkan

dalam kehidupan sehari-hari, dan yang penting lagi peserta didik mampu belajar secara mandiri mengajar yang efektif.

Bagi Sekolah Dasar (SD) pembiayaan pendidikan yang bersumber dari dana BOS pengelolaannya oleh Kepala Sekolah, Bendahara BOS, dan Operator komputer (Akbar, 2016). Untuk mengalokasikan dana BOS dalam Rencana Kegiatan Anggaran Sekolah harus dianalisis besarnya dana yang tersedia dengan kebutuhan komponen-komponen yang dibiayai dengan dana BOS.

Komponen-komponen pembiayaan BOS pada Pendidikan Dasar meliputi 11 komponen, yaitu: (1) Pengembangan perpustakaan. (2) Penerimaan Peserta Didik Baru. (3) Kegiatan pembelajaran dan ekstrakurikuler. (4) Kegiatan evaluasi pembelajaran (Yuliani, 2016). (5) Pengelolaan Pembiayaan Sekolah (Malik, 2014). (6) Pengembangan profesi Guru. (7) Langganan daya dan jasa. (8) Pemeliharaan dan perawatan Sekolah (Hidayat, Burhan, & Al Ma'ruf, 2019). (9) Gaji honorarium bulanan. (10) Pembelian dan perawatan alat multi media pembelajaran. (11) Biaya lainnya jika seluruh komponen terpenuhi (Silele & Sabijono, 2017).

Di dalam sebuah lembaga pendidikan kita mengenal beberapa komponen antara lain pendidik, peserta didik, tenaga kependidikan, serta komite sekolah. Selain itu ada juga faktor pendukung lainnya, antara lain faktor eksternal dan faktor internal. Dalam kegiatan pelaksanaannya ada dua komponen utama yang tidak dapat terpisahkan yaitu pendidik atau guru dan

peserta didik. Dalam pelaksanaan belajar mengajar ada komponen penunjang yang wajib ada sehingga kegiatan pembelajaran terpenuhi yaitu kinerja guru dalam menyajikan materi pembelajaran. Menguasai bahan dan menggunakan sumber belajar untuk membangkitkan proses belajar mengajar aktif melalui pengembangan keterampilan proses, mengenali perbedaan kemampuan peserta didik serta memberikan bimbingan yang diperlukan sehingga nilai proses dan hasil belajar memberikan umpan balik (Wardani, 2014)

Iklim sekolah baik fisik dan non fisik yang kondusif merupakan prasyarat bagi terselenggaranya proses belajar lingkungan sekolah yang aman dan tertib, optimism dan harapan/ekspektasi yang tinggi dari warga sekolah, kesehatan sekolah, dan kegiatan-kegiatan yang terpusat pada peserta didik adalah contoh iklim sekolah yang dapat menumbuhkan semangat belajar siswa, sehingga yang diperlukan adalah upaya yang lebih intensif.

Kinerja guru merupakan keberhasilan guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sebagai tenaga profesional berdasarkan standar kinerja. Agar supaya dapat menjalankan tugas dan tanggung jawab tersebut perlunya sarana dan prasarana sebagai fasilitas pendukung baik langsung maupun tidak langsung dalam pembelajaran di sekolah. Selain itu lingkungan kerja mampu membentuk perilaku yang berhubungan dengan

kondisi kondisi kerja sehingga dapat mempengaruhi pribadinya dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya.

Berkaitan dengan peningkatan kinerja guru selain faktor pemanfaatan sarana prasarana dan kesejahteraan. Faktor kepribadian seorang guru dapat mempengaruhi kinerja. Guru memiliki tugas sebagai pendidik, dan pembimbing, untuk menjadi pendidik seorang guru harus memiliki kepribadian yang baik. Guru memang seorang pendidik sekaligus sebagai pembimbing sebab dalam pekerjaannya tidak hanya mengajar, namun melatih beberapa keterampilan dan sikap mental anak didik (Sardiman, 2012). Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru antara lain kepribadian dan dedikasi, pengembangan profesi, kemampuan mengajar berdasarkan sarana dan prasarana yang mendukung, antar hubungan dan komunikasi, hubungan dengan masyarakat, kedisiplinan, kesejahteraan dan iklim kerja (Rachmawati, 2013).

Dari hasil observasi awal yang peneliti lakukan di Gugus SD Inpres Ujung katinting , fenomena yang terjadi antara lain: 1) kurangnya perawatan sarana prasarana dimana dalam dana bos ada peruntukan untuk perbaikan sarana prasarana sehingga kurang maksimalnya pembelajaran karena kondisi yang kurang memuaskan ; 2) adanya kesenjangan guru senior dan guru junior sehingga munculnya iklim yang kurang kondusif yang berakibat dengan kinerja guru; dan 3) kurangnya pemahaman guru terhadap perkembangan teknologi dan informasi di dunia pendidikan, hal ini ditandai

dengan hasil supervisi guru yang nilai penggunaan teknologi informasinya tidak pernah meningkat dari waktu ke waktu.4) Adanya kepala sekolah yang belum bisa memposisikan diri sebagai pemimpin yang baik dia masih bersikap otoriter dan egois 5) Masih ada beberapa sekolah yang Tidak transparan,efekti dan efesien penggunaa bantuan dan operasional sekolah.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dilakukan peneliti dengan judul **“Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja dan efektifitas program Bantuan Operasional Sekolah (BOS) Terhadap kinerja guru di Gugus SD Inpres Ujung katinting kec. Pa' jukukang kab. Bantaeng”**.

## **I.2. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka dirumuskan permasalahan penelitian yaitu :

1. Apakah Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja, dan Efektivitas bantuan dana operasional sekolah (BOS) berpengaruh Secara Parsial Terhadap Kinerja Guru?
2. Apakah Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan, dan Efektivitas bantuan dan operasional sekolah (BOS) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Guru?
3. Variabel manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Guru?

### **I.3. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan perumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja, dan Efektivitas bantuan dana operasional sekolah (BOS) Berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Guru.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan, dan Efektivitas bantuan dana operasional sekolah (BOS) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Guru.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Guru.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### **1. Bagi Institusi**

Dapat memberikan gambaran dan informasi yang berguna bagi Guru di Gugus SD. Inpres Ujung Katinting Kab.Bantaeng.

#### **2. Manfaat Teoritis**

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangsih secara teori terutama dalam Pendidikan.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu merupakan kumpulan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh para peneliti terdahulu yang mempunyai kaitan dengan penelitian yang akan dilakukan. Adapun penelitian terdahulu yang pernah dilakukan tersebut sebagai berikut:

1. Susilawati Dan Agus Sutarjo Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti Padang 2020 Dengan Judul Analisis Dana Bantuan Operasional Sekolah, Kepemimpinan, Dan Kinerja Guru Terhadap Prestasi Siswa Pada Smpn 5 Koto Xi Tarusan Hasil Penelitian Yang Di Peroleh (1) Pencatatan Akuntansi Dana BOS Yang Dilakukan Di SMPN 5 Koto XI Tarusan Berpedoman Pada Peraturan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 161 Tahun 2014; (2) Dana BOS Secara Parsial Mempengaruhi Signifikan Terhadap Prestasi Siswa (Y); (3) Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah Secara Parsial Mempengaruhi Signifikan Terhadap Variabel Prestasi Siswa (Y); (4) Variabel Kinerja Guru Secara Parsial Mempengaruhi Signifikan Terhadap Variabel Prestasi Siswa (Y); (5) Penggunaan Dana BOS, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Dan Kinerja Guru Secara Bersama – Sama / Simultan Mempengaruhi Signifikan Terhadap Variabel Prestasi Siswa (Y).

2. Muhamad Kosim Magister Pendidikan Islam, Universitas Garut 2017 Dengan Judul Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Untuk Mewujudkan Mutu Pembelajaran hasil Penelitian Yang Diperoleh Menunjukkan Bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah Berpengaruh Positif Secara Signifikan Terhadap Kinerja Guru Untuk Memewujudkan Mutu Pembelajaran. Artikel Ini Berkesimpulan Bahwa Untuk Meningkatkan Mutu Pembelajaran Secara Efisien Dapat Dilakukan Dengan Meningkatkan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Kinerja Guru
3. Rita Armaiyeti<sup>1</sup>, Sufyarma Marsidin, Hanif Alkadri Universitas Negeri Padang, Sumatera Barat, Indonesia 2018 Dengan Judul Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Dana Bos Terhadap Prestasi Guru Berdasarkan Hasil . Penelitian Yang Diperoleh Menunjukkan Bahwa Terdapat Kontribusi Antara Kepemimpinan Kepala Sekolah Dengan Prestasi Guru Di SD Negeri 61 Payakumbuh Sebesar 8,5% Dan Terdapat Kontribusi Antara Dana BOS Dengan Prestasi Guru Di SD Negeri 61 Payakumbuh Sebesar 7,8%. Dapat Disimpulkan Bahwa Terlihat Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Dana BOS Terhadap Prestasi Guru Di SD Negeri 61 Payakumbuh.
4. Melianah<sup>1</sup>, Nurahyani<sup>2</sup>, Missriani<sup>3</sup> Universitas PGRI Palembang 2020 dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja

Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama Di Kecamatan Prabumulih Utara Hasil Penelitian Dapat Disimpulkan Bahwa: 1) Ada Pengaruh Yang Signifikan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama Di Kecamatan Prabumulih Utara; 2) Ada Pengaruh Yang Signifikan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama Di Kecamatan Prabumulih Utara; 3) Ada Pengaruh Yang Signifikan Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Guru Secara Bersama-Sama Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama Di Kecamatan Prabumulih Utara

## **2.2 Gaya Keimpinan Kepala Sekolah**

### **Pengertian Gaya Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara, pola dan kemampuan tertentu yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam bersikap, berkomunikasi dan berinteraksi untuk mempengaruhi, mengarahkan, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan agar bisa melakukan suatu pekerjaan sehingga mencapai suatu tujuan.

Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda antara satu pemimpin dengan pemimpin yang lainnya, dan bukan suatu keharusan bahwa suatu gaya kepemimpinan lebih baik atau lebih buruk dibanding gaya kepemimpinan lainnya.

Gaya kepemimpinan menunjukkan secara langsung maupun tidak langsung, mengenai keyakinan seorang pimpinan terhadap kemampuan bawahannya. Artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin saat mencoba untuk memengaruhi kinerja bawahannya.

Berikut definisi dan pengertian kepemimpinan menurut para ahli dari beberapa sumber buku:

- Menurut Kartono (2008), gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain.
- Menurut Supardo (2006), gaya kepemimpinan adalah suatu cara dan proses kompleks dimana seseorang mempengaruhi orang-orang lain untuk mencapai suatu misi, tugas atau suatu sasaran dan mengarahkan organisasi dengan cara yang lebih masuk akal.
- Menurut Rivai (2014), gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.
- Menurut Hasibuan (2013), gaya kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

- Menurut Thoha (2010), gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan.

### **Teori Gaya Kepemimpinan**

Menurut Istijanto (2006), gaya kepemimpinan seseorang umumnya berdasarkan dua pertimbangan, yaitu:

1. **Kepemimpinan atas dasar struktur.** Kepemimpinan yang menekankan struktur tugas dan tanggung jawab yang harus dijalankan dimana meliputi tugas pokok, fungsi, tanggung jawab, prestasi kerja dan ide (gagasan).
2. **Kepemimpinan berdasarkan pertimbangan.** Kepemimpinan yang menekankan gaya kepemimpinan yang memberikan perhatian atas dukungan terhadap bawahan dimana meliputi peraturan, hubungan kerja dan etika.

Sedangkan menurut Purnomo dan Wijayanti (2013), gaya kepemimpinan bersumber dari beberapa teori, yaitu:

1. **Teori Bakat (traits).** Teori yang mencari karakter atau kepribadian, sosial, fisik, atau intelektual yang membedakan pemimpin dari bukan pemimpin. Bakat (traits) di-definisikan sebagai kecenderungan yang dapat diduga, yang mengarahkan perilaku individu berbuat dengan cara yang konsisten dan khas.

2. **Teori Perilaku.** Teori perilaku kepemimpinan, yaitu teori-teori yang mengemukakan bahwa perilaku spesifik membedakan pemimpin dari bukan pemimpin. Kebanyakan perilaku kepemimpinan yang digambarkan oleh bawahan sebagai struktur prakarsa (*initiating structure*) dan pertimbangan (*consideration*), yaitu mempertimbangkan perasaan dan kesejahteraan para bawahan.
3. **Teori Situasional.** Gaya situasional yang dikaitkan dengan tugas dan hubungan. Yang dimaksud dengan gaya situasional dikaitkan dengan tugas dan hubungan, yaitu bahwa seorang manajer atau pemimpin akan menggunakan gaya tertentu, tergantung pada apa yang menonjol, tugas atau hubungan.

### **Indikator Gaya Kepemimpinan**

Menurut Kartono (2008), gaya kepemimpinan seseorang dapat dilihat dan dinilai dari beberapa indikator sebagai berikut:

1. **Kemampuan Mengambil Keputusan.** Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.
2. **Kemampuan Memotivasi.** Kemampuan Memotivasi adalah Daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai

kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

3. **Kemampuan Komunikasi.** Kemampuan Komunikasi Adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.
4. **Kemampuan Mengendalikan Bawahan.** Seorang Pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan. Termasuk di dalamnya memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta atau bahkan mengancam. Tujuannya adalah agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik.
5. **Tanggung Jawab.** Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.
6. **Kemampuan Mengendalikan Emosional.** Kemampuan Mengendalikan Emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan.

## **Jenis-jenis Gaya Kepemimpinan**

Menurut Hasibuan (2014), terdapat beberapa macam gaya kepemimpinan, yaitu sebagai berikut:

### **a. Kepemimpinan Otoriter**

Kepemimpinan Otoriter adalah jika kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak tetap berada pada pimpinan atau kalau pimpinan itu menganut sistem sentralisasi wewenang. Pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin, bawahan tidak diikutsertakan untuk memberikan saran, ide, dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.

### **b. Kepemimpinan Partisipasi**

Kepemimpinan apabila dalam kepemimpinan-nya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi para bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan agar merasa ikut memiliki perusahaan. Bawahan harus berpartisipasi memberikan saran, ide, dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.

### **c. Kepemimpinan Delegasi**

Kepemimpinan Delegasi apabila seorang pemimpin mendelegasikan wewenangnya kepada bawahan dengan agak lengkap. Dengan demikian, bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaannya. Pemimpin tidak peduli cara

bawahan mengambil keputusan dan mengerjakan pekerjaannya, sepenuhnya diserahkan kepada bawahan.

Sedangkan menurut Sutikno (2014), gaya kepemimpinan terbagi menjadi beberapa tipe, yaitu:

**a. Tipe Otokratik**

Tipe kepemimpinan menganggap bahwa kepemimpinan adalah hak pribadinya (pemimpin), sehingga ia tidak perlu berkonsultasi dengan orang lain dan tidak boleh ada orang lain yang turut campur. Seorang pemimpin otokratik akan menunjukkan sikap yang menonjolkan keakuannya, dan selalu mengabaikan peranan bawahan dalam proses pengambilan keputusan, tidak mau menerima saran dan pandangan bawahannya.

**b. Tipe Kendali Bebas atau Masa Bodo (Laissez Faire)**

Tipe kepemimpinan ini merupakan kebalikan dari tipe kepemimpinan otokratik. Dalam kepemimpinan tipe ini sang pemimpin biasanya menunjukkan perilaku yang pasif dan seringkali menghindar diri dari tanggung jawab. Seorang pemimpin yang kendali bebas cenderung memilih peran yang pasif dan membiarkan organisasi berjalan menurut temponya sendiri. Disini seorang pemimpin mempunyai keyakinan bebas dengan memberikan kebebasan yang seluas-luasnya terhadap bawahan maka semua usahanya akan cepat berhasil.

**c. Tipe Paternalistik**

Persepsi seorang pemimpin yang paternalistik tentang peranannya dalam kehidupan organisasi dapat dikatakan diwarnai oleh harapan bawahan kepadanya. Harapan bawahan berwujud keinginan agar pemimpin mampu berperan sebagai bapak yang bersifat melindungi dan layak dijadikan sebagai tempat bertanya dan untuk memperoleh petunjuk, memberikan perhatian terhadap kepentingan dan kesejahteraan bawahannya.

**d. Tipe Kharismatik**

Seorang pemimpin yang kharismatik memiliki karakteristik khusus yaitu daya tariknya yang sangat memikat, sehingga mampu memperoleh pengikut yang sangat besar dan para pengikutnya tidak selalu dapat menjelaskan secara konkrit mengapa orang tersebut itu dikagumi.

**e. Tipe Militeristik**

Pemimpin yang bertipe militeristik ialah pemimpin dalam menggerakkan bawahannya lebih sering mempergunakan sistem perintah, senang bergantung kepada pangkat dan jabatannya, dan senang kepada formalitas yang berlebih-lebihan. Menuntut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahannya, dan sukar menerima kritikan dari bawahannya.

**f. Tipe Pseudo-demokratik**

Tipe ini disebut juga kepemimpinan manipulatif atau semi demokratik. Pemimpin seperti ini menjadikan demokrasi sebagai selubung untuk memperoleh kemenangan tertentu. Pemimpin yang bertipe pseudo-

demokratik hanya tampaknya saja bersikap demokratis padahal sebenarnya dia bersikap otoriter. Pemimpin ini menganut demokrasi semu dan lebih mengarah kepada kegiatan pemimpin yang otoriter dalam bentuk yang halus dan samar-samar.

#### **g. Tipe Demokratik**

Tipe demokratik adalah tipe pemimpin yang demokratis, dan bukan karena dipilihnya si pemimpin secara demokratis. Tipe kepemimpinan dimana pemimpin selalu bersedia menerima dan menghargai saran-saran, pendapat, dan nasihat dari staf dan bawahan, melalui forum musyawarah untuk mencapai kata sepakat. Kepemimpinan demokratik adalah kepemimpinan yang aktif, dinamis, dan terarah. Kegiatan-kegiatan pengendalian dilaksanakan secara tertib dan bertanggung jawab.

### **2.3 Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan,

setiap pegawai akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja.

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 1992:25). Selanjutnya menurut Sedarmayati (2001:1) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien (Sedarmayanti, 2001:12).

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja, baik berbentuk fisik atau non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

## **Jenis Lingkungan Kerja**

Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu (Sedarmayanti, 2001:21):

### **a. Lingkungan Kerja Fisik**

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

1. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya.
2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama harus mempelajari manusia, baik mengenal fisik dan tingkah lakunya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

### **b. Lingkungan Kerja Non Fisik**

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan,

maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antar tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status yang sama. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri (Nitisemito, 2000:171). Jadi lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

### **Manfaat Lingkungan Kerja**

Menurut Ishak dan Tanjung (2003), manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat, yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

## **2.4 Efektivitas**

Efektivitas merupakan unsur pokok untuk mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditentukan di dalam setiap organisasi, kegiatan ataupun program. Dikatakan efektif apabila tujuan ataupun sasaran tercapai sesuai dengan yang telah ditentukan. Pengertian tersebut sesuai dengan pendapat

Mahmudi (2005:92) yang menyatakan bahwa efektivitas merupakan hubungan antara output dengan tujuan, semakin besar kontribusi (sumbangan) output terhadap pencapaian tujuan, maka semakin efektif organisasi, program atau kegiatan.

Selain itu, Kurniawan (2005:109) mendefinisikan efektivitas adalah kemampuan melaksanakan tugas, fungsi (operasi kegiatan program atau misi) daripada suatu organisasi atau sejenisnya yang tidak adanya tekanan atau ketegangan diantara pelaksanaannya.

Lebih lanjut, Hidayat dalam Rizky (2011:1) menjelaskan efektivitas adalah suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh target (kuantitas, kualitas dan waktu) telah tercapai. Dimana makin besar persentase target yang dicapai, makin tinggi efektivitasnya.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa efektivitas merupakan suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh target sasaran atau tujuan telah tercapai.

### **Ukuran Efektivitas**

Adapun kriteria atau ukuran mengenai pencapaian tujuan efektif atau tidak, seperti yang telah dikemukakan oleh Siagian (1978:77), yaitu:

1. Kejelasan tujuan yang hendak dicapai, hal ini dimaksudkan supaya karyawan dalam pelaksanaan tugas mencapai sasaran yang terarah dan tujuan organisasi dapat tercapai
2. Kejelasan strategi pencapaian tujuan, telah diketahui bahwa strategi adalah “pada jalan” yang diikuti dalam melakukan berbagai upaya dalam mencapai sasaran-sasaran yang ditentukan agar para implementer tidak tersesat dalam pencapaian tujuan organisasi Proses analisis dan perumusan kebijakan yang mantap, berkaitan dengan tujuan yang hendak dicapai dan strategi yang telah ditetapkan, artinya kebijakan harus mampu menjembatani tujuan-tujuan dengan usaha-usaha pelaksanaan kegiatan operasional
3. Perencanaan yang matang, pada hakekatnya berarti memutuskan sekarang apa yang dikerjakan oleh oerorganisasi dimasa depan
4. Penyusunan program yang tepat. Suatu rencana yang baik masih perlu dijabarkan dalam program-program pelaksanaan yang tepat sebab apabila tidak, para pelaksana akan kurang memiliki pedoman bertindak dan bekerja
5. Tersedianya sarana dan prasarana kerja. Salah satu indikator efektivitas organisasi adalah kemampuan bekerja secara produktif. Dengan sarana dan prasarana yang tersedia dan mungkin disediakan oleh organisasi
6. Pelaksanaan yang efektif dan efisien. Bagaimanapun baiknya suatu program apabila tidak dilaksanakan secara efektif dan efisien maka

organisasi tersebut tidak akan mencapai sasarannya, karena dengan pelaksanaan organisasi semakin didekatkan pada tujuannya

7. Sistem pengawasan dan pengendalian yang bersifat mendidik, mengingat sifat manusia yang tidak sempurna, maka efektivitas organisasi menuntut terdapatnya sistem pengawasan dan pengendalian. Selanjutnya Tangkilisan (2005:141) mengemukakan 5 (lima) kriteria dalam pengukuran efektivitas, yaitu:

1. Produktivitas
2. Kemampuan adaptasi kerja
3. Kepuasan kerja
4. Kemampuan ber laba
5. Pencarian sumber daya

Selain itu, ada pula tiga pendekatan yang juga dapat digunakan sebagai kriteria untuk mengukur efektivitas suatu organisasi seperti yang dikemukakan oleh Martani dan Lubis (1987:55):

1. Pendekatan Sumber (resource approach) yakni mengukur efektivitas dari input. Pendekatan mengutamakan adanya keberhasilan organisasi untuk memperoleh sumber daya, baik fisik maupun nonfisik yang sesuai dengan kebutuhan organisasi
2. Pendekatan Proses (process approach) adalah untuk melihat sejauh mana efektivitas pelaksanaan program dari semua kegiatan proses internal atau mekanisme organisasi

3. Pendekatan Sasaran (goals approach) dimana pusat perhatian pada output, mengukur keberhasilan organisasi untuk mencapai hasil (output) yang sesuai dengan rencana.

### **Efektivitas Program BOS**

Menurut Permendiknas Nomor 69 Tahun 2009 BOS adalah program pemerintah yang pada dasarnya adalah untuk penyediaan pendanaan biaya operasi nonpersonalia bagi satuan pendidikan dasar sebagai pelaksana program wajib belajar. Biaya non personalia adalah standar biaya yang diperlukan untuk membiayai kegiatan operasi non personalia selama 1 (satu) tahun dalam satuan pendidikan sebagai bagian dari keseluruhan dana pendidikan agar satuan pendidikan tersebut dapat melakukan kegiatan pendidikan secara teratur dan berkelanjutan sesuai dengan Standar Nasional Pendidikan. Biaya operasi non personalia meliputi biaya alat tulis sekolah (ATS), biaya bahan dan alat habis pakai (BAHP), biaya pemeliharaan dan perbaikan ringan, biaya daya dan jasa, biaya transportasi/perjalanan dinas, biaya konsumsi, biaya asuransi, biaya pembinaan siswa/ekstrakurikuler, biaya uji kompetensi, biaya praktek kerja industri dan biaya pelaporan.

Secara umum program BOS bertujuan untuk meringankan beban masyarakat terhadap pembiayaan pendidikan. Secara khusus program BOS bertujuan untuk (1) Membebaskan pungutan bagi seluruh siswa SD/SDLB negeri dan SMP/SMPLB/SMPT (Terbuka) negeri terhadap biaya operasi

sekolah, (2) Membebaskan pungutan seluruh siswa miskin dari seluruh pungutan dalam bentuk apapun, baik di sekolah negeri maupun swasta; (3) Meringankan beban biaya operasi sekolah bagi siswa di sekolah swasta.

Bantuan Operasional Sekolah (BOS) bagi Sekolah Menengah Kejuruan merupakan salah satu langkah guna menyukseskan program Pendidikan Menengah Universal (PMU) dimana masyarakat dapat mengakses pendidikan lebih tinggi dengan biaya yang terjangkau. Penelitian ini berusaha untuk mengevaluasi pelaksanaan program BOS dalam rangka penggunaan dana BOS tersebut. Hal ini dimaksudkan sebagai dasar apakah program BOS yang dilaksanakan telah sesuai dengan yang direncanakan.

Kebijakan pembangunan pendidikan dalam kurun waktu 2010-2014 dituangkan di dalam Visi Kemendiknas 2014 yaitu adalah “Terselenggaranya Layanan Prima Pendidikan Nasional untuk Membentuk Insan Indonesia Cerdas Komprehensif“ Yang dimaksud dengan layanan prima pendidikan nasional adalah layanan pendidikan yang: (1) tersedia secara merata di seluruh pelosok nusantara; (2) terjangkau oleh seluruh lapisan masyarakat; (3) berkualitas/bermutu dan relevan dengan kebutuhan kehidupan bermasyarakat, dunia usaha, dan dunia industri; (4) setara bagi warga negara Indonesia dalam memperoleh pendidikan berkualitas dengan memperhatikan keberagaman latar belakang sosial-budaya, ekonomi, geografi, gender, dan sebagainya; dan (5) menjamin kepastian bagi warga

negara Indonesia mengenyam pendidikan dan menyesuaikan diri dengan tuntutan masyarakat, dunia usaha, dan dunia industri.

Depdiknas (2006:3) menyatakan bahwa sehubungan dengan program penuntasan Wajib Belajar Pendidikan Dasar 9 tahun, pemerintah memprogramkan pemberian Bantuan Operasional Sekolah (BOS) untuk seluruh satuan pendidikan pada jenjang pendidikan dasar sembilan tahun yang dimaksudkan untuk dapat membebaskan anak-anak dari semua bentuk iuran, terutama yang berasal dari keluarga miskin. Selain itu, penyediaan BOS juga dimaksudkan untuk memberi kemudahan akses bagi anak-anak usia sekolah dalam memperoleh layanan pendidikan. Sebagaimana yang diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, menyatakan bahwa setiap warga negara berusia 7 sampai 15 tahun wajib mengikuti pendidikan dasar. Pasal 34 ayat 2 menyebutkan bahwa pemerintah dan pemerintah daerah menjamin terselenggara-ranya wajib belajar minimal pada jenjang pendidikan dasar tanpa memungut biaya. Sedangkan dalam ayat 3 menyebutkan bahwa wajib belajar merupakan tanggung jawab negara yang diselenggarakan oleh lembaga pendidikan pemerintah, pemerintah daerah, dan masyarakat.

Konsekuensi dan amanat undang-undang tersebut adalah pemerintah dan pemerintah daerah wajib memberikan layanan pendidikan bagi seluruh peserta didik pada tingkat pendidikan dasar (SD/MI dan

SMP/MTs serta satuan pendidikan yang sederajat). Karena salah satu indikator penuntasan program Wajib Belajar 9 Tahun diukur dengan Angka Partisipasi Kasar (APK). Pada tahun 2005, APK SD telah mencapai 115%, sedangkan tingkat SMP tahun 2009 telah mencapai 98,11 %, sehingga program wajar 9 tahun telah tuntas 7 tahun lebih dari target deklarasi *Education For All (EFA) di Dakar*.

Faktor lain yang menentukan prestasi belajar siswa yaitu pembiayaan. Biaya pendidikan merupakan salah satu komponen masukan instrumental input yang sangat penting dalam penyelenggaraan pendidikan di sekolah. Setiap upaya pencapaian tujuan pendidikan, baik tujuan-tujuan yang bersifat kuantitatif biaya pendidikan memiliki peran yang sangat penting. Hampir tidak ada pendidikan yang dapat mengabaikan peranan biaya, sehingga dapat dikatakan bahwa tanpa biaya proses pendidikan tidak akan berjalan. Biaya dalam pengertian ini memiliki cakupan yang sangat luas, yakni semua jenis pengeluaran yang berkenaan dengan penyelenggaraan pendidikan, baik dalam bentuk uang maupun barang dan tenaga.

Terkait dengan pelayanan pendidikan dasar, satu diantara substansi yang krusial adalah standar biaya pendidikan dasar untuk menghasilkan *output* dan *outcome* pendidikan dasar yang memadai. Standarisasi pendidikan diperlukan sebagai respon terhadap isu pendidikan dasar gratis di satu sisi dan di sisi lain pungutan uang sekolah berlebihan di sekolah favorit.

Untuk mengatasi masalah tersebut, sejak tahun 2005 pemerintah meluncurkan program BOS yang memberikan bantuan uang kepada sekolah berdasarkan jumlah murid. Program BOS bertujuan untuk meringankan beban masyarakat terhadap pembiayaan pendidikan dalam rangka wajib belajar 9 tahun yang bermutu. Dengan adanya dana BOS diharapkan siswa *drop out* tidak ada dan kualitas pendidikan meningkat.

## **2.5 Kinerja Guru**

### **a. Pengertian guru**

Menurut undang-undang sistem pendidikan Nasional (UU No. 20 tahun 2003), guru adalah tenaga pendidik yang khusus diangkat dengan tugas utama mengajar yang pada jenjang pendidikan dasar dan pada jenjang pendidikan tinggi disebut “Dosen”. Guru adalah seorang yang digugu dan ditiru karena dipercaya dan diyakini apa yang disampaikannya. Sebagai seorang yang digugu dan ditiru, maka guru memiliki peran yang sangat dominan bagi seorang murid. Para ahli pendidikan di seluruh dunia sepakat bahwa tugas guru ialah mendidik dan mengajar. Dari pernyataan itu jelas, guru haruslah memberikan layanan pendidikan yang bisa mengubah pola pikir siswa dan bisa membuatnya menjadi lebih baik dari sebelumnya. Guru merupakan tulang punggung dalam kegiatan pendidikan terutama yang berkaitan dengan kegiatan proses belajar mengajar.

Tanpa adanya peran guru maka proses belajar mengajar akan terganggu bahkan gagal. Oleh karena itu, dalam manajemen pendidikan peranan guru dan kinerja atau prestasi kerja guru dalam upaya

keberhasilan pendidikan selalu ditingkatkan. Mengingat tantangan dunia pendidikan untuk menghasilkan kualitas sumber daya manusia yang mampu bersaing di era global. Kinerja atau prestasi kerja dapat diartikan sebagai pencapaian hasil kerja sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku pada masing-masing organisasi dalam hal ini sekolah, maka jabatan guru adalah “profesi”. Profesi yang dimaksud adalah keahliannya dalam bidang pendidikan. Melakukan pekerjaan mendidik orang-orang yang menjadi peserta didiknya. Pekerjaan ini cukup berat dan tidak dapat dilakukan oleh sembarang orang di luar bidangnya. Karena meliputi tiga komponen, yakni mendidik, mengajar dan melatih. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup. Mengajar dapat diartikan sebagai upaya meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan. Sedangkan, melatih adalah mengembangkan keterampilan-keterampilan pada peserta didik.

*Service learning increases youth's civic knowledge and political engagement, strengthens openness to diversity and difference, and promotes better and deeper understanding of course content* (David, 2006). Guru harus bisa memberikan sebuah *service* yang bagus untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuan peserta didiknya. Mengajar dapat diartikan sebagai upaya meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan. Sedangkan melatih adalah mengembangkan keterampilan-keterampilan pada peserta didik. Profesi guru kian hari menjadi perhatian seiring dengan perubahan ilmu pengetahuan dan teknologi yang menuntut

kesiapan agar tidak ketinggalan. Profesi ialah suatu jabatan atau pekerjaan biasa seperti halnya dengan pekerjaan-pekerjaan lain. Tetapi pekerjaan itu harus diterapkan pada masyarakat untuk kepentingan masyarakat umum, bukan untuk kepentingan individual, kelompok atau golongan tertentu.

Dalam melaksanakan pekerjaan itu harus memenuhi norma-norma. Orang yang melakukan pekerjaan profesi itu harus ahli, orang yang sudah memiliki daya pikir, ilmu dan keterampilan yang tinggi. Di samping itu, ia juga dituntut dapat mempertanggungjawabkan segala tindakan dan hasil karyanya yang menyangkut profesi tersebut. Menurut Pindarta (2009) ciri-ciri profesi sebagai berikut :

- 1) pilihan jabatan itu didasari oleh motivasi yang kuat dan merupakan panggilan hidup orang bersangkutan,
- 2) telah memiliki ilmu pengetahuan dan keterampilan khusus yang bersifat dinamis dan berkembang terus,
- 3) ilmu pengetahuan dan keterampilan khusus tersebut di atas diperoleh melalui studi dalam jangka waktu lama di perguruan tinggi,
- 4) punya otonomi dalam bertindak ketika melayani klien,
- 5) mengabdikan kepada masyarakat atau berorientasi kepada layanan sosial, bukan untuk mendapatkan keuntungan *financial*,
- 6) tidak mengadvertensikan keahliannya untuk mendapatkan klien,
- 7) menjadi anggota profesi,

8) organisasi profesi tersebut menentukan persyaratan penerimaan para anggota, membina profesi anggota, mengawasi perilaku anggota, memberikan sanksi, dan memperjuangkan kesejahteraan anggota.

Bila diperhatikan, ciri-ciri profesi tersebut nampaknya bahwa profesi guru tidak mungkin dikenakan pada sembarang orang yang dipandang oleh masyarakat umum sebagai pendidik. Pekerjaan profesi harus berorientasi pada layanan sosial. Seorang profesional ialah orang yang melayani kebutuhan anggota masyarakat baik secara perorangan maupun kelompok. Sebagai orang yang memberikan pelayanan sudah tentu membutuhkan sikap rendah hati dan budi halus. Sikap dan budi halus ini menjadi sarana bagi terjalinnya hubungan yang baik yang ikut menentukan keberhasilan profesi. Pengembangan profesi guru merupakan hal penting untuk diperhatikan guna mengantisipasi perubahan dan beratnya tuntutan terhadap profesi guru.

Pengembangan profesionalisme guru menekankan kepada penguasaan ilmu pengetahuan atau kemampuan manajemen beserta strategi penerapannya. Menurut Maister (1997), bahwa profesionalisme bukan sekedar memiliki pengetahuan, teknologi dan manajemen tetapi memiliki keterampilan tinggi, memiliki tingkah laku yang dipersyaratkan predikat guru yang profesional sebagaimana yang dijelaskan dalam jurnal *Educational Leadership* dalam Supriadi (1999), mengatakan:

Untuk menjadi profesional, seorang guru dituntut untuk memiliki lima hal, yaitu:

- 1) guru mempunyai komitmen pada siswa dan proses belajarnya,
- 2) guru menguasai secara mendalam bahan/mata pelajaran yang diajarkannya serta cara mengajarnya kepada siswa,
- 3) guru bertanggung jawab memantau hasil belajar siswa melalui berbagai cara evaluasi,
- 4) guru mampu berpikir sistematis tentang apa yang dilakukannya dan belajar dari pengalamannya,
- 5) guru seyogyanya merupakan bagian dari masyarakat belajar dalam lingkungan profesinya.

Guru di Indonesia yang profesional dipersyaratkan mempunyai:

- 1) dasar ilmu yang kuat sebagai pengejawantahan terhadap masyarakat teknologi dan masyarakat ilmu pengetahuan, 2) penguasaan kiat-kiat profesi berdasarkan riset dan praksis pendidikan, yaitu ilmu pendidikan sebagai ilmu praksis bukan hanya merupakan konsep-konsep belaka. Pendidikan merupakan proses yang terjadi di lapangan dan bersifat ilmiah, serta riset pendidikan hendaknya diarahkan pada praksis pendidikan masyarakat Indonesia, 3) pengembangan kemampuan profesional berkesinambungan, profesi guru merupakan profesi yang berkembang terus-menerus dan berkesinambungan antara LPTK dengan praktik pendidikan. Kekerdilan profesi guru dan ilmu pendidikan disebabkan terputusnya program *preservice* dan *in-service* karena pertimbangan birokratis yang kaku atau manajemen pendidikan yang lemah (Arifin, 2000).

Apabila syarat-syarat profesionalisme guru tersebut terpenuhi, akan mengubah peran guru yang tadinya pasif menjadi guru yang kreatif dan dinamis. Hal ini sejalan dengan pendapat Ondi (2012: 28), mengemukakan bahwa pemenuhan persyaratan guru profesional akan mengubah peran guru yang semula sebagai operator yang verbalistis menjadi berkekuatan dinamis dalam menciptakan suasana dan lingkungan belajar yang mendukung. Menurut Ondi (2012: 29), mengemukakan bahwa ada lima penyebab rendahnya profesionalisme guru, yaitu;

- 1) masih banyak guru yang tidak menekuni profesinya secara total,
- 2) rentan dan rendahnya kepatuhan guru terhadap norma dan etika profesi keguruan,
- 3) pengakuan terhadap ilmu pendidikan dan keguruan masih setengah hati dari pengambilan kebijakan dan pihak-pihak terlibat. Hal ini terbukti dari masih belum mantapnya kelembagaan pencetak tenaga keguruan dan kependidikan.
- 4) masih belum *smoothnya* perbedaan pendapat tentang proporsi materi ajar yang diberikan kepada calon guru.
- 5) masih belum berfungsi PGRI sebagai organisasi profesi yang berupaya secara maksimal meningkatkan profesionalisme anggotanya.

Pendapat Pindarta (1999), mengemukakan bahwa mengembangkan atau membina profesi para guru yang terdiri dari: 1) belajar lebih lanjut, 2) menghimbau dan ikut mengusahakan sarana dan fasilitas sanggar-sanggar, seperti Sanggar Pemantapan Kerja Guru, 3) ikut mencarikan

jalan agar guru-guru mendapatkan kesempatan lebih besar mengikuti penataran-penataran pendidikan, 4) ikut memperluas kesempatan agar guru-guru dapat mengikuti seminar-seminar pendidikan yang sesuai dengan minat dan bidang studi yang dipegang dalam usaha mengembangkan profesinya, 5) mengadakan diskusi-diskusi ilmiah secara berkala di sekolah, 6) mengembangkan cara belajar berkelompok untuk guru-guru sebidang studi. Pola pengembangan dan pembinaan profesi guru yang diuraikan tersebut sangat memungkinkan terjadinya perubahan paradigma dalam pengembangan profesi guru sebagai langkah antisipatif terhadap perubahan peran dan fungsi guru yang selama ini guru dianggap sebagai satu-satunya sumber informasi dan pengetahuan bagi siswa, padahal perkembangan teknologi dan informasi sekarang ini telah membuka peluang bagi setiap orang untuk dapat belajar secara mandiri dan cepat yang berarti siapapun bisa lebih dulu mengetahui yang terjadi sebelum orang lain mengetahuinya.

Kondisi ini mengisyaratkan adanya pergeseran pola pembelajaran dan perubahan fungsi serta peran guru yang lebih besar dan bukan lagi sebagai satu-satunya sumber informasi dan pengetahuan bagi siswa. Padahal perkembangan teknologi dan informasi sekarang ini telah membuka peluang bagi setiap orang untuk dapat belajar secara mandiri dan cepat yang berarti siapapun bisa lebih dulu mengetahui yang terjadi sebelum orang lain mengetahuinya. Kondisi ini mengisyaratkan adanya pergeseran pola pembelajaran dan bersatunya sumber informasi

pengetahuan bagi siswa melainkan sebagai fasilitator yang mengarahkan siswa dalam pembelajaran. Pengembangan profesi guru harus pula diimbangi dengan usaha lain, seperti mengusahakan perpustakaan khusus untuk guru-guru yang mencakup segala bidang studi yang diajarkan di sekolah sehingga guru tidak terlalu sulit untuk mencari bahan dan referensi untuk mengajar di kelas.

Pengembangan yang lain dapat dilakukan melalui pemberian kesempatan kepada guru-guru untuk mengarang bahan pelajaran tersendiri sebagai buku tambahan bagi siswa baik secara perorangan atau berkelompok. Usaha ini dapat memotivasi guru dalam melakukan inovasi dan mengembangkan kreativitasnya yang berarti memberi peluang bagi guru untuk meningkatkan kinerjanya. Menurut Ondi (2012: 30), mengemukakan bahwa guru profesional adalah guru yang memiliki kompetensi tertentu sesuai dengan persyaratan yang dituntut oleh profesi keguruan. Peranan profesi adalah sebagai motivator, supervisor, penanggung jawab dalam membina disiplin, model perilaku, pengajar dan pembimbing dalam proses belajar, pengajar yang terus mencari pengetahuan dan ide baru untuk melengkapi dan meningkatkan pengetahuannya, komunikator terhadap orang tua murid dan masyarakat, administrator kelas, serta anggota organisasi profesi pendidikan.

Menyadari akan profesi merupakan wujud eksistensi guru sebagai komponen yang bertanggung jawab dalam keberhasilan pendidikan maka menjadi satu tuntutan bahwa guru harus sadar akan peran dan fungsinya

sebagai pendidik. Hal tersebut dipertegas Pindarta (1999), mengemukakan bahwa kesadaran diri merupakan inti dari dinamika gerak laju perkembangan profesi seseorang, merupakan sumber dari kebutuhan mengaktualisasi diri. Makin tinggi kesadaran seseorang makin kuat keinginannya meningkatkan profesi. Pembinaan dan pengembangan profesi guru bertujuan untuk meningkatkan kinerja dan dilakukan secara terus-menerus sehingga mampu menciptakan kinerja sesuai dengan persyaratan yang diinginkan. Disamping itu, pembinaan harus sesuai arah dan tugas atau fungsi yang bersangkutan dalam sekolah. Semakin sering profesi guru dikembangkan melalui berbagai kegiatan maka semakin mendekati guru pada pencapaian predikat guru yang profesional dalam menjalankan tugasnya sehingga harapan kinerja guru yang lebih baik akan tercapai. Tugas-tugas profesional dari seorang guru yaitu meneruskan atau transmisi ilmu pengetahuan, keterampilan dan nilai-nilai lain yang sejenis yang belum diketahui anak dan seharusnya diketahui oleh anak. Tugas manusiawi adalah tugas-tugas membantu anak didik agar dapat memenuhi tugas-tugas utama dan manusia kelak dengan sebaik-baiknya.

Tugas-tugas manusiawi itu adalah transformasi diri, identifikasi diri sendiri dan pengertian tentang diri sendiri. Usaha membantu kearah ini seharusnya diberikan dalam rangka pengertian bahwa manusia hidup dalam satu unit organik dalam keseluruhan integralitasnya. Hal ini berarti bahwa tugas pertama dan kedua harus dilaksanakan secara menyeluruh dan terpadu. Guru seharusnya dengan melalui pendidikan mampu

membantu anak didik untuk mengembangkan daya berpikir atau penalaran sedemikian rupa sehingga mampu untuk turut serta secara kreatif dalam proses transformasi kebudayaan ke arah keadaban demi perbaikan hidupnya sendiri dan kehidupan seluruh masyarakat di mana dia hidup. Bisa atau tidak, guru telah menyumbangkan peran yang begitu besar dalam membangun bangsa ini.

Melalui gurulah lahir para orang-orang besar di negara ini yang bisa membuat perubahan begitu besar pada bangsa Indonesia hingga saat ini. Mereka mendidik dengan cinta karena cinta adalah energi terbesar yang bisa mengubah segalanya. Mereka mengajar dengan keikhlasan karena hanya dengan keikhlasanlah pekerjaan yang berat sekalipun akan terasa ringan. Tokoh besar hanya lahir di tangan guru yang besar. Sebaliknya, guru yang biasa-biasa saja juga akan melahirkan anak didik yang biasa-biasa saja. Peran guru dalam membangun bangsa sejatinya tak akan pernah tergantikan sampai kapanpun. Sebab, ditangannyalah masa depan bumi pertiwi ini dipertaruhkan. Jika seorang guru sudah memainkan perannya, maka suatu saat nanti bangsa kita akan bisa berdiri sejajar dengan negara-negara maju lainnya.

Tentu saja untuk mencapai cita-cita mulia ini tidak semudah membalikkan telapak tangan kita. Semua pihak harus saling bekerjasama dan bahu membahu untuk mewujudkan pendidikan yang berkualitas. Guru selain berperan sebagai pengajar juga merupakan pendidik dan pengajar serta pelaksana sebagian tugas administrasi sekolah karena itu sering juga

dikatakan guru sebagai programmer, administrator, fasilitator, dan evaluator dalam lingkungan sekolah.. Dengan peran-peran seperti itu beban tugas guru sehari-hari disamping mengajar lebih banyak tertumpuk pada hal-hal yang bersifat teknik administratif, seperti memeriksa lembar kerja siswa dengan memberi catatan dan penilaian, membuat soal ulangan ujian, mengelola nilai dan mengelola absen.

Dalam hal tersebut, guru harus bisa merubah suatu komunitas atau peserta didiknya untuk bisa berubah menjadi lebih baik dari pada sebelumnya. Guru haruslah memiliki kepribadian sejati. Kepribadian sejati berhubungan dengan kepribadian yang ditunjang oleh penemuan visi, kepemimpinan, dan pengelolaan diri yang baik. Keadaan guru di Indonesia juga amat memprihatinkan. Kebanyakan guru belum memiliki profesionalisme yang memadai untuk menjalankan tugasnya sebagaimana disebut dalam pasal 39 UU No. 20 tahun 2003, yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan, melakukan pelatihan, melakukan penelitian dan melakukan pengabdian masyarakat. Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan (Sulistiyorini, 2001).

*Service learning traditionally understood as the linkage of academic coursework with community-based service—has been supported by two complementary waves: governments' interest in and sponsoring of civic engagement and the general public's desire to see higher education provide more meaningful and relevant experiences and outcomes for its students (Butin, 2006).*

Adapun ahli lain berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil dari fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu yang di dalamnya terdiri dari tiga aspek, yaitu kejelasan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawab, kejelasan hasil yang diharapkan dari suatu pekerjaan atau fungsi, dan kejelasan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan agar hasil yang diharapkan dapat terwujud (Ondi, 2012: 21). Menurut Fatah (1996), menegaskan bahwa kinerja diartikan sebagai ungkapan kemajuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan motivasi dalam menghasilkan suatu pekerjaan.

Dari beberapa penjelasan tentang pengertian kinerja di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

#### **b. Indikator-indikator Kinerja Guru**

Kinerja merefleksikan kesuksesan suatu organisasi, maka dipandang penting untuk mengukur karakteristik tenaga kerjanya. Kinerja guru merupakan kulminasi dari tiga elemen yang saling berkaitan, yakni keterampilan, upaya sifat keadaan dan kondisi eksternal (Sulistiyorini, 2001). Tingkat keterampilan merupakan bahan mentah yang dibawa seseorang ke tempat kerjaseperti pengalaman, kemampuan, kecakapan-kecakapan antar pribadi serta kecakapan teknik. Upaya tersebut diungkap sebagai motivasi yang diperlihatkan karyawan untuk menyelesaikan tugas

pekerjaannya. Sedangkan kondisi eksternal adalah tingkat sejauh mana kondisi eksternal mendukung produktivitas kerja. Kinerja dapat dilihat dari beberapa kriteria.

Menurut Mulyasa (2003) ada empat kriteria kinerja, yaitu: 1) karakteristik individu, 2) proses, 3) hasil, dan 4) kombinasi antara karakter individu, proses, dan hasil. Kinerja seseorang dapat ditingkatkan bila ada kesesuaian antara pekerjaan dengan keahliannya, begitu pula halnya dengan penempatan guru pada bidang tugasnya. Menempatkan guru sesuai dengan keahliannya akan berakibat menurunnya cara kerja dan hasil pekerjaan mereka, juga akan menimbulkan rasa tidak puas pada diri mereka. Rasa kecewa akan menghambat perkembangan moral kerja guru. Menurut Ondi (2012: 22), bahwa moral kerja positif ialah suasana bekerja yang gembira, bekerja bukan dirasakan sebagai sesuatu yang dipaksakan melainkan sebagai sesuatu yang menyenangkan. Moral kerja yang positif adalah mampu mencintai tugas sebagai suatu yang memiliki nilai keindahan di dalamnya. Jadi, kinerja dapat ditingkatkan dengan cara memberikan pekerjaan seseorang sesuai dengan bidang kemampuannya.

Hal ini dipertegas oleh Ondi (2012: 22), kemampuan bersama-sama dengan bakat merupakan salah satu faktor yang menentukan prestasi individu sedangkan prestasi ditentukan oleh banyak faktor di antaranya kecerdasan. Kemampuan terdiri dari berbagai macam, namun secara konkrit dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu: 1) kemampuan intelektual merupakan kemampuan yang dibutuhkan seseorang untuk

menjalankan kegiatan mental, terutama dalam penguasaan sejumlah materi yang akan diajarkan kepada siswa yang sesuai dengan kurikulum, cara dan metode dalam menyampaikannya dan cara berkomunikasi maupun teknik mengevaluasinya, 2) kemampuan fisik adalah kapabilitas fisik yang dimiliki seseorang terutama dalam mengerjakan tugas dan kewajibannya (Daryanto, 2001). Kinerja dipengaruhi juga oleh kepuasan kerja, yaitu perasaan individu terhadap pekerjaan yang memberikan kepuasan batin kepada seseorang sehingga pekerjaan itu disenangi dan digeluti dengan baik. Untuk mengetahui keberhasilan kinerja, perlu dilakukan evaluasi atau penilaian kinerja dengan berpedoman pada parameter dan indikator yang ditetapkan yang diukur secara efektif dan efisien seperti produktivitasnya, efektivitas menggunakan waktu, dana yang dipakai serta bahan yang tidak terpakai. Sedangkan evaluasi kerja melalui perilaku dilakukan dengan cara membandingkan dan mengukur perilaku seseorang dalam menjalankan perintah atau tugas yang diberikan, cara mengkomunikasikan tugas dan pekerjaan dengan orang lain.

Hal ini diperkuat oleh pendapat Robbins (1996), yang mengemukakan bahwa dalam melakukan evaluasi kinerja seseorang dapat dilakukan dengan menggunakan tiga macam kriteria, yaitu: 1) hasil tugas, 2) perilaku, dan 3) ciri individu. Evaluasi hasil tugas adalah mengevaluasi hasil pelaksanaan kerja individu dengan beberapa kriteria indikator yang dapat diukur. Evaluasi perilaku dapat dilakukan dengan cara membandingkan perilakunya dengan rekan kerja yang lain. Evaluasi ciri

individu adalah mengamati karakteristik individu dalam berperilaku maupun bekerja, cara berkomunikasi dengan orang lain sehingga dapat dikategorikan cirinya dengan orang lain.

Evaluasi atau penilaian kinerja menjadi penting sebagai *feed back* sekaligus sebagai *follow* bagi perbaikan kinerja selanjutnya. Menilai kualitas kinerja dapat ditinjau dari beberapa indikator yang meliputi; a) unjuk kerja, b) penguasaan materi, c) penguasaan professional keguruan dan pendidikan, d) penguasaan cara-cara penyesuaian diri, e) kepribadian untuk melaksanakan tugasnya dengan baik (Sulistiyorini, 2001). Kinerja guru sangat penting untuk diperhatikan dan dievaluasi karena guru mengemban tugas professional, artinya tugas-tugas hanya dapat dikerjakan dengan kompensasi khusus yang diperoleh melalui program pendidikan. Guru memiliki tanggung jawab yang secara garis besar dapat dikelompokkan, yaitu: a) guru sebagai pengajar, b) guru sebagai pembimbing, dan c) guru sebagai administrator kelas (Danim, 2002). Dari uraian di atas dapat disimpulkan indikator kinerja guru, antara lain:

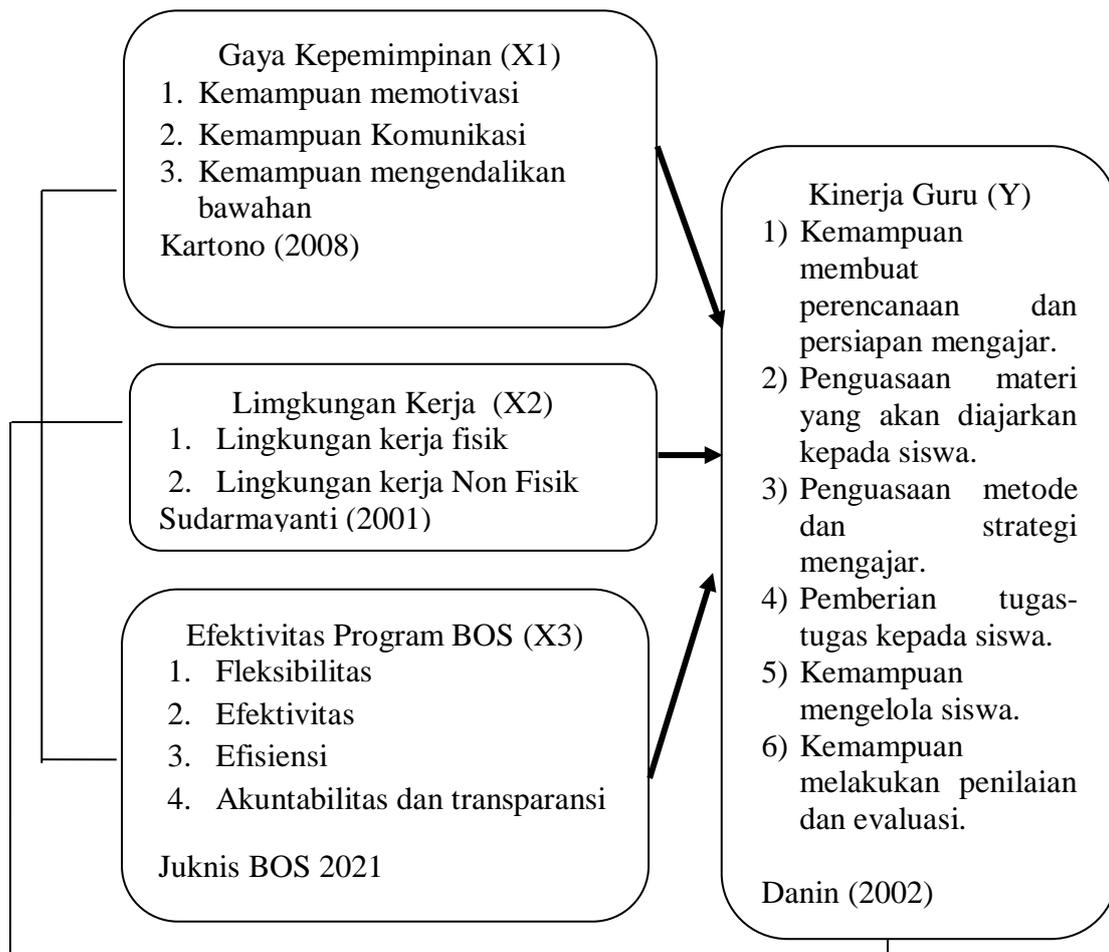
- 1) Kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar.
- 2) Penguasaan materi yang akan diajarkan kepada siswa.
- 3) Penguasaan metode dan strategi mengajar.
- 4) Pemberian tugas-tugas kepada siswa.
- 5) Kemampuan mengelola siswa.
- 6) Kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi.

## BAB III

### KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN

#### 3.1 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting, (Sugiyono, 2017). Kerangka konseptual menjadi alur pikir yang digunakan dalam penelitian ini, menjelaskan permasalahan tentang kinerja guru (Y), gaya kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2), dan efektifitas program dana bos (X3), dijelaskan kembali dalam kerangka berfikir seperti terlihat pada gambar berikut:



### 3.2 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah penjelasan sementara yang harus diuji kebenarannya mengenai masalah yang diteliti, dimana hipotesis selalu dirumuskan dalam bentuk pernyataan yang menghubungkan dua variabel atau lebih (Supranto, 2001). Hipotesis merupakan suatu proporsi yang mungkin benar dan sering digunakan sebagai dasar pembuatan keputusan atau pemecahan ataupun untuk ini sebagai berikut:

H<sub>1</sub>: Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja, dan Efektivitas Program Bantuan operasional sekolah (BOS) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru.

H<sub>2</sub>: Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja, dan Efektivitas Program bantuan operasional sekolah (BOS) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru..

H<sub>3</sub>: Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja, dan Efektivitas Program bantuan operasional sekolah (BOS) yang paling dominan terhadap Kinerja Guru.

### 3.3 Definisi Operasional

Berdasar pada kerangka konsep penelitian tersebut diatas maka definisi operasional dari masing masing variabel yaitu Variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh (X1), Lingkungan Kerja (X2), Efektivitas Program BOS(X3) dan Kinerja Guru (Y) sebagai berikut :

1. Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

1. **Kemampuan Memotivasi.** Kemampuan Memotivasi adalah Daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.
2. **Kemampuan Komunikasi.** Kemampuan Komunikasi Adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.
3. **Kemampuan Mengendalikan Bawahan.** Seorang Pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan. Termasuk di dalamnya memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta atau bahkan mengancam. Tujuannya adalah agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik.

Sumber : Kartono (2008),

2. Variabel Lingkungan Kerja (X2)

**a. Lingkungan Kerja Fisik**

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

**b. Lingkungan Kerja Non Fisik**

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

Sumber : Sudarmayanti (2001)

3. Variabel Efektivitas

Bantuan Dana Operasional Sekolah (BOS)

Pengelolaan Dana BOS Reguler dilakukan berdasarkan prinsip:

- a. fleksibilitas yaitu penggunaan Dana BOS Reguler dikelola sesuai dengan kebutuhan sekolah;
- b. efektivitas yaitu penggunaan Dana BOS Reguler diupayakan dapat memberikan hasil, pengaruh, dan daya guna untuk mencapai tujuan pendidikan di sekolah;

- c. efisiensi yaitu penggunaan Dana BOS Reguler diupayakan untuk meningkatkan kualitas belajar siswa dengan biaya seminimal mungkin dengan hasil yang optimal;
- d. akuntabilitas yaitu penggunaan Dana BOS Reguler dapat dipertanggungjawabkan secara keseluruhan berdasarkan pertimbangan yang logis sesuai peraturan perundang-undangan; dan transparansi yaitu penggunaan Dana BOS Reguler dikelola secara terbuka dan mengakomodir aspirasi pemangku kepentingan sesuai dengan kebutuhan sekolah.

Sumber Juknis BOS 2021

## **BAB IV**

### **METODE PENELITIAN**

#### **4.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini adalah penelitian deskriptif analistis dengan menggunakan pendekatan analisis kualitatif dan kuantitatif. Metode deskriptif adalah suatu metode yang bertujuan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan obyek penelitian secara sistematis faktual dan akurat mengenai fakta-fakta serta hubungan-hubungan antara variabel yang dijadikan sebagai variabel penelitian.

#### **4.2 Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini akan dilaksanakan di Gugus SD. Inpres Ujung Katinting Kab.Bantaeng pada bulan April 2021.

#### **4.3 Populasi dan Sampel**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah meliputi seluruh guru di Gugus SD. Inpres Ujung Katinting Kab.Bantaeng dimana terdiri dari 8 sekolah dan guru yang ada di gugus tersebut berjumlah 80 guru termasuk Apartur Sipil Negara (ASN) dan Non ASN.

Pengambilan sampel penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik purposive sampling yaitu menentukan sampel dengan secara

sengaja dengan pertimbangan tertentu yaitu hanya 61 guru di Gugus SD Inpres Ujung Katinting Kec. Pa'jukukang Kab.Bantaeng yang berstatus Aparatur Sipil Negara (ASN) dengan pertimbangan bahwa guru-guru tersebut sudah memiliki kemampuan utk menjawab kuisisioner dengan baik sehingga bisa memenuhi tujuan penelitian.

Tabel 4.1 Daftar Jumlah Guru Gugus SD. Inpres Ujung Katinting

No	Nama Sekolah	Jumlah Guru		
		L	P	JML
1	SD Inpres Ujung Katinting	3	7	10
2	SD Inpres Papan Loe	7	2	9
3	SD Inpres Panoang	1	4	5
4	SD Inpres Pa'lingang	5	3	8
5	SDN 52 Korong Batu	2	6	8
6	SDN 62 Mawang	4	3	7
7	SDN 55 Kalammassang	3	4	7
8	SDN 72 Bonto Marannu	1	6	7
	<b>Jumlah</b>	<b>21</b>	<b>40</b>	<b>61</b>

#### 4.4 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data penelitian ini menggunakan:

##### a. Kuesioner

Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden dengan panduan kuesioner. Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan pertanyaan terbuka dan tertutup.

b. Observasi

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

c. Studi pustaka

Studi pustaka 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.

1. Data Primer

Data primer merupakan informasi yang dikumpulkan peneliti langsung dari sumbernya. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah hasil pengisian kuesioner oleh responden yaitu guru di Gugus SD. Inpres Ujung Katinting Kab. Bantaeng.

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**

Supaya data yang telah dikumpulkan dapat bermanfaat, maka data harus diolah dan dianalisis sehingga dapat digunakan untuk

menginterpretasikan dan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan. Adapun analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif dan analisis kuantitatif.

#### **4.6.1 Analisis Kuantitatif**

Analisis kuantitatif merupakan analisis yang digunakan terhadap data yang berwujud angka – angka dan cara pembahasannya dengan dalam penelitian ini menggunakan program IBM SPSS ver 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 hipotesis.

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. Dalam penghitungan scoring digunakan skala Likert yang pengukurannya sebagai berikut (Sugiyono, 2004):

- 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.

## **4.6.2 Teknik Analisis Data**

### **4.6.2.1 Uji Reliabilitas**

Uji Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner 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 ( $\alpha$ ). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai  $\alpha > 0,60$ .

### **4.6.2.2 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 of freedom ( $df$ )= $n-k$ , dalam hal ini  $n$  adalah jumlah sampel dan  $k$  adalah jumlah item. Jika  $r$  hitung  $> r$  tabel, maka pertanyaan tersebut dikatakan valid (Ghozali, 2005).

#### 4.6.2.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variable bebas terhadap variable terikat (Ghozali, 2005):

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

Dimana :

Y = Kinerja Guru

a = Nilai konstanta

b<sub>1</sub> = Koefisien regresi variabel X<sub>1</sub> (Gaya Kepemimpinan)

b<sub>2</sub> = Koefisien regresi variabel X<sub>2</sub> (Lingkungan Kerja)

b<sub>3</sub> = Koefisien regresi variabel X<sub>3</sub> (Efektivitas Dana BOS)

kepala sekolah)

X<sub>1</sub> = Gaya Kepemimpinan

X<sub>2</sub> = Lingkungan Kerja

X<sub>3</sub> = Efektivitas Dana BOS

#### 4.6.2.4 Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, dan X<sub>3</sub> benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y secara terpisah atau parsial (Ghozali, 2005). Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2005) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- a. Apabila angka probabilitas signifikansi  $> 0.05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.
- b. Apabila angka probabilitas signifikansi  $< 0.05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

#### 4.6.2.5 Uji Signifikansi 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, 2005).

Dasar pengambilan keputusannya (Ghozali, 2005) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- a. Apabila probabilitas signifikansi  $> 0.05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.
- b. Apabila probabilitas signifikansi  $< 0.05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

#### 4.6.2.6 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 dependent yang mempengaruhi variabel independent.

## **BAB V**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **5.1. Hasil Penelitian**

##### **5.1.1. Profil Obyek Penelitian**

Kabupaten Bantaeng melakukan proses pembangunan di segala bidang satu diantaranya adalah bidang pendidikan dan kebudayaan, terkoordinasi melalui Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng 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).

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan membawahi sekolah, khususnya sekolah dasar. Karena jumlah sekolah dasar yang banyak dan tersebar di semua kecamatan maka dibentuklah gugus berdasarkan letak sekolah dasar tersebut. Adapun gugus yang menjadi objek penelitian ini adalah Gugus SD Inpres Ujung katinting Kecamatan Pa'jukukang Kabupaten Bantaeng.

Visi Sekolah adalah " Terwujudnya insan yang cerdas dan terampil berdasarkan iman dan takwa." Misi Sekolah

1. Mewujudkan kedisiplinan dalam melaksanakan tugas.
2. Membelajarkan PESERTA DIDIK dengan pendekatan PAKEM.
3. Meningkatkan profesionalisme guru dalm membelajarkan PESERTA DIDIK.

4. Meningkatkan calistung pada kelas awal.
5. Meningkatkan kreatifitas PESERTA DIDIK.
6. Membudayakan sikap demokrasi dan moralitas.
7. Meningkatkan PSM dalam pengelolaan pendidikan.

Mengacu pada visi dan misi sekolah, serta tujuan umum pendidikan dasar, tujuan sekolah dalam mengembangkan pendidikan ini adalah sebagai berikut ini.

1. Peserta Didik menjadi cerdas, terampil dan kreatif serta unggul dalam berprestasi.
2. Menumbuhkan sikap dan perilaku akhlak mulia bagi Peserta Didik.
3. Mempersiapkan Peserta Didik dalam melanjutkan pendidikan kejenjang yang lebih tinggi.
4. Mempersiapkan Peserta Didik sebagai bagian dan anggota masyarakat yang mandiri dan berguna.
5. Membangun kerja sama antar guru, peserta didik dan masyarakat.

### **5.1.2. Profil Responden**

Responden merupakan seluruh Guru yang terdapat dalam Gugus SD Inpres Ujung katinting Kecamatan Pa'jukukang Kabupaten Bantaeng. Jumlah responden dalam penelitian ini yaitu berjumlah 61 Guru. Profil responden yang diamati dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan. Profil responden disajikan sebagai berikut:

### 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	JenisKelamin	Jumlah	Persen
1.	LakiLaki	21	34,43%
2	Perempuan	40	65,57%
	Total	61	100

Sumber: Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa ada 61 responden dalam penelitian ini, terdapat sebanyak 21 (34,43%) responden laki – laki sedangkan perempuan sebanyak 40 (65,57%). Hal ini menunjukkan bahwa jenis kelamin perempuan dalam penelitian ini sebagai proporsi yang lebih besar dibanding jenis kelamin laki-laki. Ini karena pekerjaan sebagai seorang guru sangat cocok untuk perempuan. Guru merupakan pendidik yang profesional dengan tugas utama mendidik, membimbing, mengarahkan, mengajar, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik nya, maka untuk pekerjaan tersebut sangat cocok untuk 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 ddilihat pada tabel 5.2

**Tabel 5.2**  
**Responden Berdasarkan Usia**

No	Interval Usia (tahun)	Jumlah	Persen
1.	21 – 30	1	1,64%
2.	31 – 40	17	27,87%
3.	41 – 50	24	39,34%
4.	51 – 60	19	31,15%
<b>Total</b>		<b>61</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa ada 61 responden dalam penelitian ini, terdapat sebanyak 1 (1,64 %) responden berusia antara 21 – 30 tahun, terdapat sebanyak 17 (27,87%) responden berusia antara 31 – 40 tahun, terdapat sebanyak 24 (39,34%) responden berusia antara 41 – 50 tahun dan terdapat sebanyak 19 (31,15%) responden berusia antara 51 – 60 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa usia responden paling banyak pada usia antara 41 - 50 tahun dimana usia tersebut sudah tergolong tidak muda lagi. Namun pada interval usia tersebut sangat paham dalam menghadapi peserta didik. Kegiatan mendidik, membimbing, mengarahkan, mengajar, melatih, menilai, dan mengevaluasi dapat dilakukan dengan baik karena di usia tersebut emosi sudah dapat terkontrol.

### 5.1.2.3. Responden Berdasarkan Pendidikan

Responden berdasarkan pendidikan dikelompokkan menjadi dua kelompok yaitu S2 (Pasca Sarjana) dan S1 (Sarjana), dapat dilihat pada tabel 5.3

**Tabel 5.3**  
**Responden Berdasarkan Pendidikan**

No	Interval Usia (tahun)	Jumlah	Persen
1.	S2 (Pasca Sarjana)	3	4,92 %
2.	S1 (Sarjana)	58	95,08 %
<b>Total</b>		<b>61</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa ada 51 responden dalam penelitian ini, terdapat sebanyak 3 (4,92%) responden berpendidikan S2 (Pasca Sarjana) dan terdapat sebanyak 58 (95,08%) responden berpendidikan S1 (Sarjana). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden merupakan lulusan S1 (Sarjana), menandakan sebagian besar guru pada Gugus SD Inpres Ujung katinting Kecamatan Pa'jukukang Kabupaten Bantaeng sudah berpendidikan tinggi.

### 5.1.3. Analisis Deskriptif

Pada dasarnya analisis deskriptif ini bertujuan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi variabel yang diteliti. Untuk menggambarkan kondisi tersebut digunakan statistik sebagai alat untuk mendeskripsikannya. Statistik yang biasa digunakan atau secara umum sering digunakan adalah frekuensi.

Analisis ini dilakukan untuk mendapatkan gambaran deskriptif mengenai responden penelitian ini, khususnya variabel-variabel penelitian yang digunakan. Dalam penelitian ini, kuesioner yang dibagikan

menggunakan skala Likert. Maka perhitungan indeks jawaban responden dilakukan dengan rumus sebagai berikut : 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 Three Box Method (Augusty Ferdinand, 2006), sebagai berikut:

Batas atas rentang skor :  $(\%F \times 5) / 5 = (61 \times 5) / 5 = 305 / 5 = 61$

Batas bawah rentang skor :  $(\%F \times 1) / 5 = (61 \times 1) / 5 = 61 / 5 = 12,2$

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 12,2 - 61. Dengan menggunakan Three Box Method maka rentang sebesar 48,8 dibagi menjadi 3 bagian, sehingga menghasilkan rentang untuk masing-masing bagian sebesar 16,27 dimana akan digunakan sebagai interpretasi nilai indeks sebagai berikut:

12,2 – 28,47 : Rendah

28,48 – 44,74 : Sedang

44,75 – 61 : Tinggi

Analisis deskriptif ini digambarkan oleh setiap tabel deskriptif, dimana setiap tabel mewakili satu pertanyaan.

### **Analisis Deskriptif Item Pertanyaan Untuk Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X3)**

Berikut ini analisis deskriptif setiap item pertanyaan untuk variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah(X3) :

Tabel 5.6 Analisis Deskriptif Item Pertanyaan Untuk Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X3)

No	Indikator	Skor					Jml	Indeks	Kriteria
		1	2	3	4	5			
1	Pemimpin selalu memberitahukan dengan jelas apa yang harus dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya	0	4	26	23	8	218	43,6	sedang
2	Pemimpin selalu memberi tahu durasi waktu untuk setiap tugas yang diberikan	1	6	20	22	12	221	44,2	sedang
3	Pemimpin selalu memberi motivasi guru untuk mencari gagasan/ide-ide baru dalam melakukan pembelajaran	0	14	28	15	4	192	38,4	sedang
Jumlah							631	210,33	sedang
Indeks X3							210,33	42,067	

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Tabel diatas menunjukkan bahwa tanggapan responden untuk tiga pernyataan yang diajukan berkaitan dengan kepemimpinan terlihat berimbang tidak ada yang sangat mencolok dan semua berada pada skala sedang. Hal ini

menunjukkan motivasi kerja guru di Gugus SD Inpres Ujung katinting Kecamatan Pa'jukukang Kabupaten Bantaeng sudah memadai.

Dari hasil frequency table dapat kita lihat x1.1 Valid 2 = 4 (6,6%), Valid 3 = 26 (42,6), Valid 4 = 23 (37,7%) , valid 5 = 8 (13,1%), x1.2 Valid 1=1 (1,6%), Valid 2 = 6 (9,8%), Valid 3 = 20 (32,8%), Valid 4 = 22 ( 36,1%), Valid 5 = 12 ( 19,7%), x1.3 Valid 2 = 14 (23,0%), Valid 3 = 28 ( 45,9%), Valid 4 = 15 (24,6%), Valid 5 = 4 (6,6%)

Dari analisis deskriptif dan hasil frequency table dapat terlihat tanggapan yang lebih menonjol pada poin kedua pernyataan terkait dengan pemimpin selalu memberi tahu durasi waktu untuk setiap tugas yang diberikan, mendapat responden yang baik. Tapi hasil penelitian ini menyiratkan bahwa kepemimpinan masih perlu lebih ditingkatkan lagi di masa masa yang akan datang.

### **Analisis Deskriptif Item Pertanyaan Untuk Variabel Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>)**

Berikut ini analisis deskriptif setiap item pertanyaan untuk variabel Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) :

Tabel 5.5 Analisis Deskriptif Item Pertanyaan Untuk Variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ )

No	Indikator	Skor					Jml	Indeks	Kriteria
		1	2	3	4	5			
1	Siswa dan guru berinteraksi secara positif di dalam maupun diluar sekolah	0	10	18	20	13	219	43,8	sedang
2	Saya selalu merasa termotivasi setiap hari karena kondisi sekolah yang baik	3	9	18	23	8	207	41,4	sedang
3	Adanya hubungan yang harmonis antara guru dan murid di sekolah	1	3	26	25	6	215	43	sedang
Jumlah							641	213,67	sedang
Indeks $X_2$							213,67	42,733	

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Tabel diatas menunjukkan bahwa tanggapan responden untuk tiga pernyataan yang diajukan berkaitan dengan lingkungan kerja terlihat berimbang tidak ada yang sangat mencolok dan semua berada pada skala sedang. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja di Gugus SD Inpres Ujung katinting Kecamatan Pa'jukukang Kabupaten Bantaeng sudah memadai.

Dari hasil frequency table dapat kita lihat  $x_{2.1}$  Valid 2 = 10 (16,4%), Valid 3 = 18 (29,6), Valid 4 = 20 (32,8%), valid 5 = 13 (21,3%),  $x_{2.2}$  Valid 1=3 (4,9%), Valid 2 = 9 (14,8%), Valid 3 = 18 (29,5%), Valid 4 = 22 ( 37,7%), Valid 5 = 8 ( 13,1%),  $x_{2.3}$  Valid 1= 1 (1,6%), Valid 2 = 3 (4,9%), Valid 3 = 26 ( 42,6%), Valid 4 = 25 (41,0%), Valid 5 = 6 (9,8%)

Dari analisis deskriptif dan hasil frequency table dapat terlihat tanggapan yang lebih menonjol pada poin pertama pernyataan terkait dengan siswa dan guru

berinteraksi secara positif di dalam maupun diluar sekolah, mendapat responden yang baik. Namun lingkungan kerja masih perlu lebih ditingkatkan lagi di masa masa yang akan datang.

### **Analisis Deskriptif Item Pertanyaan Untuk Variabel Efektivitas Program BOS (X<sub>1</sub>)**

Berikut ini analisis deskriptif setiap item pertanyaan untuk variabel Eektivitas Program BOS(X<sub>1</sub>) :

Tabel 5.4 Analisis Deskriptif Item Pertanyaan Untuk Variabel Efektivitas Program BOS (X<sub>1</sub>)

No	Indikator	Skor					Jml	Indeks	Kriteria
		1	2	3	4	5			
1	Kepala Sekolah, Bendaharan, Guru dan Komite Sekolah ikut terlibat dalam menyusun Rencana Anggaran Kegiatan Sekolah	4	10	16	16	15	211	42,2	sedang
2	Meningkatnya proses belajar mengajar di pengaruhi oleh pemberian insentif guru dari dana BOS	0	12	17	28	4	207	41,4	sedang
3	Pertanggungjawaban pengelolaan Dana BOS pada Sekolah telah dilakukan secara akuntabel dan transparan .	7	11	34	9	0	167	33,4	sedang
Jumlah							585	195	sedang
Indeks X1							195	39	

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Tabel diatas menunjukkan bahwa tanggapan responden untuk tiga pernyataan yang diajukan berkaitan dengan efektivitas program BOS terlihat

berimbang tidak ada yang sangat mencolok semua berada pada skala sedang. Hal ini menunjukkan bahwa efektivitas program BOS yang digunakan di Gugus SD Inpres Ujung katinting Kecamatan Pa'jukukang Kabupaten Bantaeng sudah memadai.

Dari hasil frequency table dapat kita lihat x3.1 Valid 1 = 4 (6,6%), Valid 2 = 10 (16,4), Valid 3 = 16 (26,2%) , valid 4 = 16 (26,2%), Valid 5 = 15 (24,6%) x3.2 Valid 2 = 12 (19,7%), Valid 3 = 17 (27,9%), Valid 4 = 28 ( 45,9%), Valid 5 = 4 ( 6,6%), x3.3 Valid 1= 7 (11,5%), Valid 2 = 11 (18,0%), Valid 3 = 34 ( 55,7%), Valid 4 = 9 (14,8%).

Dari analisis deskriptif dan hasil frequency table dapat terlihat tanggapan yang lebih menonjol pada poin pertama pernyataan terkait dengan Kepala Sekolah, Bendaharan, Guru dan Komite Sekolah ikut terlibat dalam menyusun Rencana Anggaran Kegiatan Sekolah, mendapat responden yang baik. Namun efektivitas program BOS masih perlu lebih ditingkatkan lagi di masa masa yang akan datang

### **Analisis Deskriptif Item Pertanyaan Untuk Variabel Kinerja Guru (Y<sub>1</sub>)**

Berikut ini analisis deskriptif setiap item pertanyaan untuk variabel Kinerja Guru (Y<sub>1</sub>)

Tabel 5.7 Analisis Deskriptif Item Pertanyaan Untuk Variabel Kinerja Guru ( $Y_2$ )

No	Indikator	Skor					Jml	Indeks	Kriteria
		1	2	3	4	5			
1	Guru selalu melakukan inovasi dalam proses pembelajaran agar siswa tidak merasa jenuh	0	2	16	19	14	198	39,6	sedang
2	Guru memberikan tugas yang sesuai dengan tujuan mata pelajaran pada setiap siswa	0	0	27	26	8	225	45	Tinggi
3	Saya selalu masuk dan pulang kerja tepat pada waktunya	2	8	19	24	8	211	42,2	sedang
Jumlah							634	211,33	sedang
Indeks $Y_1$							211,33	42,267	

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Tabel diatas menunjukkan bahwa tanggapan responden untuk tiga pernyataan yang diajukan berkaitan dengan kinerja guru terlihat tidak berimbang ada yang berskala tinggi dan ada yang berskala sedang. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru perlu semakin ditingkatkan.

Dari hasil frequency table dapat kita lihat y.1 Valid 2 = 2 (3,3%), Valid 3 = 16 (26,2%) ,valid 4 = 29 (47,5%),Valid 5 = 14 (23,0%), y.2 Valid 3 = 27 (44,3%), Valid 4 = 26 ( 42,6%), Valid 5 = 8 ( 13,1%), y.3 Valid 1= 2 (3,3%),Valid 2 = 8 (13,1%), Valid 3 = 19 ( 31,1%),Valid 4 = 24 (39,3%),Valid 5 = 8 (13,1%)

Dari analisis deskriptif dan hasil frequency table dapat terlihat tanggapan yang lebih menonjol pada poin kedua pernyataan terkait dengan guru memberikan tugas yang sesuai dengan tujuan mata pelajaran pada setiap siswa, mendapat responden baik. Tapi hasil penelitian ini menyiratkan bahwa kinerja guru masih perlu lebih ditingkatkan lagi di masa masa yang akan datang.

## 5.1.4. Uji Instrumen

### 5.1.4.1. Uji Validitas Instrument

Uji validitas digunakan untuk menentukan sah atau validnya suatu kuisioner. Adapun Kriteria pengujian yang digunakan adalah jika nilai Corrected Item-Total Correlation  $\geq 0.30$ , maka kuisioner sebagai alat pengukur dikatakan valid.

#### 1. Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_1$ )

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1.1	6,77	2,680	,620	,756
x1.2	6,72	2,004	,736	,626
x1.3	7,20	2,594	,597	,776

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26 (data primer diolah, 2021)

Tabel 5.8 menunjukkan bahwa semua item pada variabel kepemimpinan kepala sekolah adalah valid. Terlihat angka Corrected Item-Total Correlation  $\geq 0.30$  disetiap item. Instrumen penelitian berupa kuisioner selanjutnya dapat digunakan dalam mengumpulkan data penelitian

## 2. Variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ )

<b>Tabel 5.9</b>				
<b>Item-Total Statistics</b>				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x2.1	6,92	2,610	,717	,649
x2.2	7,11	2,370	,763	,594
x2.3	6,98	3,750	,495	,868

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26 (data primer diolah, 2021)

Tabel 5.9 menunjukkan bahwa semua item pada variabel lingkungan kerja adalah valid. Terlihat angka Corrected Item-Total Correlation  $\geq 0.30$  disetiap item. Instrumen penelitian berupa kuesioner selanjutnya dapat digunakan dalam mengumpulkan data penelitian.

## 3. Variabel Efektivitas Program BOS ( $X_3$ )

<b>Tabel 5.10</b>				
<b>Item-Total Statistics</b>				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x3.1	6,13	2,449	,588	,770
x3.2	6,20	3,161	,716	,598
x3.3	6,85	3,561	,585	,730

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26 (data primer diolah, 2021)

Tabel 5.10 menunjukkan bahwa semua item pada variabel efektivitas program BOS adalah valid. Terlihat angka Corrected Item-Total Correlation  $\geq$  0.30 disetiap item. Instrumen penelitian berupa kuesioner selanjutnya dapat digunakan dalam mengumpulkan data penelitian.

#### 4. Variabel Kinerja Guru (Y)

<b>Tabel 5.11 Item-Total Statistics</b>				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y.1	7,15	2,328	,455	,737
y.2	7,36	2,101	,724	,468
y.3	7,59	1,713	,519	,706

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26 (data primer diolah, 2021)

Tabel 5.11 menunjukkan bahwa semua item pada variabel kinerja guru adalah valid. Terlihat angka Corrected Item-Total Correlation  $\geq$  0.30 disetiap item. Instrumen penelitian berupa kuesioner selanjutnya dapat digunakan dalam mengumpulkan data penelitian.

#### 5.1.4.2 Uji Reliabilitas Instrumen

Suatu kuisisioner dikatakan *reliable* apabila jawaban seseorang terhadap pernyataan, konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghazali,2016). Suatu variabel dikatakan *reliable* jika nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,6$ , Sehingga data tersebut bisa dikatakan *reliable* untuk pengukuran dan meneliti selanjutnya.

Tabel 5.12  
Hasil Uji Reliabilitas

No Item	Variabel	Nilai Alfha Croambach's	Keterangan
1	Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)	0.800	Realibel
2	Lingkungan Kerja (X2)	0.801	Realibel
3	Efektivitas Program BOS (X3)	0.774	Realibel
4	Kinerja Guru (Y)	0.724	Realibel

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26 (data primer diolah, 2021)

Tabel 5.12 diatas menunjukkan keempat variabel terbukti *reliable* dalam menjelaskan variabel yang di amati karena memiliki koefisien *Cronbach alpha* lebih besar dari 0,60.

### 5.1.5. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mendeteksi apakah terdapat masalah normalitas, multikolinieritas, dan linearitas dalam model penelitian. Uji asumsi klasik penting dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi tidak mengandung masalah.

#### 5.1.5.1 Uji Normalitas

Uji normalitas data menggunakan One Sample Kolmogorov Smirnov yaitu dengan ketentuan, apabila nilai signifikan diatas 0,05 maka

data berdistribusi normal, sedangkan jika nilai signifikan dibawah 0,05 maka data tidak terdistribusi normal.

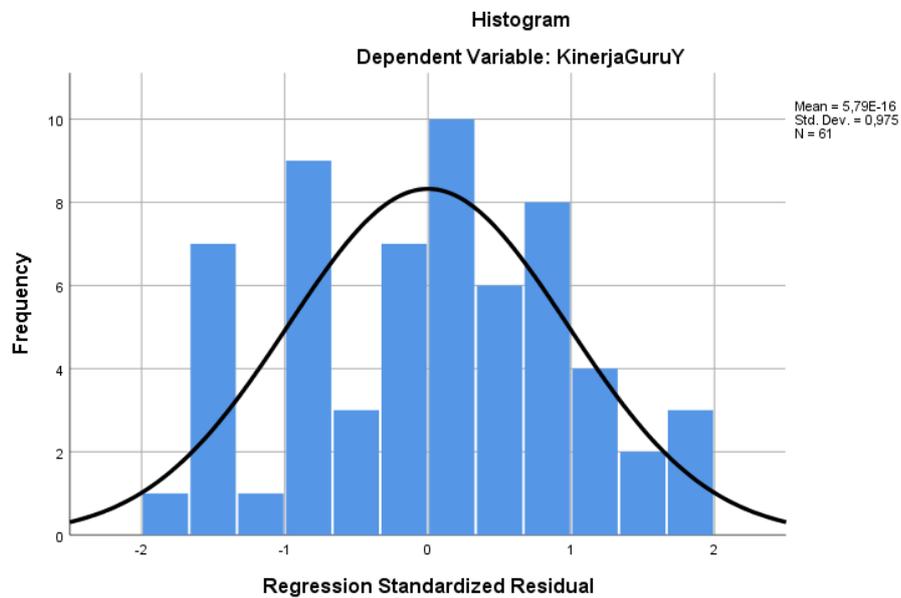
		Unstandardized Residual
N		61
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,20439362
Most Extreme Differences	Absolute	,088
	Positive	,078
	Negative	-,088
Test Statistic		,088
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26 (data primer diolah, 2021)

Tabel 5.13 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:

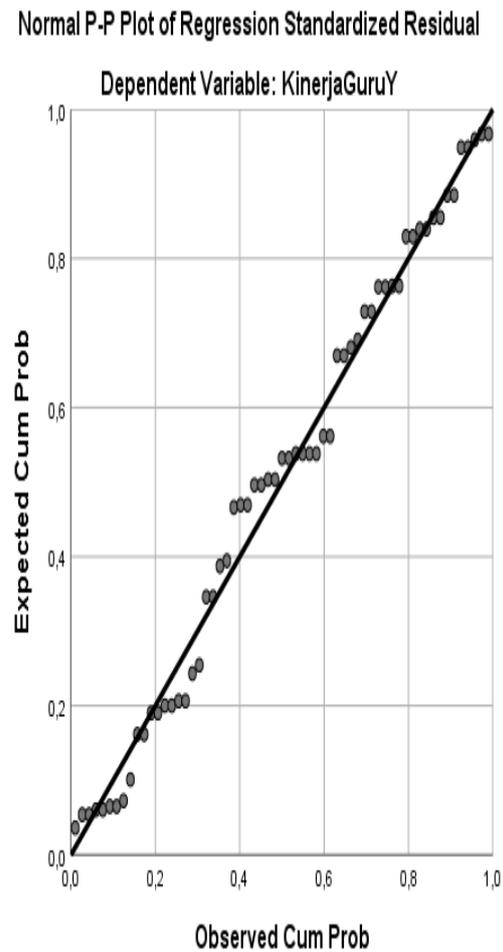
Gambar 5.1



Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26 (data primer diolah, 2021)

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

Gambar 5.2



Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26 (data primer diolah, 2021)

#### 5.1.5.2 Uji Multikolinieritas

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.

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,110	,811		5,066	,000		
	GayaKepemimpinanX3	,239	,098	,265	2,441	,018	,535	1,869
	LingkunganKerjaX2	-,066	,107	-,079	-,612	,543	,373	2,683
	EfektivitasProgramBOSX1	,538	,110	,664	4,894	,000	,341	2,931
a. Dependent Variable: KinerjaGuruY								

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26 (data primer diolah, 2021)

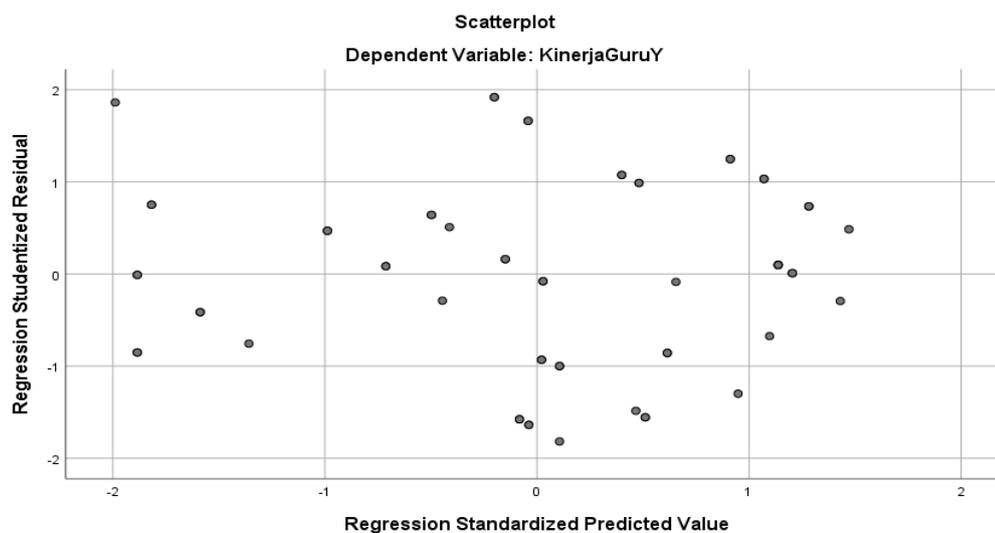
Tabel 5.14 menunjukkan untuk masing-masing variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah mempunyai nilai tolerance  $0,0,535 > 0,10$ ; Nilai tolerance Lingkungan Kerja sebesar  $0,373 > 0,10$  dan nilai tolerance yaitu Efektivitas Program BOS  $0,341 > 0,10$ . Sedangkan nilai *Value Influence Factor* Kepemimpinan Kepala Sekolah (VIF)  $1,869 < 10,0$ ; nilai *Value Influence Factor* (VIF) Lingkungan Kerja  $2,683 < 10,0$  dan nilai *Value Influence Factor* (VIF) Efektivitas Program BOS  $2,931 < 10,0$  maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

### 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.

Gambar 5.3 Pengujian Heterokedastisitas



Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26 (data primer diolah, 2021)

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 Analisa Regresi Berganda

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,110	,811		5,066	,000
	GayaKepemimpinanX3	,239	,098	,265	2,441	,018
	LingkunganKerjaX2	-,066	,107	-,079	-,612	,543
	EfektivitasProgramBOS X1	,538	,110	,664	4,894	,000

a. Dependent Variable: KinerjaGuruY

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26 (data primer diolah, 2021)

Berdasarkan table Coefficients di atas, maka dapat dibuat persamaan regresi berganda dengan formulasi sebagai berikut:

$$Y = 4,110 + 0,239X1 - 0,066X2 + 0,538X3$$

Hasil analisis regresi linear berganda dapat diinterpretasi sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta 4,110 menunjukkan bahwa jika variabel kepemimpinan kepala sekolah (X1), lingkungan kerja (X2) dan efektivitas program BOS (X3) sama dengan nol, maka kinerja guru (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 4,110
- 2) Nilai koefisien regresi 0,239 menunjukkan bahwa jika variabel

kepemimpinan kepala sekolah (X1) meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja guru (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,239 (23,9%) satuan dengan syarat variabel independen lainnya tetap.

- 3) Nilai koefisien regresi -0,066 menunjukkan bahwa jika variabel lingkungan kerja (X2) meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja guru (Y) akan mengalami penurunan sebesar 0,066 (6,6%) satuan dengan syarat variabel independen lainnya tetap..
- 4) Nilai koefisien regresi 0,538 menunjukkan bahwa jika variabel efektivitas program BOS (X3) meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja guru (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,538 (53,8%) satuan dengan syarat variabel independen lainnya tetap

#### **5.1.6.2. Hasil Pengujian Hipotesis**

Pengujian hipotesis bertujuan untuk membuktikan adanya hubungan antara variabel dalam penelitian ini. Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui jawaban sementara terhadap masalah masih praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya sesuai dengan pendapat sementara yang diutarakan peneliti. Hasil uji hipotesis dapat dilihat sebagai berikut:

##### **a. Uji t ( Uji Parsial )**

Pengujian ini untuk menguji apakah variabel bebas efektivitas program BOS, lingkungan kerja dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru pada Gugus SD Inpres Ujung katinting Kecamatan

Pa'jukukang Kabupaten Bantaeng. Proses pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai t-tabel pada tingkat signifikan ( $\alpha$ ) dan derajat kebebasan (df), pada tingkat signifikansi  $\alpha=5$  persen secara terpisah atau parsial. Berikut hasil pengujian hipotesis Uji t:

- a) Jika  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.
- b) Jika  $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Hal ini berarti bahwa tidak terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

<b>Tabel 5.16</b>						
<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,110	,811		5,066	,000
	GayaKepemimpinanX3	,239	,098	,265	2,441	,018
	LingkunganKerjaX2	-,066	,107	-,079	-,612	,543
	EfektivitasProgramBOS X1	,538	,110	,664	4,894	,000

a. Dependent Variable: KinerjaGuruY

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26 (data primer diolah, 2021)

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat dilakukan pengujian pengaruh variabel independen dengan variabel dependen, seperti berikut:

- 1) Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah (X1) terhadap kinerja guru

(Y). Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai  $t$ -hitung sebesar 2,441 dengan signifikan sebesar 0,018 sehingga berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai  $t$ -hitung  $>$   $t$ -tabel ( $2,441 > 2,002$ ) dan nilai signifikan lebih besar dari 0,05 ( $0,018 < 0,05$ ), sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru ( $H_1$ ) diterima dan ( $H_0$ ) ditolak.

- 2) Pengaruh lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru (Y). Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai  $t$ -hitung sebesar -0,612 dengan signifikan sebesar 0,543, sehingga berdasarkan hasil tersebut dapat di simpulkan bahwa nilai  $t$ -hitung  $<$   $t$ -tabel ( $-0,612 < 2,002$ ) dan nilai signifikan lebih besar dari 0,05 ( $0,543 > 0,05$ ), sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru ( $H_3$ ) ditolak dan ( $H_0$ ) diterima.
- 3) Pengaruh efektivitas program BOS ( $X_3$ ) terhadap kinerja guru (Y). Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai  $t$ -hitung sebesar 4,894 dengan signifikan sebesar 0,000, sehingga berdasarkan hasil tersebut dapat di simpulkan bahwa nilai  $t$ -hitung  $>$   $t$ -tabel ( $4,894 > 2,002$ ) dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa efektivitas program BOS berpengaruh terhadap kinerja guru ( $H_2$ ) diterima dan ( $H_0$ ) ditolak

b. Uji F ( Simultan)

Uji F menunjukkan apakah semua varibel independen yang dimasukkan dalam model berpengaruh secara bersama-sama terhadap

variabel dependen dalam pembentukan model yang layak. Pada pengujian ini juga menggunakan tingkat signifikansi  $< \alpha = 0,05$  Prosedur uji-F ini adalah sebagai berikut:

Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $Sig. F < 5\%$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yakni secara simultan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

- a) Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau  $Sig. F > 5\%$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak yakni secara simultan variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 5.17 ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	155,819	3	51,940	34,016	,000 <sup>b</sup>
	Residual	87,034	57	1,527		
	Total	242,852	60			
a. Dependent Variable: KinerjaGuruY						
b. Predictors: (Constant), EfektivitasProgramBOSX1, GayaKepemimpinanX3, LingkunganKerjaX2						

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26 (data primer diolah, 2021)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , ( $34,016 > 2,77$ ) dan nilai sig  $0.000 < 0.05$ . Maka dapat disimpulkan model yang dibangun dapat dilanjutkan ketahapan analisis lanjutan (memenuhi *goodnes of fit model*), dan diketahui bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja dan efektivitas program BOS terhadap kinerja guru di Gugus SD. Negeri 45 Tombolo Kecamatan Gantarang Keke Kabupaten Bantaeng.

Nilai F-tabel berpedoman pada nilai  $df_1$  dan  $df_2$  sehingga berdasarkan tabel diatas, maka dapat diperoleh nilai (degree of freedom)  $df_1=3$  (jumlahvariabel independen) dan  $df_2 = (n-3-1) = 51-1-3$  diperoleh nilai F-tabel dalam penelitian ini yaitu 2,80.

c. Variabel Paling Dominan

Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel efektivitas program BOS merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja guru di Gugus SD Inpres Ujung katinting Kecamatan Pa'jukukang Kabupaten Bantaeng. Variabel efektivitas program BOS mencapai nilai b sebesar 0,538 lebih tinggi dibanding pencapaian nilai b untuk dua variabel lainnya yaitu variabel kepemimpinan kepala sekolah yang hanya mencapai nilai b sebesar 0,239 dan variabel lingkungan kerja yang hanya mencapai nilai b sebesar -0,066

d. Uji Determinasi ( $R^2$ )

Uji determinasi bertujuan untuk mengukur kemampuan model menjelaskan pengaruh variabel independen. Dalam pengujian hipotesis koefisien determinasi dilihat dari besarnya nilai R- Square ( $R^2$ ), Nilai  $R^2$  sebaiknya berada pada interval  $0 \leq R^2 \leq 1$  . Jika  $R^2$  bernilai besar (mendekati 1) berarti variabel independen dapat memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Sedangkan jika  $R^2$  bernilai kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas.

<b>Tabel 5.18</b>				
<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,801 <sup>a</sup>	,642	,623	1,236
a. Predictors: (Constant), EfektivitasProgramBOSX1, GayaKepemimpinanX3, LingkunganKerjaX2				
b. Dependent Variable: KinerjaGuruY				

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26 (data primer diolah, 2021)

Tabel 5.18 menunjukkan nilai R<sup>2</sup> sebesar 0,642 ini berarti pengaruh variabel bebas (Independen) yaitu kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja dan efektivitas program BOS terhadap kinerja guru sebesar 0,642 atau 64,2% variansi kinerja guru (Y) dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah (X1), lingkungan kerja (X2) dan efektivitas program BOS (X3) sedangkan sisanya sebesar 35,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini atau diluar dari model ini

## 5.2. Pembahasan

Penelitian ini menggunakan variabel bebas yaitu kepemimpinan kepala sekolah sebagai (X1), lingkungan kerja sebagai (X2) dan efektivitas program BOS sebagai (X3), dan variabel terikat yaitu kinerja guru (Y).

Hasil pengolahan data yang dilakukan dalam penelitian ini, diketahui bagaimana kepemimpinan kepala sekolah (X1), lingkungan kerja (X2) dan efektivitas program BOS (X3), secara parsial

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Gugus SD Inpres Ujung katinting Kecamatan Pa'jukukang Kabupaten Bantaeng..

### **5.2.1. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di Gugus SD Inpres Ujung Katinting Kecamatan Pa'jukukang Kabupaten Bantaeng.**

Kepala sekolah bukan hanya memerintah guru atau tenaga kependidikan yang ada di sekolah saja tetapi kepala sekolah juga mampu memberi bantuan terkait dengan masalah-masalah yang dihadapi oleh guru maupun tenaga kependidikan dalam menjalankan tugasnya. Kepala sekolah juga harus memiliki kemampuan hubungan kemanusiaan yang baik dengan seluruh warga sekolah agar seluruh warga sekolah merasa dihargai yang berdampak pada produktivitas mereka dalam bekerja terutama bagi guru dan tenaga kependidikan.

Dalam menjalankan tugas kepemimpinannya kepala sekolah selalu melaksanakan kebijakan-kebijakan yang mengarah pada pencapaian tujuan suatu organisasi sekolah, berbagai cara dapat dilakukan oleh seorang kepala sekolah sebagai pemimpin. Cara itu digunakan oleh kepala sekolah sebagai pemimpin suatu sekolah untuk mempengaruhi bawahannya.

Kepemimpinan Kepala Sekolah sangat mewarnai kondisi kerja. Kebijakan, pengaruh sosial dengan para guru serta para murid dan juga tindakannya dalam membuat berbagai kebijakan, kondisi tersebut memberikan dampak pula terhadap kinerja para guru. Dengan demikian

terdapat hubungan positif kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru SMK. Hal ini dapat dikatakan pula semakin baik kepemimpinan kepala sekolah semakin meningkat pula kinerja guru.

Guru memiliki karakteristik khusus, sehingga memerlukan perhatian dan pelayanan khusus untuk meningkatkan kompetensi yang dimilikinya. Guru merupakan peran utama dalam pendidikan karena secara langsung membina, mempengaruhi dan mengembangkan kemampuan siswa. Siswa dapat menjadi sumber daya manusia yang berkualitas apabila dibimbing oleh guru yang berkualitas pula.

Hasil uji t menunjukkan variabel kepemimpinan Kepala Sekolah memberikan pengaruh terhadap kinerja guru di Gugus SD Inpres Ujung Katinting Kecamatan Pa'jukukang Kabupaten Bantaeng. Artinya semakin baik kepala sekolah dalam memimpin baik guru maupun stafnya akan meningkatkan kinerja gurunya

Hasil Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Muhamad Kosim Magister Pendidikan Islam, Universitas Garut 2017 Dengan Judul Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Untuk Mewujudkan Mutu Pembelajaran. Hasil Penelitian Yang Diperoleh Menunjukkan Bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah Berpengaruh Positif Secara Signifikan Terhadap Kinerja Guru Untuk Memewujudkan Mutu Pembelajaran. Artikel Ini Berkesimpulan Bahwa Untuk Meningkatkan Mutu Pembelajaran Secara Efisien Dapat Dilakukan

Dengan Meningkatkan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Kinerja Guru.

Para guru di Gugus SD Inpres Ujung Katinting Kecamatan Pa'jukukang Kabupaten Bantaeng, kepala sekolah selalu membantu dalam pemecahan permasalahan yang dihadapi guru. Kepala sekolahnya menghargai guru-guru dan stafnya, menerima masukan dari gur-guru sehingga produktivitas kerja para guru meningkat. Hal ini membuat kinerja para guru semakin maksimal.

Seorang kepala sekolah sangat penting memiliki pengetahuan kekepala sekolahan (Sudarwan Danim, 2009:24) sebab implementasi tugas pokok dan fungsi kepala sekolah tidak cukup mengandalkan aksi-aksi praktis dan fragmentasi, melainkan berbasis pada pengetahuan bidang manajemen dan kepemimpinan yang cerdas. Hakikat pengetahuan adalah segenap apa yang kepala sekolah ketahui tentang sesuatu obyek tertentu. Pengetahuan itu sendiri merupakan khasanah kekayaan mental yang secara langsung atau tidak langsung turut memperkaya kehidupan kepala sekolah.

Kepala sekolah bukan hanya memerintah guru atau tenaga kependidikan yang ada di sekolah saja tetapi kepala sekolah juga mampu memberi bantuan terkait dengan masalah-masalah yang dihadapi oleh guru maupun tenaga kependidikan dalam menjalankan tugasnya. Kepala sekolah juga harus memiliki kemampuan hubungan kemanusiaan yang baik dengan seluruh warga sekolah agar seluruh

warga sekolah merasa dihargai yang berdampak pada produktivitas mereka dalam bekerja terutama bagi guru dan tenaga kependidikan.

### **5.2.2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Gugus SD Inpres Ujung katinting Kecamatan Pa'jukukang Kabupaten Bantaeng.**

Sekolah adalah lembaga pendidikan secara resmi menyelenggarakan kegiatan pembelajaran secara sistematis, berencana, sengaja dan terarah yang dilakukan oleh pendidik yang profesional dengan program yang dituangkan ke dalam kurikulum tertentu dan diikuti oleh peserta didik pada setiap jenjang tertentu, mulai dari tingkat.

Lingkungan kerja merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dan jenis dan lokasi pekerjaan dimana individu sebagai guru berada dan beraktivitas. Produktifitas guru dari pekerjaannya sebagai tenaga pendidik bergantung pada tempat dan lingkungan tempat guru bekerja. Oleh karenanya, lingkungan kerja perlu mendapat perhatian yang sangat serius dan utama karena merupakan rumah kedua setelah tempat tinggal (Subaris dan Haryono, 2008 ; 1).

Lingkungan kerja adalah hal penting yang harus diperhatikan oleh organisasi. Lingkungan di sekitar tempat kerja tentunya akan mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya. Nitisemito (2014) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi

dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, dan lain-lain.

Lingkungan kerja dapat mempengaruhi semangat kerja bagi karyawan. Seperti yang dinyatakan oleh Alrub (2015) bahwa lingkungan kerja merupakan variabel yang memprediksi tingkat niat untuk tetap bekerja. Lingkungan kerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Seperti yang dikatakan oleh McCoy dan Evans (2015) menyatakan bahwa lingkungan fisik menyediakan alat intervensi yang berpotensi kuat untuk meningkatkan kerja yang terorganisir. Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Jayaweera (2015), ditemukan hasil bahwa ada hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja. Hal ini juga sesuai dengan hasil penelitian Hardiyono, (2017) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak positif secara signifikan terhadap kepuasan dan kinerja.

Menurut Nitisemito (2014) lingkungan kerja didefinisikan sebagai “Segala sesuatu yang ada disekitar para pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas- tugas yang diberikan. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja, perlu diperhatikan agar sumber daya manusia dapat bekerja secara efisien dan menampilkan kinerja yang bisa memberikan sumbangan terhadap produktifitas merupakan masalah mendasar dari berbagai konsep manajemen dan kepemimpinan.

Lingkungan kerja bagi para guru merupakan suatu ruang lingkup atau kawasan dalam mengembangkan kompetensi dan pengetahuan, serta wawasan yang dimiliki untuk membantu pelaksanaan aktivitas kerja. Pada akhirnya, akan meningkatkan kinerja guru tersebut. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang baik turut serta dalam membantu tercapainya tujuan sekolah yang diinginkan sesuai dengan visi dan misi yang ada. Dengan kata lain, semakin kebutuhan guru dalam melaksanakan aktivitas pembelajaran yang dilakukan terpenuhi maka akan semakin tinggi pula keinginan guru tersebut dalam meningkatkan kinerja mereka dalam melakukan tugas dan kewajibannya di perusahaan. Hal ini dikarenakan lingkungan kerja yang segar, nyaman, dan memenuhi standar kebutuhan layak akan memberikan kontribusi terhadap kenyamanan guru dalam melakukan tugasnya (Suharsaputra, 2018).

Pemberian motivasi pada seseorang merupakan suatu mata rantai yang dimulai dari kebutuhan, menimbulkan keinginan, menyebabkan tensi, menimbulkan tindakan, menghasilkan keputusan. Pada awalnya dari rantai motivasi dimulai dengan kebutuhan yang dipenuhi, mencari jalan untuk memenuhi kebutuhan, perilaku yang berorientasi pada tujuan, pembangkit kinerja, menimbulkan imbalan dan hukuman. Kebutuhan yang tidak terpenuhi dinilai dari keputusan, tegangan, dorongan, perilaku pencarian, kebutuhan dipuaskan, dan pengurangan tegangan (Uno, 2013).

Pada dasarnya terdapat seperangkat tugas yang harus dilaksanakan oleh guru terkait dengan profesinya sebagai pengajar, yakni (1) tugas dalam bidang profesi meliputi: mendidik, mengajar dan melatih peserta didik; (2) tugas dalam bidang kemanusiaan meliputi: bahwa guru di sekolah harus dapat menjadi orangtua kedua, dapat memahami peserta didik, membantu peserta didik dalam mentransformasikan dan mengidentifikasi diri peserta itu sendiri; (3) tugas dalam bidang kemasyarakatan meliputi membantu masyarakat untuk dapat memperoleh ilmu pengetahuan dan mencerdaskan bangsa Indonesia seutuhnya berdasarkan Pancasila (Uno, 2013).

Hasil uji t menunjukkan variabel lingkungan kerja tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja guru di Gugus SD Inpres Ujung katinting Kecamatan Pa'jukukang Kabupaten Bantaeng. Hal ini mengindikasikan bahwa kondisi lingkungan kerja tidak dapat meningkatkan kinerja guru. Pengaruh lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ). Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $-0,612$  dengan signifikan sebesar  $0,543$ , sehingga berdasarkan hasil tersebut dapat di simpulkan bahwa nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $-0,612 < 2,002$ ) dan nilai signifikan lebih besar dari  $0,05$  ( $0,543 > 0,05$ ), sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru ( $H_3$ ) ditolak dan ( $H_0$ ) diterima.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Melianah<sup>1</sup>, Nurahyani<sup>2</sup>, Missriani<sup>3</sup> Universitas PGRI Palembang 2020 dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama Di Kecamatan Prabumulih Utara Hasil Penelitian Dapat Disimpulkan Bahwa: 1) Ada Pengaruh Yang Signifikan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama Di Kecamatan Prabumulih Utara; 2) Ada Pengaruh Yang Signifikan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama Di Kecamatan Prabumulih Utara; 3) Ada Pengaruh Yang Signifikan Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Guru Secara Bersama-Sama Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama Di Kecamatan Prabumulih Utara

Lingkungan di Gugus SD Inpres Ujung katinting Kecamatan Pa'jukukang Kabupaten Bantaeng tidak memberikan rasa nyaman dalam beraktivitas. Suasana lingkungan yang tandus dan panas mengharuskan setiap ruangan di lengkapi kipas angin atau AC. Bila tidak dilengkapi akan terasa tidak nyaman. Hal inilah yang membuat lingkungan kerja tidak dapat meningkatkan kinerja para guru di Gugus SD Inpres Ujung Katinting Kecamatan Pa'jukukang Kabupaten Bantaeng.

Lingkungan kerja merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dan jenis dan lokasi pekerjaan dimana individu sebagai

guru berada dan beraktivitas. Produktifitas guru dari pekerjaannya sebagai tenaga pendidik bergantung pada tempat dan lingkungan tempat guru bekerja. Oleh karenanya, lingkungan kerja perlu mendapat perhatian yang sangat serius dan utama karena merupakan rumah kedua setelah tempat tinggal (Subaris dan Haryono, 2008 ; 1).

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Zulkarnaen Zulkarnaen , Yetti Supriyati, I Ketut R. Sudiarditha (2020) Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan adanya pengaruh budaya sekolah, pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SMK di Pulau Lombok Provinsi NTB, dan juga membuktikan adanya pengaruh budaya sekolah serta gaya transformasional terhadap motivasi kerja guru SMK di Pulau Lombok Provinsi NTB. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan menggunakan alat ukur skala likert yang telah diuji kesalahan dan keandalannya. Teknik analisis data yang digunakan adalah Analisis Jalur (Path Analisis). Hasil dari penelitian ini adalah terbukti bahwa ada pengaruh positif budaya sekolah terhadap kinerja guru SMK sebesar 9,6 %, adanya pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru SMK sebesar 62,2 %, adanya pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja guru SMK sebesar 24,0 %, adanya pengaruh positif budaya sekolah terhadap motivasi kerja guru SMK sebesar 20,3 %, dan adanya pengaruh positif gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi guru SMK sebesar 67,1 %. Dari hasil analisis data pada penelitian

ini maka penulis menyarankan agar Kepala Sekolah seluruh SMK di Pulau Lombok Provinsi NTB agar memperbaiki budaya sekolah, menerapkan gaya kepemimpinan transformasional, serta terus menerus memberikan motivasi kerja kepada para guru-guru demi meningkatkan kinerja guru SMK sehingga tercipta sekolah yang berkualitas baik siswa maupun tenaga pengajar di Pulau Lombok Provinsi NTB.

### **5.2.3. Pengaruh Efektivitas Program BOS Terhadap Kinerja Guru di Gugus SD Inpres Ujung katinting Kecamatan Pa'jukukang Kabupaten Bantaeng .**

Sasaran dari program Bantuan Operasional Sekolah (BOS) ini meliputi pembelian/penggandaan buku teks pelajaran, pembelian alat tulis sekolah yang digunakan untuk kegiatan pembelajaran, penggandaan soal dan penyediaan lembar jawaban siswa dalam kegiatan ulangan dan ujian, pembelian peralatan pendidikan, pembelian bahan praktik habis pakai, pemeliharaan dan perbaikan ringan sarana prasarana sekolah, operasional layanan sekolah berbasis TIK, penyelenggaraan kegiatan uji kompetensi siswa, penyelenggaraan praktik kerja industri (dalam negeri), layanan daya dan jasa lainnya, kegiatan penerimaan siswa baru, penyusunan dan pelaporan sekolah, dan implementasi kurikulum 2013.

Bagi Sekolah Dasar (SD) pembiayaan pendidikan yang bersumber dari dana BOS pengelolaannya oleh Kepala Sekolah,

Bendahara BOS, dan Operator komputer (Akbar, 2016). Untuk mengalokasikan dana BOS dalam Rencana Kegiatan Anggaran Sekolah harus dianalisis besarnya dana yang tersedia dengan kebutuhan komponen-komponen yang dibiayai dengan dana BOS.

Komponen-komponen pembiayaan BOS pada Pendidikan Dasar meliputi 11 komponen, yaitu: (1) Pengembangan perpustakaan. (2)Penerimaan Peserta Didik Baru. (3) Kegiatan pembelajaran dan ekstrakurikuler. (4) Kegiatan evaluasi pembelajaran (Yuliani, 2016). (5) Pengelolaan Pembiayaan Sekolah (Malik, 2014).(6) Pengembangan profesi Guru. (7) Langganan daya dan jasa. (8) Pemeliharaan dan perawatan Sekolah (Hidayat, Burhan, & Al Ma'ruf, 2019). (9) Gaji honorarium bulanan. (10) Pembelian dan perawatan alat multi media pembelajaran. (11) Biaya lainnya jika seluruh komponen terpenuhi (Silele & Sabijono, 2017).

Kesebelas komponen di atas tidak sepenuhnya dapat dibiayai oleh dana BOS karena besarnya biaya yang diperlukan pada beberapa komponen seperti komponen: (1) Pengembangan perpustakaan. (3) Kegiatan pembelajaran dan ekstrakurikuler. (4) Kegiatan evaluasi pembelajaran. (6) Pengembangan profesi Guru. (8) Pemeliharaan dan perawatan Sekolah (Pontoh, Ilat, & Manossoh, 2017). (9) Gaji honorarium bulanan. (10) Pembelian dan perawatan alat multi media pembelajaran.

Banyaknya komponen-komponen yang dibiayai dana BOS yang diberikan pemerintah kepada Satuan Pendidikan Sekolah Dasar, menyebabkan pembiayaan baru dapat memenuhi standar minimal pendidikan maka Kepala Sekolah bersama Bendahara BOS harus mengupayakan agar dana BOS dioptimalkan penggunaannya membiayai kegiatan penyelenggaraan sekolah. Caranya antara lain dengan menganalisis rencana biaya investasi, biaya operasional, dan biaya personal dengan tepat dan akurat. Untuk itu pihak sekolah terutama Kepala Sekolah harus punya kepiawaian dalam menyikapi dan mengatasi kekurangan dana BOS guna memenuhi standar minimal pendidikan membiayai komponen-komponen kegiatan yang dibiayai BOS (Anggraini, 2013; Fitri, 2014; Mamase, Karim, & Duda, 2019).

Hasil uji t menunjukkan variabel efektivitas program BOS memberikan pengaruh terhadap kinerja guru di Gugus SD Inpres Ujung katinting Kecamatan Pa'jukukang Kabupaten Bantaeng. Pengaruh efektivitas program BOS (X3) terhadap kinerja guru (Y). Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai  $t_{\text{hitung}}$  sebesar 4,894 dengan signifikan sebesar 0,000, sehingga berdasarkan hasil tersebut dapat di simpulkan bahwa nilai  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  ( $4,894 > 2,002$ ) dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa efektivitas program BOS berpengaruh terhadap kinerja guru ( $H_2$ ) diterima dan ( $H_0$ ) ditolak.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Rita Armaiyyəti, Sufyarma Marsidin, Hanif Alkadri Universitas Negeri Padang, Sumatera Barat, Indonesia 2018 Dengan Judul Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Dana Bos Terhadap Prestasi Guru Berdasarkan Hasil Penelitian Yang Diperoleh Menunjukkan Bahwa Terdapat Kontribusi Antara Kepemimpinan Kepala Sekolah Dengan Prestasi Guru Di SD Negeri 61 Payakumbuh Sebesar 8,5% Dan Terdapat Kontribusi Antara Dana BOS Dengan Prestasi Guru Di SD Negeri 61 Payakumbuh Sebesar 7,8%. Dapat Disimpulkan Bahwa Terlihat Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Dana BOS Terhadap Prestasi Guru Di SD Negeri 61 Payakumbuh.

Program BOS di Gugus SD Inpres Ujung katinting Kecamatan Pa'jukukang Kabupaten Bantaeng masih ada yang tidak tepat sasaran. Adanya penggunaan Dana Bos yang tidak tepat sasaran membuat program BOS ini tidak efektif. Hal inilah yang bisa membuat kinerja gurunya tidak di pengaruhi oleh program Dana BOS.

Program BOS bertujuan untuk meringankan beban masyarakat terhadap pembiayaan pendidikan dalam rangka wajib belajar 9 tahun yang bermutu. Dengan adanya dana BOS diharapkan siswa drop out tidak ada dan kualitas pendidikan meningkat.

Sasaran dari program Bantuan Operasional Sekolah (BOS) ini meliputi pembelian/penggunaan buku teks pelajaran, pembelian alat

tulis sekolah yang digunakan untuk kegiatan pembelajaran, pengandaan soal dan penyediaan lembar jawaban siswa dalam kegiatan ulangan dan ujian, pembelian peralatan pendidikan, pembelian bahan praktik habis pakai, pemeliharaan dan perbaikan ringan sarana prasarana sekolah, operasional layanan sekolah berbasis TIK, penyelenggaraan kegiatan uji kompetensi siswa, penyelenggaraan praktik kerja industri (dalam negeri), layanan daya dan jasa lainnya, kegiatan penerimaan siswa baru, penyusunan dan pelaporan sekolah, dan implementasi kurikulum 2013.

#### **5.2.4. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja dan Efektivitas Program BOS secara simultan Terhadap Kinerja Guru Di Gugus SD Inpres Ujung katinting Kecamatan Pa'jukukang Kabupaten Bantaeng.**

Menurut Jerry H. Makawimbang (2012, hal 6) bahwa Kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain. Menurut Veithzal R, Deddy M (2012, hal 2) mengemukakan Defenisi kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Selain itu juga mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerja sama dari orang-

orang diluar kelompok dan organisasi. Kepemimpinan juga dikatakan sebagai proses mengarahkan dan memengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan para anggota kelompok.

Kepala sekolah bukan hanya memerintah guru atau tenaga kependidikan yang ada di sekolah saja tetapi kepala sekolah juga mampu memberi bantuan terkait dengan masalah-masalah yang dihadapi oleh guru maupun tenaga kependidikan dalam menjalankan tugasnya. Kepala sekolah juga harus memiliki kemampuan hubungan kemanusiaan yang baik dengan seluruh warga sekolah agar seluruh warga sekolah merasa dihargai yang berdampak pada produktivitas mereka dalam bekerja terutama bagi guru dan tenaga kependidikan.

Dalam menjalankan tugas kepemimpinannya kepala sekolah selalu melaksanakan kebijakan-kebijakan yang mengarah pada pencapaian tujuan suatu organisasi sekolah, berbagai cara dapat dilakukan oleh seorang kepala sekolah sebagai pemimpin. Cara itu digunakan oleh kepala sekolah sebagai pemimpin suatu sekolah untuk mempengaruhi bawahannya.

Kepemimpinan Kepala Sekolah sangat mewarnai kondisi kerja. Kebijakan, pengaruh sosial dengan para guru serta para murid dan juga tindakannya dalam membuat berbagai kebijakan, kondisi tersebut memberikan dampak pula terhadap kinerja para guru. Dengan demikian terdapat hubungan positif kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja

guru SMK. Hal ini dapat dikatakan pula semakin baik kepemimpinan kepala sekolah semakin meningkat pula kinerja guru.

Guru memiliki karakteristik khusus, sehingga memerlukan perhatian dan pelayanan khusus untuk meningkatkan kompetensi yang dimilikinya. Guru merupakan peran utama dalam pendidikan karena secara langsung membina, mempengaruhi dan mengembangkan kemampuan siswa. Siswa dapat menjadi sumber daya manusia yang berkualitas apabila dibimbing oleh guru yang berkualitas pula.

Hasil penelitian Rakib (2016) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Tulungagung. Penelitian Suyoto (2006) juga menyimpulkan ada pengaruh secara simultan antara lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.

Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah ( $X_3$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ). Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,826 dengan signifikan sebesar 0,000, sehingga berdasarkan hasil tersebut dapat di simpulkan bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,826 > 2,012$ ) dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru ( $H_2$ ) diterima dan ( $H_0$ ) ditolak.

Hasil uji F menunjukkan bahwa kepemimpinan Kepala Sekolah, lingkungan kerja dan efektivitas program BOS secara

simultan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Gugus SD Inpres Ujung katinting Kecamatan Pa'jukukang Kabupaten Bantaeng.

Secara simultan, ketiga variabel menunjukkan hasil yang signifikan. Hal ini menandakan bahwa semua variabel dikombinasikan dapat meningkatkan kinerja guru secara optimal. Dengan kinerja guru yang optimal diharapkan tujuan pendidikan dapat diraih sesuai yang diharapkan.

Kepemimpinan kepala sekolah yang loyal dinamis dan mengayomi akan tercipta suasana kerja yang menyenangkan. Dengan lingkungan kerja yang kondusif akan membuat proses belajar mengajar menjadi lancar. Selain itu Program Dana BOS yang efektif yaitu penggunaannya tepat sasaran akan membantu dalam pencapaian tujuan pendidikan, Hal tersebut akan membuat suasana lingkungan kerja yang kondusif. Sehingga akan meningkatkan kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Sri Kartika Sari Antariksa (2020) Terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja guru, seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi kerja. Kinerja seorang guru tidak dapat terlepas dari gaya kepemimpinan kepala sekolah, yang berfungsi memberikan pengaruh kepada mereka agar bersedia melakukan upaya ke arah pencapaian tujuan organisasi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya

kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, motivasi kerja terhadap kinerja guru dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di SD Tarakanita 3 Jakarta. Sampel yang didapat adalah sebanyak 100 guru SD Tarakanita 3 Jakarta. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis data menggunakan software Amos . Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru dan Kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

#### **5.2.5. Pengaruh Variabel yang Dominan Terhadap Kinerja Guru Di Gugus SD Inpres Ujung katinting Kecamatan Pa'jukukang Kabupaten Bantaeng.**

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan variabel efektivitas program BOS yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja Guru Di Gugus SD Inpres Ujung katinting Kecamatan Pa'jukukang Kabupaten Bantaeng. Hal ini menunjukkan bahwa efektivitas program BOS sangat diperlukan karena sangat mendukung terselenggaranya proses belajar mengajar.

Dengan adanya program dana BOS sangat membantu siswa-siswi yang kurang mampu. Mereka juga dapat menyelesaikan pendidikannya berkat dukungan program dana BOS. Beberapa sekolah yang tergolong tertinggal pun sekarang sudah maju. Sudah memiliki

sarana dan prasarana yang memadai yang akan mendukung suksesnya pembelajaran.

## **BAB VI**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **6.1 Kesimpulan**

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

1. Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan efektivitas program BOS berpengaruh terhadap kinerja guru di Gugus SD Inpres Ujung katinting Kecamatan Pa'jukukang Kabupaten Bantaeng. Sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru di Gugus SD Inpres Ujung katinting Kecamatan Pa'jukukang Kabupaten Bantaeng.
2. Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa secara simultan menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja dan efektivitas program BOS berpengaruh terhadap kinerja guru di Gugus SD Inpres Ujung katinting Kecamatan Pa'jukukang Kabupaten Bantaeng.
3. Berdasarkan hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan bahwa secara parsial menunjukkan bahwa variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja guru (Y) yaitu efektivitas program BOS.

## 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. Kepala sekolah selaku pemimpin harusnya memiliki kemampuan hubungan kemanusiaan yang baik dengan seluruh warga sekolah agar seluruh warga sekolah merasa dihargai yang berdampak pada produktivitas mereka dalam bekerja terutama bagi guru dan tenaga kependidikan..
2. Lingkungan kerja merupakan sebuah lembaga yang mempunyai peranan penting dalam kehidupan siswa, karena sekolah merupakan tempat kedua selain keluarga dalam pembentukan karakter dan pribadi anak. Sehingga perlu lebih diperhatikan.
3. Dana BOS memang sangat membantu dalam percepatan penuntasan wajib belajar. Dalam rangka implementasi penerapan MBS di sekolah, dana BOS diharapkan dapat dikelola secara transparan dan akuntabel.

## DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, M. F. (2016). Evaluasi Kebijakan Program Pemberian Dana Bantuan Operasional Sekolah. *Jurnal Analisis Dan Pelayanan Publik*.
- Andriani, S., Kesumawati, N., & Kristiawan, M. (2018). The Influence of the Transformational Leadership and Work Motivation on Teachers Performance. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 7(7).
- Agustina, M., Kristiawan, M., & Tobari. (2021). The Influence of Principal's Leadership and School's Climate on The Work Productivity of Vocational Pharmacy Teachers in Indonesia. *International Journal of Educational Review* 3(1), 63-76.
- Aprilana, E. R., Kristiawan, M., & Hafulyon, H. (2017). Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Mewujudkan Pembelajaran Efektif di Madrasah Ibtidaiyyah Rahmah El Yunusiyyah Diniyyah Puteri Padang Panjang. *ELEMENTARY: Islamic Teacher Journal*, 4(1).
- Asvio, N., Yamin, M., & Risnita. (2019). Influence of Leadership Style, Emotional Intelligence and Job Satisfaction toward Organizational Commitment (Survey at SMA Muhammadiyah South Sumatera). *International Journal of Scientific & Technology Research* 8 (8).
- Darmiati, D., Kristiawan, M., & Rohana, R. (2020). The Influence of School Leadership and Work Motivation toward Teacher's Discipline. *Journal of Social Work and Science Education*, 1(1), 32-44. Retrieved from <https://ejournal.karinosseff.org/index.php/jswse/article/view/8>
- Kristiawan, M., & Rahmat, N. (2018). Peningkatan Profesionalisme Guru Melalui Inovasi Pembelajaran. *Jurnal Iqra': Kajian Ilmu Pendidikan*, 3(2), 373-390.
- Kesumawati, N. dkk. (2019). *Pengantar Statistika Penelitian*. Palembang: PT Rajagrafindo Persada.
- Kartini, D., & Kristiawan, M. (2019). Pengaruh Tunjangan Profesi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 6(1), 25-33.
- Komalasari, K., Arafat, Y., & Mulyadi, M. (2020). Principal's Management Competencies in Improving the Quality of Education. *Journal of Social Work and Science Education*, 1(2), 181-193. Retrieved from <https://ejournal.karinosseff.org/index.php/jswse/article/view/47>
- Liskayani, L., Kristiawan, M., & Tobari, T. (2019). Evaluasi Kinerja Kepala Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Air Kumbang Berdasarkan Beban Kerja Sesuai dengan Peraturan Pemerintah. *Jurnal Pendidikan Dasar Nusantara*, 4(2), 171-190. <https://doi.org/10.29407/jpdn.v4i2.13261>
- Noor, J. (2011). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Kencana.
- Rahmadoni, J. (2018). Isu Global Manajemen Pembiayaan Pendidikan di SD Indonesian Creative School Pekan-baru. *Jurnal Manajemen, Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan* 3(2), Juli-Desember 2018.

- Rahmadoni, J. (2018). Perancangan Simulasi Pembelajaran Kriptografi Klasik Menggunakan Metode Web Based Learning. *INTECOMS: Journal of Information Technology and Computer Science*, 1(1), 34-43. <https://doi.org/https://doi.org/10.31539/intecom.v1i1.160>
- Tobari., Kristiawan, M. & Asvio, N. (2018). The Strategy of Headmaster on Upgrading Educational Quality in Asean Economic Community (AEC) Era. *International Journal of Scientific & Technology Research* 7 (4).
- Zulkarnain, S. (2017). Kemampuan Manajerial, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dosen di Lingkungan IAIN Bengkulu. *Nuansa*, 10(2).
- Anggraini, R. D. (2013). Transparansi , Partisipasi , Dan Akuntabilitas Pengelolaan Anggaran Dana BOS Dalam Program RKAS Di SDN Pacarkeling VIII Surabaya. *Kebijakan Dan Manajemen Publik*.
- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Trisakti: Jakarta.
- Asvio, N., Yamin, M., & Risnita. (2019). Influence of Leadership Style, Emotional Intelligence and Job Satisfaction toward Organizational Commitment (Survey at SMA Muhammadiyah South Sumatera). *International Journal of Scientific & Technology Research* 8 (8).
- Augusty, Ferdinand. 2006. *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk Skripsi, Tesis dan Disertasi ilmu Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Bambang, Kusriyanto. 1991. *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. Pustaka Binaman Pressindo: Jakarta.
- Creswell, J. W. (2016). *Research Design: Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif, Dan Campuran*. SAGE Publication.
- Dimiyati dan Mudjiono. 2009. *Belajar Dan Pembelajaran* hlm. 200. Jakarta: Rineka Cipta.
- Fitri, A. (2014). *Pengelolaan Dana Bantuan Operasional Sekolah (Bos) Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Mandiangin Koto Selayan Kota Bukittinggi*. Bahana Manajemen Pendidikan.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, R., Burhan, M. R., & Al Ma'ruf, A. M. (2019). Efektivitas Pengelolaan Dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS) Dalam Meningkatkan Sarana Dan Prasarana Pendidikan (Studi Di SDN 44 Mande Kota Bima). *JIAP (Jurnal Ilmu Administrasi Publik)*. <https://doi.org/10.31764/Jiap.V7i2.1269>
- Kartono, Kartini. 2008. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Malik, J. (2014). *Sistem Informasi Pengelolaan Dan Laporan Keuangan Dana BOS Berbasis Multi User Di Mts Sudirman Jimbaran*. *Jurnal Mahasiswa STEKOM Semarang*.

- Mamase, S., Karim, I., & Duda, W. (2019). Sistem Informasi Pelaporan Dana Bantuan Operasional Sekolah Berbasis Web. *Jurnal Teknologi Informasi Indonesia (JTII)*. <https://doi.org/10.30869/Jtii.V2i1.302>
- Murkatik, K., Harapan, E., & Wardiah, D. (2020). The Influence of Professional and Pedagogic Competence on Teacher's Performance. *Journal of Social Work and Science Education*, 1(1), 58-69. Retrieved from <https://ejournal.karinosseff.org/index.php/jswse/article/view/10>
- Musfah, J. (2015). *Manajemen Pendidikan Teori, Kebijakan, dan Praktik*. Jakarta: Prenadamedia Group
- Musfiqon. (2012). *Pengembangan Media Belajar dan Sumber Belajar*. Jakarta: Prestasi Pustakakarya.
- Noor, J. (2011). *Metode Penelitian*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Pidarta, M. (2013). *Landasan Kependidikan Stimulus Ilmu Pendidikan Bercorak Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Pontoh, J., Ilat, V., & Manossoh, H. (2017). Analisis Pengelolaan Dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS) Pada Satuan Pendidikan Dasar Di Kota Kotamobagu. *JURNAL RISET AKUNTANSI DAN AUDITING "GOODWILL."* <https://doi.org/10.35800/Jjs.V8i2.18266>
- Purnomo, F.X. Setio Edy dan Wijayanti, Ratna. 2013. Analisis Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Instrukturif, Konsultatif, Partisipatif dan Delegatif terhadap Kinerja Karyawan. Semarang: Universitas Semarang.
- Permendikbud No 6 Tahun 2021. *Juknis BOS 2021*
- Rachmawati, T. (2013). *Penilaian Kinerja Profesi Guru dan Angka Kreditnya*. Yogyakarta: Gava Media.
- Republik Indonesia. (2003). *Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003*. In Sekretariat Negara. <https://doi.org/10.16309/J.Cnki.Issn.1007-1776.2003.03.004>
- Rifma, Alkadri, H., & Ermita. (2019). Supervision Service Practices By School Principals And Impacts Towards The Implementation Of Teacher Duties In Primary Schools. <https://doi.org/10.2991/Picema-18.2019.9>
- Rivai, Z., Veithzal, dkk. 2014. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rohiat. (2010). *Manajemen Sekolah*. Bandung: Refika Aditama.
- Rohma, S., Harapan, E., & Wardiah, D. (2020). The Influence of School-Based Management and Teacher's Professionalism toward Teacher's Performance. *Journal of Social Work and Science Education*, 1(1), 13-23. Retrieved from <https://ejournal.karinosseff.org/index.php/jswse/article/view/6>
- Sabandi, A. (2013). *Supervisi Pendidikan Untuk Pengembangan Profesionalitas Guru Berkelanjutan*. *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*.
- Sardiman, A. M. (2012). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. 2011. *Membangun dan Mengembangkan Kepemimpinan Serta Meningkatkan Kinerja Untuk Meraih Keberhasilan*. Bandung : Refika Aditama

- Silele, E., & Sabijono, H. (2017). Evaluasi Pengelolaan Dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS) (Studi Kasus Pada SD Inpres 4 Desa Akediri Kecamatan Jailolo Kabupaten Halmahera Barat). *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*.
- Sufyarma, Guntama, N. B., & Ningrum, T. A. (2019). The Management Of Students Character Building In Senior High School. <https://doi.org/10.2991/picema-18.2019.38>
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. <https://doi.org/10.1007/S13398-014-0173-7.2>
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Thoha, Miftah. 2019. Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasi. Jakarta: Rajawali Pers.
- Tobari., Kristiawan, M. & Asvio, N. (2018). The Strategy of Headmaster on Upgrading Educational Quality in Asean Economic Community (AEC) Era. *International Journal of Scientific & Technology Research* 7 (4).
- Wardani, L. K. (2014). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Guru SMP Negeri Kota Tegal. Tesis. Semarang: Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Dian Nuswantoro Semarang.
- Widoyoko, S. E. P., & Rinawat, A. (2012). Pengaruh Kinerja Guru terhadap Motivasi Belajar Siswa. *Cakrawala Pendidikan Jurnal Ilmiah Pendidikan* 2 (2012).
- Yamin, M., & Maisah. (2010). Standarisasi Kinerja Guru. Jakarta: GP Press
- Yuliani, H. (2016). PEMBIAYAAN PENDIDIKAN DI SEKOLAH DASAR NEGERI NGROJO. *Jurnal Hanata Widya*.

## **Lampiran 1**

### **ANGKET INSTRUMEN PENELITIAN**

#### *Identitas Responde*

1. Nama Responden :
2. Jenis Kelasmin :
3. Nama Sekolah :
4. Bidang Studi/Guru Kelas :

#### *A.Kuesioner Penelitian Kinerja Guru*

##### **PETUNJUK PENGISIAN**

Berdasar atas pengalaman Bapak/Ibu. Berilah tanda centang (√) pada bobot nilai alternative jawaban yang paling merefleksi prepesi Bapak/Ibu pada setiap pernyataan. Istrumen minat belajar peserta didik dengan menggunakan skali likert terdiri dari pernyataan positif dan penyataan negatif.

##### **Pernyaan positif**

Untuk jawaban Sangat Setuju (SS) diberi nilai 5, Setuju (S) diberi nilai 4, Ragu-ragu (R) diberi nilai 3, Tidak Setuju (TS) diberi nilai 2, Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 1 .

##### **Pernyataan negative**

Untuk jawaban Sangat setuju (SS) diberi nilai 1 ,Setuju (S) diberi nilai 2, Ragu-ragu (R) diberi nilai 3. Tidak Setuju (TS) diberi nilai 4 .Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 5.

No	DAFTAR PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		SS	S	RG	TS	STS
		5	4	3	2	1
	<b>Gaya Kepemimpinan</b>					
1	Pemimpin selalu memberitahukan dengan jelas apa yang harus dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya					
2	Pemimpin selalu memberi tahu durasi waktu untuk setiap tugas yang diberikan.					
3	Pemimpin selalu memberi motivasi guru untuk mencari gagasan/ide-ide baru dalam melakukan pembelajaran					
	Total					
	<b>Lingkungan Kerja</b>					
4	Siswa dan guru berinteraksi secara positif di dalam maupun diluar sekolah					
5	Saya selalu merasa termotivasi setiap hari karena kondisi sekolah yang baik					
6	Adanya hubungan yang harmonis antara guru dan murid di sekolah					
	Total					
	<b>Efektivitas Bantuan Operasional Sekolah</b>					
7	Kepala Sekolah, Bendaharan, Guru dan Komite Sekolah ikut terlibat dalam menyusun Rencana Anggaran Kegiatan Sekolah					
8	Meningkatnya proses belajar mengajar di pengaruhi oleh pemberian insentif guru dari dana BOS					
9	Pertanggungjawaban pengelolaan Dana BOS pada Sekolah telah dilakukan secara akuntabel dan transparan					
	Total					
	<b>Kinerja Guru</b>					
10	Guru selalu melakukan inovasi dalam proses pembelajaran agar siswa tidak merasa jenuh					
11	Guru memberikan tugas yang sesuai dengan tujuan mata pelajaran pada setiap siswa					
12	Saya selalu masuk dan pulang kerja tepat pada waktunya					
	Total					

## LAMPIRAN 2

## TABULASI DATA

Resp	Item Pernyataan			X1	Item Pernyataan			X2
	X1.1	X1.2	X1.3		X2.1	X2.1	X2.3	
1	3	3	2	8	3	2	4	9
2	4	4	3	11	3	3	3	9
3	4	5	3	12	5	4	4	13
4	5	4	4	13	4	3	4	11
5	3	3	4	10	3	3	4	10
6	2	2	3	7	4	4	3	11
7	3	3	2	8	2	1	2	5
8	3	4	3	10	4	4	3	11
9	4	3	2	9	4	5	4	13
10	5	4	3	12	3	3	5	11
11	3	3	2	8	5	4	4	13
12	3	3	3	9	2	2	3	7
13	4	4	3	11	4	4	5	13
14	3	3	2	8	3	3	3	9
15	3	4	3	10	3	3	3	9
16	3	2	2	7	2	2	3	7
17	4	5	4	13	4	4	4	12
18	3	3	3	9	4	3	3	10
19	3	2	2	7	2	2	3	7
20	4	5	5	14	5	5	3	13
21	3	3	3	9	3	4	4	11
22	5	4	4	13	4	4	4	12
23	4	5	5	14	5	5	4	14
24	4	5	3	12	5	4	4	13
25	4	4	4	12	3	4	3	10
26	5	4	4	13	5	4	4	13
27	5	4	4	13	4	3	5	12
28	4	5	4	13	3	5	5	13
29	4	4	4	12	5	4	3	12
30	4	4	3	11	4	5	4	13
31	4	5	3	12	5	4	4	13
32	3	4	3	10	2	1	2	5
33	2	3	3	8	2	2	1	5
34	3	4	4	11	4	3	3	10
35	4	3	3	10	4	3	3	10

Resp	Item Pernyataan			X1	Item Pernyataan			X2
	X1.1	X1.2	X1.3		X2.1	X2.1	X2.3	
36	2	1	3	6	3	3	3	9
37	3	3	2	8	3	2	4	9
38	4	4	3	11	3	3	3	9
39	4	5	3	12	5	4	4	13
40	5	4	4	13	4	3	4	11
41	3	3	4	10	3	3	4	10
42	2	2	3	7	4	4	3	11
43	3	3	2	8	2	1	2	5
44	3	4	3	10	4	4	3	11
45	4	3	2	9	4	5	4	13
46	5	4	3	12	3	3	5	11
47	3	3	2	8	5	4	4	13
48	3	3	3	9	2	2	3	7
49	4	4	3	11	4	4	5	13
50	3	3	2	8	3	3	3	9
51	3	4	3	10	3	3	3	9
52	3	2	2	7	2	2	3	7
53	4	5	4	13	4	4	4	12
54	3	3	3	9	4	3	3	10
55	3	2	2	7	2	2	3	7
56	4	5	5	14	5	5	3	13
57	3	3	3	9	3	4	4	11
58	5	4	4	13	4	4	4	12
59	4	5	5	14	5	5	4	14
60	4	5	3	12	5	4	4	13
61	4	4	4	12	3	4	3	10

Resp	Item Pernyataan			X3	Item Pernyataan			Y
	X3.1	X3.2	X3.2		Y1	Y2	Y3	
1	2	2	1	5	4	3	2	9
2	4	3	2	9	4	3	2	9
3	5	3	3	11	3	4	4	11
4	4	3	3	10	4	3	3	10
5	3	4	3	10	3	3	4	10
6	3	3	3	9	4	3	3	10
7	3	2	2	7	3	3	4	10
8	4	4	3	11	4	5	4	13
9	2	4	3	9	4	4	3	11
10	2	3	4	9	4	4	3	11
11	3	4	4	11	4	3	3	10
12	1	2	2	5	2	3	3	8
13	3	3	3	9	5	4	4	13
14	3	4	3	10	4	4	3	11
15	4	4	3	11	4	4	5	13
16	2	2	1	5	3	3	1	7
17	5	4	3	12	5	4	4	13
18	4	3	3	10	5	4	4	13
19	2	2	1	5	3	3	2	8
20	5	4	2	11	4	5	5	14
21	4	3	3	10	3	3	3	9
22	4	5	3	12	5	4	4	13
23	5	4	3	12	4	4	5	13
24	5	4	4	13	5	5	4	14
25	5	4	3	12	5	5	4	14
26	4	4	4	12	4	4	4	12
27	5	4	4	13	5	4	5	14
28	5	5	3	13	4	4	5	13
29	4	4	3	11	4	4	4	12
30	3	4	4	11	4	3	3	10
31	5	4	3	12	3	4	4	11
32	1	2	2	5	3	3	2	8
33	1	2	1	4	5	3	2	10
34	3	3	2	8	4	4	3	11
35	3	4	3	10	3	3	3	9
36	3	5	2	10	3	3	4	10
37	2	2	1	5	4	3	2	9

Resp	Item Pernyataan			X3	Item Pernyataan			Y
	X3.1	X3.2	X3.2		Y1	Y2	Y3	
38	4	3	2	9	4	3	2	9
39	5	3	3	11	3	4	4	11
40	4	3	3	10	4	3	3	10
41	3	4	3	10	3	3	4	10
42	3	3	3	9	4	3	3	10
43	3	2	2	7	3	3	4	10
44	4	4	3	11	4	5	4	13
45	2	4	3	9	4	4	3	11
46	2	3	4	9	4	4	3	11
47	3	4	4	11	4	3	3	10
48	1	2	2	5	2	3	3	8
49	3	3	3	9	5	4	4	13
50	3	4	3	10	4	4	3	11
51	4	4	3	11	4	4	5	13
52	2	2	1	5	3	3	1	7
53	5	4	3	12	5	4	4	13
54	4	3	3	10	5	4	4	13
55	2	2	1	5	3	3	2	8
56	5	4	2	11	4	5	5	14
57	4	3	3	10	3	3	3	9
58	4	5	3	12	5	4	4	13
59	5	4	3	12	4	4	5	13
60	5	4	4	13	5	5	4	14
61	5	4	3	12	5	5	4	14

LAMPIRAN 3

## OUTPUT SPSS VERSI 26

### I. ANALISIS DESKRIPTIF

#### a. Variabel Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

#### Frequencies

Statistics				
		x1.1	x1.2	x1.3
N	Valid	61	61	61
	Missing	0	0	0
Mean		3,57	3,62	3,15
Median		4,00	4,00	3,00
Sum		218	221	192

#### Frequency Table

x1.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	6,6	6,6	6,6
	3	26	42,6	42,6	49,2
	4	23	37,7	37,7	86,9
	5	8	13,1	13,1	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

<b>x1.2</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1,6	1,6	1,6
	2	6	9,8	9,8	11,5
	3	20	32,8	32,8	44,3
	4	22	36,1	36,1	80,3
	5	12	19,7	19,7	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

<b>x1.3</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	14	23,0	23,0	23,0
	3	28	45,9	45,9	68,9
	4	15	24,6	24,6	93,4
	5	4	6,6	6,6	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

## **b. Variabel Lingkungan Kerja**

### **Frequencies**

<b>Statistics</b>				
		x2.1	x2.2	x2.3
N	Valid	61	61	61
	Missing	0	0	0
Mean		3,59	3,39	3,52
Median		4,00	4,00	4,00
Sum		219	207	215

## Frequency Table

<b>x2.1</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	10	16,4	16,4	16,4
	3	18	29,5	29,5	45,9
	4	20	32,8	32,8	78,7
	5	13	21,3	21,3	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

<b>x2.2</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	4,9	4,9	4,9
	2	9	14,8	14,8	19,7
	3	18	29,5	29,5	49,2
	4	23	37,7	37,7	86,9
	5	8	13,1	13,1	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

<b>x2.3</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1,6	1,6	1,6
	2	3	4,9	4,9	6,6
	3	26	42,6	42,6	49,2
	4	25	41,0	41,0	90,2
	5	6	9,8	9,8	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

### c. Variabel Efektivitas Program BOS

#### Frequencies

Statistics				
		x3.1	x3.2	x3.3
N	Valid	61	61	61
	Missing	0	0	0
Mean		3,46	3,39	2,74
Median		4,00	4,00	3,00
Sum		211	207	167

#### Frequency Table

x3.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	6,6	6,6	6,6
	2	10	16,4	16,4	23,0
	3	16	26,2	26,2	49,2
	4	16	26,2	26,2	75,4
	5	15	24,6	24,6	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

x3.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	12	19,7	19,7	19,7
	3	17	27,9	27,9	47,5
	4	28	45,9	45,9	93,4
	5	4	6,6	6,6	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

<b>x3.3</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	7	11,5	11,5	11,5
	2	11	18,0	18,0	29,5
	3	34	55,7	55,7	85,2
	4	9	14,8	14,8	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

## b. Variabel Kinerja Guru

### Frequencies

<b>Statistics</b>				
		y.1	y.2	y.3
N	Valid	61	61	61
	Missing	0	0	0
Mean		3,90	3,69	3,46
Median		4,00	4,00	4,00
Sum		238	225	211

### Frequency Table

<b>y.1</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	3,3	3,3	3,3
	3	16	26,2	26,2	29,5
	4	29	47,5	47,5	77,0
	5	14	23,0	23,0	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

<b>y.2</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	27	44,3	44,3	44,3
	4	26	42,6	42,6	86,9
	5	8	13,1	13,1	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

<b>y.3</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	3,3	3,3	3,3
	2	8	13,1	13,1	16,4
	3	19	31,1	31,1	47,5
	4	24	39,3	39,3	86,9
	5	8	13,1	13,1	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

## II. UJI INSTRUMEN

### a. Uji Validitas Instrumen

#### Variabel Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

<b>Item-Total Statistics</b>				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1.1	6,77	2,680	,620	,756
x1.2	6,72	2,004	,736	,626
x1.3	7,20	2,594	,597	,776

### Variabel Lingkungan Kerja

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x2.1	6,92	2,610	,717	,649
x2.2	7,11	2,370	,763	,594
x2.3	6,98	3,750	,495	,868

### Variabel Efektivitas Program BOS

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x3.1	6,13	2,449	,588	,770
x3.2	6,20	3,161	,716	,598
x3.3	6,85	3,561	,585	,730

### Variabel Peningkatan Kinerja

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y.1	7,15	2,328	,455	,737
y.2	7,36	2,101	,724	,468
y.3	7,59	1,713	,519	,706

**b. Uji Reliabilitas Instrumen**

**Variabel Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah**

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
,800	3

**Variabel Lingkungan Kerja**

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
,801	3

**Variabel Efektivitas Program BOS**

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
,774	3

**Variabel Kinerja Guru**

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
,724	3

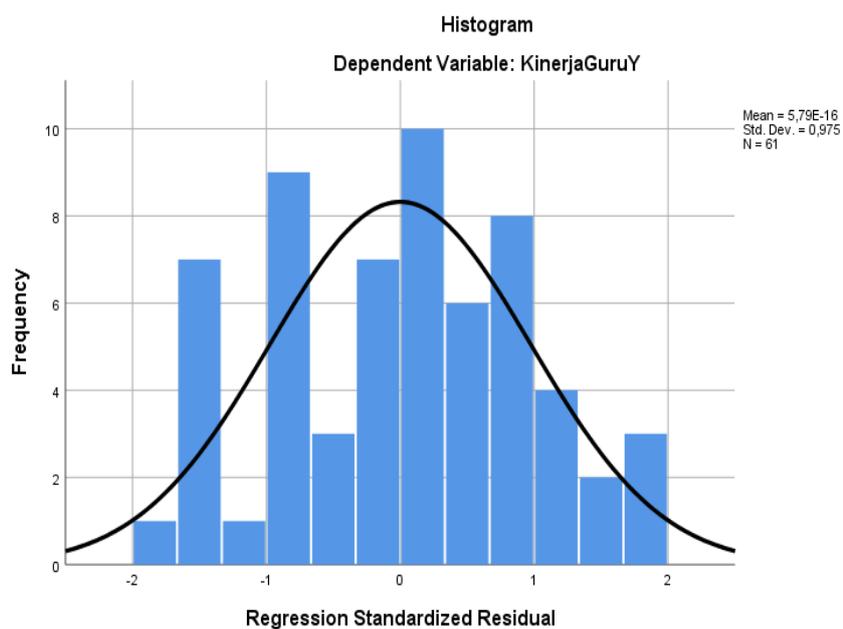
### III. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

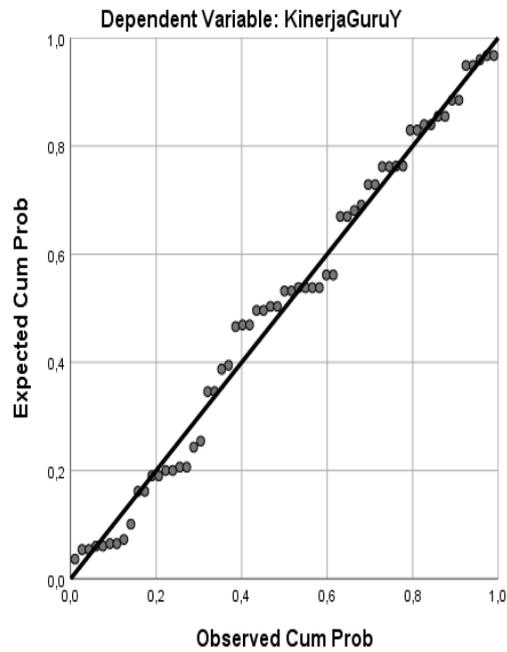
#### NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		61
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,20439362
Most Extreme Differences	Absolute	,088
	Positive	,078
	Negative	-,088
Test Statistic		,088
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

#### Charts



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

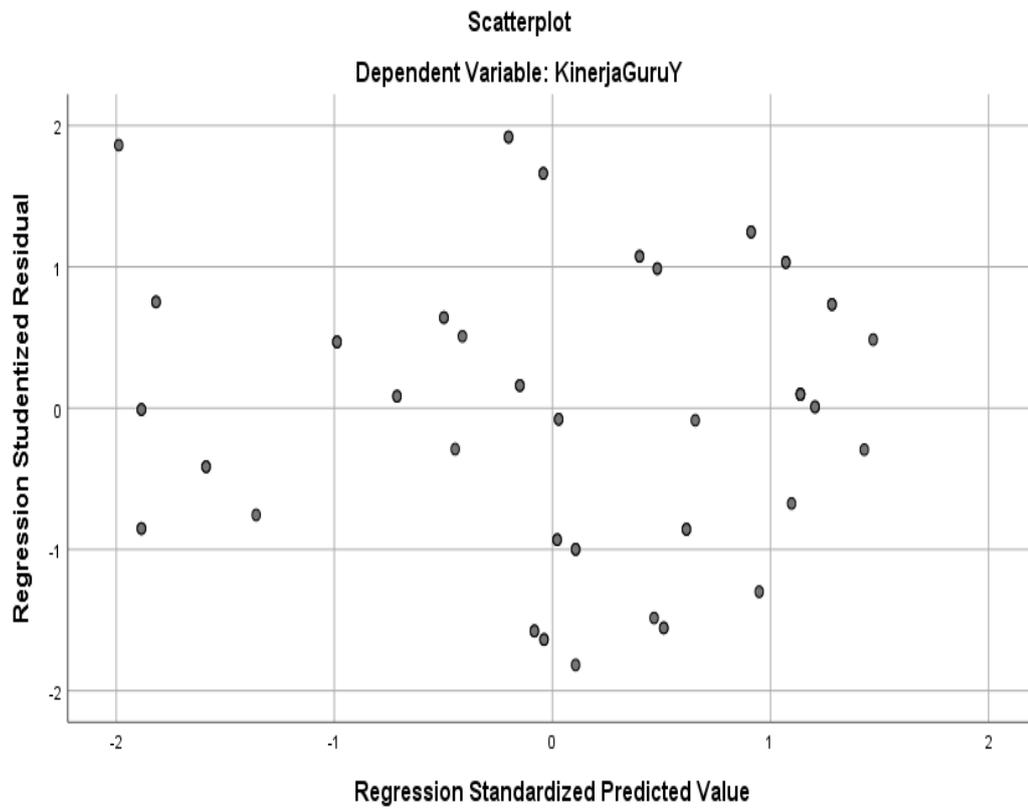


**b. Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,110	,811		5,066	,000		
	GayaKepemimpinanX3	,239	,098	,265	2,441	,018	,535	1,869
	LingkunganKerjaX2	-,066	,107	-,079	-,612	,543	,373	2,683
	EfektivitasProgramBOSX1	,538	,110	,664	4,894	,000	,341	2,931

a. Dependent Variable: KinerjaGuruY

**c. Uji Heteroskedastisitas**



**IV. Uji Hipotesis**

**Regression**

Variables Entered/Removed <sup>a</sup>			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	EfektivitasProgramBOS X1, GayaKepemimpinanX3, LingkunganKerjaX2 <sup>b</sup>	.	Enter
a. Dependent Variable: KinerjaGuruY			
b. All requested variables entered.			

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,801 <sup>a</sup>	,642	,623	1,236
a. Predictors: (Constant), EfektivitasProgramBOSX1, GayaKepemimpinanX3, LingkunganKerjaX2				
b. Dependent Variable: KinerjaGuruY				

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	155,819	3	51,940	34,016	,000 <sup>b</sup>
	Residual	87,034	57	1,527		
	Total	242,852	60			
a. Dependent Variable: KinerjaGuruY						
b. Predictors: (Constant), EfektivitasProgramBOSX1, GayaKepemimpinanX3, LingkunganKerjaX2						

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,110	,811		5,066	,000
	GayaKepemimpinanX3	,239	,098	,265	2,441	,018
	LingkunganKerjaX2	-,066	,107	-,079	-,612	,543
	EfektivitasProgramBOSX1	,538	,110	,664	4,894	,000
a. Dependent Variable: KinerjaGuruY						

<b>Residuals Statistics<sup>a</sup></b>					
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	7,84	13,42	11,05	1,612	61
Std. Predicted Value	-1,989	1,471	,000	1,000	61
Standard Error of Predicted Value	,186	,483	,307	,075	61
Adjusted Predicted Value	7,55	13,38	11,04	1,616	61
Residual	-2,221	2,275	,000	1,204	61
Std. Residual	-1,797	1,841	,000	,975	61
Stud. Residual	-1,818	1,919	,004	1,004	61
Deleted Residual	-2,272	2,472	,011	1,279	61
Stud. Deleted Residual	-1,856	1,967	,004	1,015	61
Mahal. Distance	,372	8,202	2,951	1,910	61
Cook's Distance	,000	,120	,016	,021	61
Centered Leverage Value	,006	,137	,049	,032	61
a. Dependent Variable: KinerjaGuruY					