

**PENGARUH MANAJEMEN BANTUAN OPERASIONAL
SEKOLAH (BOS), LINGKUNGAN SEKOLAH DAN GAYA
KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA
GURU DI GUGUS SD NEGERI 45 TOMBOLO
KEC. GANTARANG KEKE KABUPATEN BANTAENG**

TESIS

**Untuk Memenuhi Syarat
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



Oleh:

**SURYADI
2019.MM.12673**

**PROGRAM PASCASARJANA
STIE NOBEL INDONESIA
MAKASSAR
2021**

**PENGARUH MANAJEMEN BANTUAN OPERASIONAL
SEKOLAH (BOS), LINGKUNGAN SEKOLAH DAN GAYA
KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA
GURU DI GUGUS SD NEGERI 45 TOMBOLO
KEC. GANTARANG KEKE KABUPATEN BANTAENG**

TESIS

**Untuk Memenuhi Syarat
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



Oleh:

**SURYADI
2019.MM.12673**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
KONSENTRASI MANAJEMEN PENDIDIKAN**

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

PENGESAHAN TESIS

**PENGARUH MANAJEMEN BANTUAN OPERASIONAL
SEKOLAH (BOS), LINGKUNGAN SEKOLAH DAN GAYA
KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA
GURU DI GUGUS SD NEGERI 45 TOMBOLO KEC.
GANTARANG KEKE KABUPATEN BANTAENG**

Oleh:

SURYADI
2019MM12673

Telah dipertahankan di depan Penguji
Pada tanggal 28 Mei 2021
Dinyatakan telah memenuhi syarat

Menyetujui :

Komisi Pembimbing

Ketua,

Anggota,

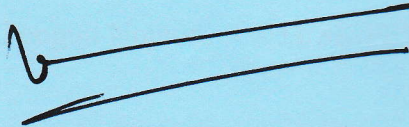

Dr. Harlindah Harniati Arfah, M.Ap.

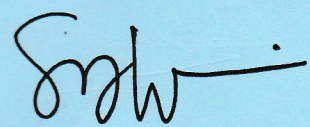

Dr. Syamsul Alam, SE, M.M

Mengetahui :

Direktur PPS
STIE Nobel Indonesia,

Ketua Program Studi
Magister Manajemen,


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


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

HALAMAN IDENTITAS
MAHASISWA, PEMBIMBING DAN PENGUJI

JUDUL TESIS :

***PENGARUH MANAJEMEN BANTUAN OPERASIONAL SEKOLAH (BOS),
LINGKUNGAN SEKOLAH DAN GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH
TERHDAP KINERJA GURU DI GUGUS SD NEGERI 45 TOMBOLO KEC.
GANTARANG KEKE KABUPATEN BANTAENG***

Nama Mahasiswa : Suryadi
NIM : 2019MM12673
Program Studi : Magister Manajemen
Peminatan : Manajemen Pendidikan

KOMISI PEMBIMBING:

Ketua : Dr. Harlindah Harniati Arfah, .M. Ap.
Anggota : Dr. Syamsul Alam, .SE, .M. M

TIM DOSEN PENGUJI :

Dosen Penguji 1 : Dr. Maryadi, S.E., M.M.
Dosen Penguji 2 : Dr. Andi Djalante, M. Si

Tanggal Ujian : 28 Mei 2021
SK Penguji Nomor : 033 /SK/ PPS/STIE –NI/ IV/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,



SURYADI

NIM: 2019MM12673

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur dihanturkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan limpahan berkah, rahmat dan karunia-Nya sehingga Tesis dengan judul **“Pengaruh Manajemen Bantuan Operasional Sekolah (BOS), Lingkungan Sekolah dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di Gugus SD Negeri 45 Tombolo Kec.Gantang Keke Kabupaten 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.Harlindah Harniati Arfah,M.Ap.** selaku Ketua Komisi Pembimbing, dan **Dr. Syamsul Alam,SE.M.M.** 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 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 sangat penulis harapkan demi kesempurnaan tesis ini dengan harapan, semoga tesis ini bermanfaat bagi pengambilan kebijakan di bidang manajemen dan pengembangan ilmu pengetahuan bagi penelitian selanjutnya. Amin.

Makassar, Mei 2021

Penulis,

Suryadi

ABSTRAK

Suryadi. 2021. Pengaruh Manajemen Bantuan Operasioanl Sekolah (BOS), Lingkungan Sekolah, dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di Gugus SD Negeri 45 Tombolo Kecamatan Gantarang Keke Kabupaten Bantaeng, dibimbing oleh Harlindah Harniati Arfah dan Syamsul Alam.

Penelitian ini bertujuan untuk (1) mengetahui dan menganalisis pengaruh Manajemen program bantuan operasional sekolah, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah secara parsial terhadap kinerja guru di Gugus SD. Negeri 45 Tombolo Kec. Gantarang Keke Kab. Bantaeng (2) mengetahui dan menganalisis pengaruh Manajemen program bantuan operasional sekolah, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah secara simultan terhadap kinerja guru di Gugus SD. Negeri 45 Tombolo Kec. Gantarang Keke Kab. Bantaeng (3) mengetahui dan menganalisis variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Guru di Gugus SD. Negeri 45 Tombolo Kec. Gantarang Keke Kab. Bantaeng.

Penelitian ini dilaksanakan pada Gugus SD. Negeri 45 Tombolo Kec. Gantarang Keke Kab. Bantaeng. Data penelitian di peroleh melalui survey pada semua guru yang berada di Gugus SD. Negeri 45 Tombolo Kec. Gantarang Keke Kab. Bantaeng yang berjumlah 51 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 menunjukkan bahwa (1) kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru di Gugus SD. Negeri 45 Tombolo Kecamatan Gantarang Keke Kabupaten Bantaeng, sedangkan Manajemen program BOS dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru di Gugus SD. Negeri 45 Tombolo Kecamatan Gantarang Keke Kabupaten Bantaeng (2) secara simultan variabel Manajemen program BOS, lingkungan kerja dan kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru di Gugus SD. Negeri 45 Tombolo Kecamatan Gantarang Keke Kabupaten Bantaeng (3) secara parsial variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja guru (Y) yaitu kepemimpinan kepala sekolah.

Kata kunci: *Manajemen program BOS, lingkungan kerja, kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru*



ABSTRACT

Suryadi. 2021. The Effect of School Operational Assistance Management (BOS), School Environment, and Principal's Leadership Style on Teacher Performance in the 45 Kuncio Elementary School Cluster, Gantarang Keke District, Bantaeng Regency, supervised by Harlindah Harniati Arfah and Syamsul Alam.

This study aims to analyze (1) the effect of school operational assistance program management, work environment, and principal's leadership style on teacher performance in the elementary school cluster. Negeri 45 Kuncio Kec. Gantarang Keke Kab. Bantaeng (2) the effect of school operational assistance program management, work environment, and principal's leadership style simultaneously on teacher performance in the SD Cluster. Negeri 45 Kuncio Kec. Gantarang Keke Kab. Bantaeng (3) the most dominant variable affects teacher performance in the Elementary School Cluster. Negeri 45 Kuncio Kec. Gantarang Keke Kab. Bantaeng.

This study was conducted in the Elementary School Cluster. Negeri 45 Kuncio Kec. Gantarang Keke Kab. Bantaeng. The research data was obtained through a survey of all teachers in the SD Cluster. Negeri 45 Kuncio Kec. Gantarang Keke Kab. Bantaeng, totaling 51 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) the principal's leadership affects teacher performance in the SD Cluster. Negeri 45 Kuncio, Gantarang Keke District, Bantaeng Regency, while the BOS program management and work environment do not affect teacher performance in the SD Cluster. Negeri 45 Kuncio, Gantarang Keke District, Bantaeng Regency (2) simultaneously, the variables of BOS program management, work environment and principal's leadership affect teacher performance in the SD Cluster. Negeri 45 Kuncio, Gantarang Keke District, Bantaeng Regency (3) partially the most dominant variable affecting teacher performance (Y) is the principal's leadership.

Keywords: *BOS program management, work environment, principal leadership and teacher performance*



DAFTAR ISI

	Halaman
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.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA	8
2.1 Penelitian Terdahulu.....	8
2.2 Manajemen Dana Bantuan Operasional Sekolah.....	10
2.2.1 Pengertian Manajemen.....	10
2.2.2 Dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS).....	11

2.2.3 Jenis dan BOS yang disalurkan Ke Sekolah.....	12
2.2.4 Komponen penggunaan dan BOS dari SD hingga SMK.....	13
2.2.5 Besaran dan BOS dari SD hingga SMA.....	15
2.2.6 Indikator Dana Bantuan Operasional Sekolah.....	16
2.3 Lingkungan Kerja.....	17
2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja	17
2.3.2 Jenis Lingkungan Kerja	18
2.3.3 Manfaat Lingkungan Kerja.....	20
2.3.4 Indikator Lingkungan Sekolah.....	20
2.4 Kepemimpinan Kepala sekolah.....	21
2.4.1 Pengertian Kepemimpinan Kepala Sekolah	21
2.4.2 Teori Gaya Kepemimpinan.....	23
2.4.3 Indikator Gaya Kepemimpinan.....	24
2.4.4 Jenis-jenis Gaya Kepemimpinan.....	26
2.5 Kinerja Guru.....	30
2.5.1 Pengertian Kinerja	30
2.5.2 Faktor yang mempengaruhi kinerja Guru	32
BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN	38
3.1 Kerangka Konseptual Penelitian.....	38
3.2 Hipotesis	39
3.3 Defenisi Operasional	40
BAB IV METODE PENELITIAN	43
4.1 Pendekatan Penelitian.....	43
4.2 Tempat dan Waktu Penelitian	43
4.3 Populasi dan Sampel	43
4.2.1 Populasi Penelitan.....	43
4.2.2 Sampel Penelitan.....	44

4.4	Teknik Pengumpulan Data	45
4.5	Teknik Pengumpulan Data.....	46
4.5.1	Jenis Data.....	46
4.5.2	Sumber Data.....	46
4.6	Metode Analisis Data	47
4.6.1	Analisis Statistik Deskriptif.....	47
4.6.2	Uji Persyaratan.....	49
4.6.2.1	Uji Normalitas Data.....	49
4.6.2.2	Uji Multikolieritas.....	49
4.6.2.3	Uji Heteroskedastisitas (Koefisien Spearman's Rho).....	50
4.6.2.4	Analisis Regresi Linier Berganda.....	51
4.6.2.5	Uji Signifikansi Parsial (Uji t).....	52
4.6.2.6	Uji Signifikansi Pengaruh Simultan (Uji F).....	53
4.6.2.7	Koefisien Determinasi (R ²).....	54
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		55
5.1	Hasil Penelitian	55
5.1.1	Profil Obyek Penelitian.....	55
5.1.2	Profil Responden.....	56
5.1.2.1	Responden Menurut Jenis Kelamin	56
5.1.2.2	Responden Menurut Umur	57
5.1.2.3	Responden Menurut Pendidikan	58
5.1.3	Analisis Deskripsi.....	59
5.1.4	Uji Instrumen.....	68
5.1.4.1	Uji Validitas Instrument.....	68
5.1.4.2	Uji Reliabilitas Instrumen	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	77
5.1.6	Uji Hipotesis.....	78

5.1.6.1. Analisis Regresi Linear Berganda	78
5.1.6.2. Hasil Pengujian Hipotesis	80
5.2 Pembahasan.....	85
5.2.1 Pengaruh Manajemen Program BOS terhadap Kinerja Guru di Gugus SD Negeri 45 Tombolo Kecamatan Gantarang Keke Kabupaten Bantaeng	86
5.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Gugus Sd Negeri 45 Tombolo Kecaamatan Gantarang Keke Kabupaten Bantaeng	90
5.2.3. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di Gugus SD Negeri 45 Tombolo Kecamatan Gantarang Keke Kabupaten Bantaeng.....	95
5.2.4. Pengaruh Manajemen Program BOS, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah secara simultan Terhadap Kinerja Guru Di Gugus SD Negeri 45 Tombolo Kecamatan Gantarang Keke Kabupaten Bantaeng.....	99
 BAB VI SIMPULAN DAN SARAN	 101
6.1. Kesimpulan.....	101
6.2. Saran.....	102

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
3.1. Kerangka Konseptual	39
5.1. Histogram Nilai Residual	74
5.2. P-P Plot Normalitas Nilai Residual.....	75
5.3. Pengujian Heterokedastisitas	77

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
5.1. Jenis Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	56
5.2. Jenis Responden Berdasarkan Usia.....	57
5.3. Jenis Responden Berdasarkan Pendidikan.....	58
5.4. Analisis Deskriptif Item Pertanyaan Untuk Manajemen Program BOS (X ₁)	61
5.5. Analisis Deskriptif Item Pertanyaan Untuk Variabel Lingkungan Kerja (X ₂)	63
5.6. Analisis Deskriptif Item Pertanyaan Untuk Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X ₃).....	65
5.7. Analisis Deskriptif Item Pertanyaan Untuk Variabel Kinerja Guru (Y ₂)	67
5.8. Uji Validitas Variabel X ₁	69
5.9. Uji Validitas Variabel X ₂	69
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 F.....	81
5.17. Uji T.....	83
5.18. Uji Redeterminasi.....	85

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1: KUESIONER PENELITIAN

LAMPIRAN 2: TABULASI DATA

LAMPIRAN 3: HASIL ANALISIS DATA

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pendidikan memegang peranan penting untuk menjamin kemajuan dan kelangsungan hidup bangsa dan Negara karena pendidikan merupakan sarana yang paling tepat untuk meningkatkan dan mengembangkan kualitas sumberdaya manusia (Sabandi, 2013). Oleh sebab itu pendidikan menjadi tanggung jawab bersama pemerintah dan masyarakat baik dalam pembiayaan, tenaga maupun sarana dan prasarana (Sufyarma, Guntama, & Ningrum, 2019). Bentuk keseriusan pemerintah terhadap pembiayaan pendidikan ini tertuang dalam Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 menyatakan bahwa pendanaan pendidikan merupakan tanggung jawab bersama antara pemerintah, pemerintah daerah dan masyarakat (Republik Indonesia, 2003).

Pembiayaan pendidikan disetiap Pendidikan Dasar (SD, SMP, dan SLB) diberikan Pemerintah dalam bentuk dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS) . Besaran Dana penyelenggaraan pendidikan pada Pendidikan Dasar Tahun 2019, yaitu: Sekolah Dasar menerima dana BOS sebesar Rp 800.000.- (delapan ratus ribu rupiah) kali jumlah peserta didik, SMP, dan SLB menerima Dana BOS sebesar Rp 1.000.000.- (satu juta rupiah) kali jumlah peserta didik untuk satu tahun anggaran berjalan.

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).

Ke sebelas komponen diatas 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. Hal ini disebabkan karena banyaknya item dari masing-masing komponen, yang menuntut setiap sekolah harus melaksanakannya,

sementara dana BOS tidak mencukupi dan sekolah terutama pada Satuan Pendidikan Sekolah Dasar tidak boleh melakukan pungutan kepada siswa, sesuai dengan Permendikbud No..... tahun 2011 tentang larangan pungutan biaya pendidikan pada SD dan SMP, yang tercantum pada Pasal 5 (1) Sekolah yang diselenggarakan oleh masyarakat yang menerima bantuan operasional tidak boleh memungut biaya operasi.

Banyaknya komponen-komponen yang dibiayai dana BOS yang diberikan pemerintah kepada Satuan Pendidikan Sekolah.

Setelah meninjau dan melakukan observasi di lapangan, rata-rata Sekolah Dasar Di Gugus SD Negeri 45 Tombolo masih ada beberapa sekolah yang kekurangan dana BOS dalam memenuhi kebutuhan biaya komponen- komponen tersebut. Data ini diperoleh dari hasil wawancara dan perbincangan dengan sesama Kepala Sekolah dan menanyakan kepada beberapa Pendidik dan Tenaga Kependidikan.

Pada umumnya para Kepala Sekolah Dasar, Pendidik dan Tenaga Kependidikan pengelola dana BOS mengeluh dan merasa kewalahan dalam mengelola dana BOS. Hal ini dipicu begitu banyaknya kegiatan yang akan dan harus dilaksanakan sekolah dalam rangka memenuhi standar minimal pendidikan yang diselenggarakan sekolah, sedangkan dalam penggunaan dana tersebut sekolah diatur dengan petunjuk teknis penggunaan dana BOS dan menyesuaikan dengan Rencana Kegiatan Anggaran Kota (Rifma, Alkadri, & Ermita, 2019).

Sarana dan prasarana sekolah merupakan salah satu komponen yang menunjang keberhasilan proses pembelajaran di sekolah. Ketersediaan sarana dan prasarana yang memadai akan memperlancar kegiatan pembelajaran, sebaliknya sarana dan prasarana yang tidak memadai akan menghambat keberhasilan proses pembelajaran di sekolah

Penelitian ini dilatar belakangi oleh hasil penelitian Sumaryanto (2012), yang menyimpulkan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini juga di dukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Norlanggono dkk. (2014), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil Penelitian Suwondo dan Sutanto (2015), menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian Lubis (2015), menyatakan lingkungan kerja yang kondusif memungkinkan karyawan bekerja lebih bersemangat sehingga hasil kerjanya lebih memuaskan. Penelitian Eliyanto (2018), menyimpulkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen.

Berdasarkan studi pendahuluan, melalui observasi diperoleh informasi kinerja kurang baik. Hal tersebut dapat ditunjukkan oleh beberapa guru yang kehadirannya tidak tepat waktu dalam pelaksanaan tugas. Guru hanya melaksanakan tugas asal selesai kewajiban saja, guru mempunyai keterampilan terbatas terkhusus penguasaan komputer dan penggunaan media teknologi

lainnya sehingga menyebabkan guru dalam proses belajar mengajar monoton dan tidak menggunakan dan memanfaatkan TIK (Teknologi Informasi dan Komunikasi) atau ICT (Information and Communication Technologies) yang ada di sekolah. Selain itu, masih terdapat penempatan guru mengajar tidak sesuai dengan kualifikasi dan kompetensi pendidikan guru, rekan kerja yang bersikap tidak ramah sehingga dapat menurunkan kegairahan dalam bekerja, dan terdapat hambatan komunikasi kepala sekolah terhadap guru, sehingga guru merasa canggung dalam menyampaikan pesan.

Kinerja guru dipengaruhi oleh beberapa hal diantaranya adalah gaya kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja di tempat guru bersangkutan bertugas. Kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang memberikan kontribusi terhadap kinerja guru. Kepemimpinan kepala sekolah yang sesuai dengan kondisi dan lingkungan kerja kemungkinan dapat menimbulkan gairah guru dalam meningkatkan kinerjanya.

Dana BOS diharapkan mampu meningkatkan kualitas pendidikan, bahwa pembelajaran yang nonpersonalia dilaksanakan secara cepat, antara lain memperbaiki sarana dan prasarana, dengan adanya sarana yang baik sudah tentu proses belajar mengajar akan berjalan sebagaimana yang diharapkan. Sehingga, sekolah harus mengelola keuangannya secara transparan. Berdasarkan latar belakang di atas, maka dilakukan peneliti dengan judul **“PENGARUH MANAJEMEN PROGRAM BANTUAN OPERASIONAL SEKOLAH (BOS), LINGKUNGAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN**

**KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU DI GUGUS SD
NEGERI 45 TOMBOLO KEC.GANTARANG KEKE KAB.
BANTAENG”.**

1.2. Perumusan Masalah

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

1. Apakah Manajemen,program bantuan operasional sekolah, Lingkungan Kerja, dan Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru di Gugus SD. Negeri 45 Tombolo Kec. Gantarang Keke Kab. Bantaeng?
2. Apakah Manajemen,program bantuan operasional sekolah, Lingkungan Kerja, dan Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru di Gugus SD. Negeri 45 Tombolo Kec. Gantarang Keke Kab. Bantaeng?
3. Variabel manakah yang paling dominan terhadap Kinerja Guru?

I.3. Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui dan menganalisis Manajemen program bantuan operasional sekolah, Lingkungan Kerja, dan Kepemimpinan Kepala

Sekolah berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru di Gugus SD. Negeri 45 Tombolo Kec. Gantarang Keke Kab. Bantaeng

- .2. Untuk mengetahui dan menganalisis Manajemen program bantuan operasional sekolah, Lingkungan Kerja, dan Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru di Gugus SD. Negeri 45 Tombolo Kec. Gantarang Keke Kab. Bantaeng
3. Untuk mengetahui dan menganalisis manakah yang paling dominan 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 peserta didik di Gugus SD. Negeri 45 Tombolo Kec. Gantarang Keke Kab. Bantaeng.

2. Bagi Peneliti Lain

Sebagai bahan referensi dan informasi bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut terutama yang berhubungan dengan permasalahan tentang Kinerja Guru.

3. Manfaat Teoritis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangsih secara teori terutama dalam Sumber Daya Manusia.

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. Rita Armaiyeti, Sufyarma Marsidin, Hanif Alkadri, Universitas Negeri Padang, Sumatera Barat, Indonesia pada tahun 2020 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.
2. Voenli Syarwani Ahmad, Houtman, Universitas Muhammadiyah Palembang tahun 2021 dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru” Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis ada tidaknya pengaruh antara gaya

kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Muara Enim. Metode penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMK Negeri di Kabupaten Muara Enim dengan populasi 536 orang dan sampel sebanyak 84 guru. Teknik pengumpulan data yaitu kuesioner, observasi, dan dokumentasi. Teknik analisa data berupa uji normalitas, linieritas dan analisis regresi. Berdasarkan hasil disimpulkan: 1) gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Muara Enim; 2) lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Muara Enim, dan 3) gaya kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Muara Enim sebesar 97,79%, sisanya 2,21% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3. Anggi Angrainy, Happy Fitria, Yessi Fitiani, Universitas PGRI Palembang tahun 2020 dengan judul “ Pengaruh Sarana Prasarana dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru” Tujuan penelitian ini yaitu untuk: 1) mengetahui dan mendeskripsikan pengaruh sarana prasarana terhadap kinerja guru kinerja guru; 2) mengetahui dan mendeskripsikan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru; 3) mengetahui dan mendeskripsikan pengaruh sarana prasarana dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Hasil penelitian disimpulkan

bahwa: 1) sarana prasarana berpengaruh terhadap kinerja guru; 2) lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru; 3) sarana prasarana dan lingkungan kerja berpengaruh bersama-sama terhadap kinerja guru.

4. Suheimy, Darwanis, Syukriy Abdullah, Magister Akuntansi Program Pascasarjana Universitas Syiah Kuala Banda Aceh, Fakultas Ekonomi Universitas Syiah Kuala Banda Aceh. tahun 2016 dengan judul “Pengaruh dana bantuan operasional sekolah (bos) dan dana penunjang pendidikan (dpp) Terhadap kinerja sekolah (Studi pada SMP Negeri Se-Kota Banda Aceh)” Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh dana bantuan operasional sekolah (BOS) dan dana penunjang pendidikan (DPP) terhadap kinerja sekolah pada SMP Negeri se-kota Banda Aceh. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh sekolah SMP Negeri se-Kota Banda Aceh yang berjumlah 19 sekolah. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa dana bantuan operasional sekolah (BOS) dan dana penunjang pendidikan (DPP) berpengaruh positif terhadap kinerja sekolah.

2.2 Manajemen Dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS)

2.2.1 Pengertian Manajemen

Manajemen adalah suatu tingkat keberhasilan yang dihasilkan oleh seseorang atau organisasi dengan cara tertentu sesuai dengan tujuan yang

hendak dicapai. Dengan kata lain, semakin banyak rencana yang berhasil dicapai maka suatu kegiatan dianggap semakin efektif. Dan Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia “KBBI”, Manajemen ialah daya guna, keaktifan serta adanya kesesuaian dalam suatu kegiatan antara seseorang yang melaksanakan tugas dengan tujuan yang ingin dicapai.

2.2.2 Dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS)

Dana BOS adalah program yang diusung oleh Pemerintah untuk membantu sekolah-sekolah di seluruh Indonesia. Bantuan pendidikan berbentuk dana tersebut diberikan berdasarkan jumlah siswa yang terdaftar.

Dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS) dapat digunakan untuk memenuhi berbagai kegiatan sekolah seperti menyediakan alat belajar mengajar, membayar gaji guru, mengembangkan perpustakaan dan lain sebagainya.

Agar penyaluran dana BOS berjalan sesuai peraturan yang berlaku, Pemerintah juga meluncurkan program SIPLah (Sistem Informasi Pengadaan Sekolah). Melalui bantuan dana BOS, sekolah diharuskan untuk melakukan pemesanan barang dan jasa di marketplace yang sudah bekerjasama dengan SIPLah Kemendikbud.

Dengan begitu, bukan hanya lembaga pendidikan saja yang mendapat keuntungan dan kemudahan, para pelaku UMKM yang

menjual layanan atau kebutuhan pendidikan juga dapat menikmati keuntungan dari program tersebut.

2.2.3 Jenis dana BOS yang disalurkan ke sekolah

Berdasarkan Permendikbud No 8 Tahun 2020 tentang petunjuk teknis Bantuan Operasional Sekolah, Dana BOS dibagi menjadi tiga jenis yaitu BOS Reguler, BOS Kinerja dan BOS Afirmasi. Ketiga jenis dana BOS tersebut digunakan untuk keperluan yang berbeda-beda. Berikut penjelasannya:

1. Dana BOS Reguler

Dana BOS Reguler ditujukan untuk keperluan operasional yang dibutuhkan oleh satuan pendidikan seperti membeli alat multimedia untuk kegiatan belajar mengajar, penerimaan siswa/i baru dan pemeliharaan sarana dan prasarana sekolah.

2. Dana BOS Kinerja

Sesuai dengan namanya, dana BOS Kinerja diberikan kepada sekolah yang memiliki kinerja baik dalam meningkatkan mutu pendidikan sehingga dapat mencapai standar nasional pendidikan.

Bantuan dana yang diberikan lebih sebagai bentuk apresiasi dari Pemerintah kepada sekolah-sekolah yang berhasil meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia.

3. Dana BOS Afirmasi

Sementara itu, dana BOS Afirmasi diberikan untuk sekolah-sekolah yang ada di daerah 3T yaitu Tertinggal, Terluar dan Transmigrasi.

Tujuan disalurkan dana tersebut yakni untuk mendukung operasional sekolah di daerah tersebut.

Dengan membagi dana BOS menjadi tiga kategori tersebut Pemerintah berharap dapat mengetahui apakah anggaran tersebut benar-benar digunakan untuk meningkatkan pendidikan di Indonesia. Selain itu, Pemerintah juga mengharapkan bahwa seluruh peserta didik di Indonesia dapat melakukan kegiatan belajar mengajar dengan lebih baik.

2.2.4 Komponen penggunaan dana BOS dari SD hingga SMK

Pada kebijakan dana BOS 2020, penggunaan dana yang diberikan kepada satuan pendidikan tidak memiliki batasan alokasi untuk keperluan membeli buku maupun alat multimedia.

Untuk mengetahuinya, berikut komponen penggunaan dana BOS dari SD hingga SMK seperti yang dilansir dari laman BOS Kemdikbud:

1. SD/SDLB/SMP/SMPLB

- Penerimaan siswa/i didik baru
- Kegiatan belajar mengajar
- Kegiatan ekstrakurikuler

- Evaluasi pembelajaran
- Pengembangan perpustakaan
- Pembelian dan perawatan alat multimedia belajar mengajar
- Pengelolaan sekolah
- Perawatan sekolah
- Pembayaran honor tenaga kerja
- Pengembangan profesi guru
- Lngganan daya dan jasa

2. SMA

- Penerimaan siswa/i didik baru
- Pengembangan perpustakaan
- Kegiatan belajar mengajar dan ekstrakurikuler
- Kegiatan evaluasi pembelajaran
- Pengembangan profesi guru
- Pengelolaan sekolah
- Perawatan sekolah
- Pembayaran honor
- Lngganan daya dan jasa
- Pembelian dan perawatan alat multimedia belajar mengajar

3. SMK

- Penerimaan siswa/i didik baru
- Pengembangan perpustakaan

- Kegiatan belajar mengajar dan ekstrakurikuler
- Kegiatan evaluasi pembelajaran
- Pengembangan profesi guru
- Kegiatan praktek kerja lapangan (PKL)
- Kegiatan uji kompetensi
- Kegiatan sertifikasi kejuruan
- Pengelolaan sekolah
- Pembelian dan perawatan alat multimedia belajar mengajar
- Pembayaran honor
- Langganan daya dan jasa
- Perawatan sekolah

2.2.5 Besaran dana BOS dari SD hingga SMA

Besaran dana BOS yang diberikan Pemerintah untuk sekolah dihitung berdasarkan peserta didik yang terdaftar di sekolah tersebut. Peraturan itu tertuang dalam Permendikbud No 8 Pasal 6 Tahun 2020 tentang petunjuk teknis Bantuan Operasional Sekolah.

Lalu, berapa besaran alokasi dananya? Berikut di antaranya:

- Sekolah Dasar (SD): Rp 900 ribu per satu orang peserta didik setiap tahun.
- Sekolah Menengah Pertama (SMP): RP 1,1 juta per satu orang peserta didik setiap tahun.

- Sekolah Menengah Atas (SMA): Rp 1,5 juta per satu orang peserta didik setiap tahun.
- Sekolah Menengah Kejuruan (SMK): Rp 1,6 juta per satu orang peserta didik setiap tahun.
- Sekolah Terintegrasi (SDLB, SMPLB, SMALB, SLB): Rp 2 juta per satu orang peserta didik setiap tahun.

Jumlah peserta didik berdasarkan dari data NISN pada Dapodik. Dengan begitu, Pemerintah akan mengirimkan bantuan dana BOS sesuai dengan jumlah peserta didik yang sudah terdaftar. Selain itu, khusus untuk Sekolah Terintegrasi yang memiliki jumlah peserta didik kurang dari 60 orang, maka akan tetap dihitung sebesar 60 orang.

Dengan begitu, pihak sekolah dapat langsung menggunakan dana BOS untuk melakukan pembiayaan keperluan sekolah setelah dana sudah di transfer ke rekening sekolah.

2.2.6 Indikator Dana Bantuan Operasional Sekolah

Indikator Kompetensi adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan pengelolaan Dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS)
2. Penggunaan Dana Bantuan Operasional sekolah (BOS)
3. Pelaksanaan Dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS)
4. Pertanggungjawaban Pengelolaan Dana Bantuan operasional Sekolah (BOS)

2.3 Lingkungan Kerja

2.3.1 Pengertian 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).

Menurut Bambang (1991:122), lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Seorang pegawai yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang pegawai bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja pegawai tersebut akan rendah.

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.

2.3.2 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.

2.3.3 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.

2.3.4 Indikator Lingkungan Sekolah

Indikator –indikator lingkungan sekolah meliputi :

1. Kurikulum sekolah
2. Letak lingkungan sekolah
3. Relasi guru dengan siswa
4. Relasi siswa dengan siswa
5. Prasarana fisik sekolah

Pengambilan indikator-indikator tersebut berdasarkan adanya kesamaan pendapat dari para ahli yang mengemukakan unsur-unsur tentang lingkungan sekolah, dan oleh peneliti dijadikan sebagai

indikator lingkungan sekolah guna penyusunan pernyataan dalam instrumen angket

2.4 Kepemimpinan Kepala Sekolah

2.4.1 Pengertian Kepemimpinan Kepala Sekolah

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 pemimpin 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.

2.4.2 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.

2.4.3. Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartono (2008) dalam Muchlisin Riadi (2019), 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.

2.4.4. 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 Partisipasi adalah 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:

d. 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.

e. 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.

f. 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.

g. 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.

h 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.

i. 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 otokratis. Pemimpin ini menganut demokrasi semu dan lebih mengarah kepada kegiatan pemimpin yang otoriter dalam bentuk yang halus dan samar-samar.

j. 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.

2.5 Kinerja Guru

2.5.1. Pengertian Kinerja Guru

Menurut A. Tabrani Rusyan dkk, (2000:17) dalam Aina Mulyana (2019), Kinerja guru adalah melaksanakan proses pembelajaran baik dilakukan di dalam kelas maupun di luar kelas di samping mengerjakan kegiatan-kegiatan lainnya, seperti mengerjakan administrasi sekolah dan administrasi pembelajaran, melaksanakan bimbingan dan layanan pada para siswa, serta melaksanakan penilaian.

Kinerja guru merupakan proses pembelajaran sebagai upaya mengembangkan kegiatan yang ada menjadi kegiatan yang lebih baik, sehingga tujuan pendidikan yang telah ditetapkan dicapai dengan baik melalui suatu kegiatan pembelajaran yang dilaksanakan oleh guru sesuai dengan target dan tujuan.

Mitrani (1995:131) dalam Aina Mulyana (2019) mendefinisikan Kinerja sebagai pernyataan sejauh mana seseorang telah memainkan perannya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran-sasaran khusus yang berhubungan dengan peranan perseorangan, dan atau dengan memperlihatkan kompetensi-kompetensi yang

dinyatakan relevan bagi organisasi apakah dalam suatu peranan tertentu, atau secara lebih umum

Dalam hubungannya dengan dunia pendidikan, maka Kinerja guru dapat didefinisikan sebagai sejauh mana seorang guru bekerja secara maksimal sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya dalam upaya mencapai tujuan institusional. Kemampuan seorang guru akan terlihat pada saat mengajar yang dapat diukur dari kompetensi mengajarnya.

McClelland (1971:46) dalam Aina Mulyana (2019), mendefinisikan Kinerja sebagai cerminan dari keseluruhan cara seseorang dalam menetapkan tujuan prestasinya. Seorang guru yang baik bekerja dengan perencanaan-perencanaan yang matang sehingga tujuan yang direncanakan dapat tercapai. Perbedaan Kinerja antara seseorang dengan yang lain dalam suatu situasi kerja adalah karena perbedaan karakteristik dari individu. Pada dasarnya Kinerja menurut Anderson (1984:598) dalam Aina Mulyana (2019) dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor individu dan faktor situasi. Pada faktor individu, jika seseorang melihat Kinerja yang tinggi merupakan jalur untuk memenuhi kebutuhannya, maka ia akan mengikuti jalur tersebut. Sedangkan faktor situasi menyebutkan bahwa Kinerja merupakan hasil interaksi antara motivasi dengan kemampuan dasar. Jika motivasi tinggi tetapi kemampuan dasar rendah, maka Kinerja akan rendah dan jika kemampuan tinggi tetapi

motivasi yang dimiliki rendah maka Kinerja pun akan rendah, atau sebaliknya.

Kinerja menurut Walker (1990: 259) merupakan fungsi dari usaha dan kompetensi sehingga pentinglah bagi individu untuk merasa yakin bahwa mereka mampu berKinerja pada tingkat yang diinginkan. Walker (1990: 260) mengatakan effort dipengaruhi oleh : perasaan positif atau negatif seseorang tentang out come atau penghargaan (reward) yang akan diperoleh akibat pencapaian Kinerja, pengharapan bahwa usaha (effort) yang dilakukan akan memberikan hasil berupa penyelesaian tugas yang ditetapkan, pengharapan bahwa penyelesaian tugas akan memberikan suatu out come atau reward.

Jadi dapat disimpulkan, yang dimaksud dengan Kinerja guru adalah sejauh mana seorang guru bekerja sesuai dengan prosedur yang ada dalam mencapai tujuan yang telah direncanakan. Indikator pengukurannya adalah; kepemimpinan, penguasaan kelas, informasi dan perencanaan kualitas, penggunaan sumber daya manusia, jaminan kualitas produk dan jasa, kualitas hasil dan kepuasan siswa.

2.5.2 Faktor yang mempengaruhi Kinerja Guru

Selanjutnya A. Tabrani Rusyan dkk (2000:17) menyatakan bahwa untuk mendukung keberhasilan Kinerja guru seperti diterangkan di atas, maka perlu berbagai faktor yang mendukung, di antaranya:

1) Motivasi Kinerja Guru

Dorongan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik bagi guru sebaiknya muncul dari dalam diri sendiri, tetapi upaya motivasi dari luar juga dapat juga memberikan semangat kerja guru, misalnya dorongan yang diberikan dari kepala sekolah kepada guru.

2) Etos Kinerja Guru

Guru memiliki etos kerja yang lebih besar untuk berhasil dalam melaksanakan proses belajar mengajar dibandingkan dengan guru yang tidak ditunjang oleh etos Kinerja.dalam melaksanakan tugasnya guru memiliki etos yang berbeda-beda. Etos kerja perlu dikembangkan oleh guru, karena:

- a) Pergeseran waktu yang mengakibatkan segala sesuatu dalam kehidupan manusia berubah dan berkembang.
- b) Kondisi yang terbuka untuk menerima dan menyalurkan kreativitas.
- c) Perubahan lingkungan terutama bidang teknologi.

3) Lingkungan Kinerja guru

Lingkungan kerja yang dapat mendukung guru melaksanakan tugas secara efektif dan efisien, meliputi:

- a) Lingkungan social-psikologis, yaitu lingkungan serasi dan harmonis antar guru, guru dengan kepala sekolah, dan guru, kepala sekolah, dengan staf TUdapat menunjang berhasilnya Kinerja guru.

- b) Lingkungan fisik, ruang Kinerja guru hendaknya memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:
 - (1) Ruangan harus bersih,
 - (2) Ada ruangan khusus untuk kerja,
 - (3) Peralatan dan perabotan tertata baik,
 - (4) Mempunyai penerangan yang baik,
 - (5) Tersedia meja kerja yang cukup,
 - (6) Sirkulasi udara yang baik, dan
 - (7) Jauh dari kebisingan.
- 4) Tugas dan tanggung jawab guru
 - a) Tanggung jawab moral, guru harus memiliki kemampuan menghayati perilaku dan etika yang sesuai dengan moral Pancasila.
 - b) Tanggung jawab dan proses pembelajaran di sekolah, yaitu setiap guru harus menguasai cara pembelajaran yang efektif, mampu membuat persiapan mengajar dan memahami kurikulum dengan baik.
 - c) Tanggung jawab guru di bidang kemasyarakatan, yaitu turut mensukseskan pembangunan masyarakat, untuk itu guru harus mampu membimbing, mengabdikan, dan melayani masyarakat.

- d) Tanggung jawab guru di bidang keilmuan, yaitu guru turut serta memajukan ilmu dengan melaksanakan penelitian dan pengembangan.
- e). Optimalisasi kelompok kerja guru

2.5.3 Indikator Kinerja Guru

Jabatan sebagai seorang guru bukan hanya sebagai jabatan fungsional tetapi lebih bersifat profesional, artinya jabatan yang lebih erat kaitannya dengan keahlian dan keterampilan yang telah dipersiapkan melalui proses pendidikan dan pelatihan secara khusus dalam bidangnya. Karena guru telah dipersiapkan secara khusus untuk berkiprah dalam bidang pendidikan, maka jabatan fungsional guru bersifat profesional yang selalu dituntut untuk terus mengembangkan profesinya. A. Tabrani Rusyan dkk, (2000:11) menyarankan bahwa dalam rangka mengatasi permasalahan-permasalahan global sekolah perlu menerapkan budaya Kinerja dalam proses pembelajaran dengan cara sebagai berikut:

- a. Meningkatkan mutu pembelajaran sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan para siswa.
- b. Menggalakkan penggunaan alat dan media pendidikan dalam proses pembelajaran.
- c. Mendorong lahirnya “Sumber Daya Manusia” yang berkualitas melalui proses pembelajaran yang efektif dan efisien.

- d. Menata pendayagunaan proses pembelajaran, sehingga proses pembelajaran berdaya guna dan berhasil guna.
- e. Membina peserta didik yang menghargai nilai-nilai unggul dalam proses pembelajaran.
- f. Memotivasi peserta didik, menghargai, dan mengejar kualitas yang tinggi melalui proses pembelajaran.
- g. Meningkatkan proses pembelajaran sesuai dengan kebutuhan globalisasi.
- h. Memberi perhatian kepada peserta didik yang berbakat.
- i. Mengubah peserta didik untuk berorientasi kepada kekaryaan bukan kepada ijazah.
- j. Membudayakan sikap kritis dan terbuka sebagai syarat tumbuhnya pola pikir siswa yang lebih demokratis.
- k. Membudayakan nilai-nilai yang mencintai kualitas kepada peserta didik.
- l. Membudayakan sikapn kerja keras, produktif, dan disiplin.

Indikator Kinerja Guru dapat mengacu pada pendapat Nana Sudjana dkk, (2004:107) tentang kompetensi Kinerja guru, yaitu:

- a. Menguasai bahan yang akan diajarkan.
- b. Mengelola program belajar mengajar.
- c. Mengelola kelas.
- d. Menggunakan media/sumber pelajaran.

- e. Menguasai landasan-landasan kependidikan.
- f. Mengelola interaksi belajar mengajar.
- g. Menilai prestasi siswa.
- h. Mengenal fungsi dan program bimbingan dan penyuluhan.
- i. Mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah.
- j. Memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil-hasil penelitian.

BAB III

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN

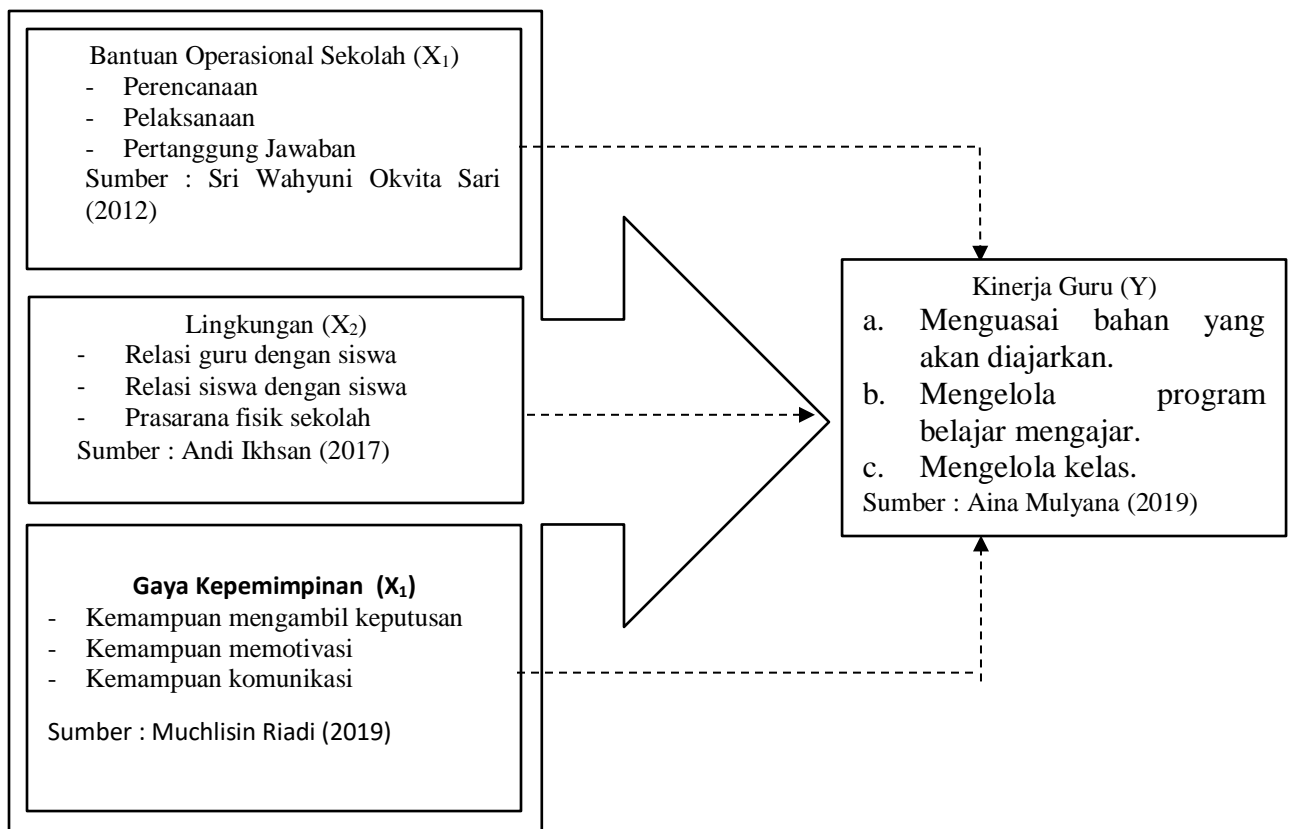
3.1. Kerangka Konseptual

Kerangka pemikiran penelitian ini didasari pada landasan teori yang telah disampaikan sebelumnya dalam kajian teoritis proposal penelitian ini, serta kondisi obyek penelitian yang memiliki penekanan terhadap faktor-faktor yang dihadapi di lapangan dalam meningkatkan kinerja guru Sekolah Dasar di Gugus SDN 45 Tombolo Kecamatan Gantarang ke Kabupaten Bantaeng. Dari fakta empiris sangat terasa jika masalah efektifitas program bantuan operasional sekolah, lingkungan kerja dan kepemimpinan kepala sekolah menjadi faktor-faktor yang memiliki pengaruh besar terhadap kinerja guru.

Masalah efektifitas program Bantuan Operasional Sekolah menjadi salah satu factor yang dipandang sangat peting dalam meningkatkan kinerja guru karena dengan adanya bantuan operasional sekolah membantu pihak sekolah dan guru untuk memenuhi kebutuhan yang diperlukan untuk menunjang terlaksanannya pembelajaran yang baik. Selain Bantuan Operasional Sekolah lingkungan kerja juga menjadi salah satu factor tolak ukur dalam peningkatan kinerja guru karena dalam mengajara di sekolah guru membutuhkan saana yang nyaman, kekeluargaan, serta kondusif dalam pembelajaran yang bisa meningkatkan kinerja guru. Fakto-faktor tersebut diatas sangat pulah di pengaruhi oleh kemampuan kepemimpinan kepala sekolah masih menjadi salah

satu faktor yang dipandang sangat penting dalam meningkat kinerja guru terutama terkait dengan pengelolaan guru dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal. Dengan pemikiran tersebut diatas maka kerangka konsep penelitian ini disusun sebagai berikut:

Gambar 3.1. Kerangka Konsep Penelitian



3.2. Hipotesis Penelitian

Dari kerangka konsep penelitian di atas maka disusunlah hipotesis penelitian ini sebagai pendugaan awal terkait dengan hubungan variable-variabel penelitian ini sebagai berikut:

1. Diduga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara efektifitas program bantuan operasional sekolah, lingkungan kerja dan kepemimpinan kepala sekolah di Gugus SDN 45 Tombolo di Kecamatan Gantarang Keke Kabupaten Bantaeng.
2. Diduga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara efektifitas program bantuan operasional sekolah, lingkungan kerja dan kepemimpinan kepala sekolah di Gugus SDN 45 Tombolo di Kecamatan Gantarang Keke Kabupaten Bantaeng
3. Diduga variabel antara efektifitas program bantuan operasional sekolah merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja guru di Gugus SDN 45 Tombolo di Kecamatan Gantarang Keke Kabupaten Bantaeng

3.3. Defnisi Operasional

Berdasar pada kerangka konsep penelitian tersebut diatas maka definisi operasional dari masing-masing variabel yaitu Variabel Manajemen Program Bantuan BOS (X1), Variabel Lingkungan Kerja (X2) dan Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X3), dan Variabel Kinerja Guru (Y).

1. Variabel Manajemen Program Bantuan BOS (X1),

Manajemen adalah manfaat sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya. Indikator Efektifitas Program Bantuan BOS (X1) adalah :

1. Perencanaan pengelolaan Dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS)

2. Penggunaan Dana Bantuan Operasional sekolah (BOS)
3. Pelaksanaan Dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS)
4. Pertanggungjawaban Pengelolaan Dana Bantuan operasional Sekolah (BOS)

2. Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Indikator lingkungan Kerja (X2) adalah :

1. Kurikulum sekolah
2. Letak lingkungan sekolah
3. Relasi guru dengan siswa
4. Relasi siswa dengan siswa
5. Prasarana fisik sekolah

3. Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X3)

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. Indikator Kepemimpinan (X3) adalah :

1. Kemampuan Mengambil Keputusan.
2. Kemampuan Memotivasi.

3. Kemampuan Komunikasi.
4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan.
5. Tanggung Jawab.
6. Kemampuan Mengendalikan Emosional.

4. Variabel Kinerja Guru (Y).

Kinerja Guru merupakan hasil pekerjaan atau prestasi kerja yang dilakukan oleh seorang guru berdasarkan kemampuan mengelola kegiatan belajar mengajar, yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi pembelajaran. Indikator Kinerja Guru (Y) adalah :

- a. Menguasai bahan yang akan diajarkan.
- b. Mengelola program belajar mengajar.
- c. Mengelola kelas.
- d. Menggunakan media/sumber pelajaran.
- e. Menguasai landasan-landasan kependidikan.
- f. Mengelola interaksi belajar mengajar.
- g. Menilai prestasi siswa.
- h. Mengenal fungsi dan program bimbingan dan penyuluhan.
- i. Mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah.
- j. Memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil-hasil penelitian.

BAB IV METODE PENELITIAN

4.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, yaitu menurut Musfiqon, (2012:59) penelitian yang difokuskan pada kajian fenomena objektif untuk dikaji secara kuantitatif. Penelitian ini termasuk jenis penelitian *expost facto*, menurut Sugiyono, (2007:7) yaitu penelitian yang bertujuan untuk menyelidiki peristiwa yang telah terjadi dan kemudian merunut kebelakang untuk mengetahui faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya peristiwa tersebut. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif korelasional.

4.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kabupaten Bantaeng tepatnya pada Gugus SDN 45 Tombolo Kecamatan Gantarang Keke dengan waktu penelitian berlangsung selama bulan Mei 2021.

4.3 Populasi dan Sampel

4.2.1 Populasi Penelitian

Populasi ialah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal, atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat semesta penelitian (Ferdinand, 2006). Populasi penelitian ini adalah seluruh guru Di Gugus SDN 45 Tombolo Kecamatan

Gantarang Keke yang terdaftar sebagai Guru Tetap baik yang berstatus Aparatur Sipil Negara (ASN) maupun Non ASN.

4.2.2 Sampel Penelitian

Sampel adalah Sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel ditarik dari kelompok populasi tetapi tidak semua anggota kelompok populasi menjadi anggota sampel. Menurut Sugiyono (2014: 62), sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi.

Adapun guru yang menjadi sampel yakni guru yang berstatus ASN datanya disajikan dalam tabel berikut :

Tabel Jumlah Guru di Gugus SD Negeri 45 Tombolo Kec. Gantarang Keke Kab.Bantaeng

No	Nama Sekolah	Jumah Guru
1	SDN 45 Tombolo	8
2	SDN 44 Passangarrang	8
3	SDN 46 Kadang Kunyi	8
4	SD Inpres Dampang	9
5	SD Inpres Kampung Beru	10
6	SD Inpres Palanjong	8
	Total	51

Berdasarkan pertimbangan bahwa data yang diteliti tidak begitu banyak dan masih dapat dijangkau, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *sampling jenuh*. Menurut Sugiyono (2015:

156), “*Sampling jenuh* adalah Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil.” Dengan teknik tersebut, maka dapat diketahui dari data di atas bahwa dalam penelitian ini jumlah sampel yang akan diteliti sebanyak 51 orang.

4.4 Teknik Pengumpulan Data

Jenis data yang diperoleh adalah data kuantitatif. Data tersebut meliputi efektifitas bantuan operasional sekolah, lingkungan kerja dan kepemimpinan kepala sekolah. Untuk mengumpulkan data keempat variabel tersebut maka digunakan Teknik angket (kuisisioner). Dengan Teknik tersebut maka akan dikembangkan instrumen penelitian sebanyak variabel yang ada dalam penelitian ini yaitu pengaruh kemampuan manajerial kepala sekolah, sarana prasarana, iklim kerja terhadap prestasi kerja guru.

a. Kuesioner atau angket

Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden dengan panduan kuesioner. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2001:73). Kuisisioner yang digunakan adalah kuisisioner tertutup yaitu kuisisioner yang sudah disediakan jawabannya sehingga responden tinggal memilih (Arikunto, 2006: 152).

Kuisisioner yang digunakan terdiri dari pertanyaan dengan jumlah item atau option 5 jawaban tertentu sebagai pilihan dalam setiap butirnya.

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

4.5.1 Jenis Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data subjek. Sebab tujuan penelitian ini adalah meneliti persepsi subjek guru sekolah dasar mengenai efektifitas bantuan operasional sekolah, lingkungan kerja dan kepemimpinan kepala sekolah di sekolah masing-masing.

4.5.2 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer merupakan data hasil kuisisioner yang diperoleh langsung dari sumber data tanpa melalui perantara. Metode yang digunakan untuk mendapatkan data primer yaitu metode survei dan metode observasi. Dalam penelitian ini data diperoleh secara langsung dari responden

dengan cara membagikan kuisioner/daftar pertanyaan pada responden. Sementara itu, kuisioner yang diajukan disusun berdasarkan variabel yang telah ditentukan.

4.6 Metode Analisis Data

Data penelitian ini akan dianalisis dengan menggunakan Teknik regresi dan korelasi. Analisis dilakukan dengan pengolahan secara manual memakai Microsoft excel dengan Langkah-langkah sebagai berikut:

4.6.1 Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Statistik deskriptif bertujuan untuk menyajikan data, ukuran data, ukuran sentral, serta penyebaran. Penyajian data mencakup daftar distribusi dan histogram. Ukuran sentral meliputi mean, median, dan modus. Ukuran penyebaran berupa varian dan simpangan baku atau standar deviasi.

Dalam pelaksanaan analisis deskriptif data, Langkah-langkah yang dilakukan adalah membuat tabulasi data untuk setiap variabel, mengurutkan data secara interval dan menyusunnya dalam bentuk tabel distribusi frekuensi. Dengan analisis ini dapat diketahui besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara langsung. Besarnya pengaruh dari variabel bebas dan terikat dinyatakan

oleh besarnya koefisien determinan. Selanjutnya untuk menguji signifikan keofisien digunakan uji-t dan t_{hitung} yang diperoleh dan dibandingkan dengan t_{tabel} . Analisis data dilakukan dengan taraf signifikansi 0,05 dan 0,01.

Untuk menghitung prosentase, terlebih dahulu dilakukan penskoran dengan skor tertinggi 5 dan skor terendah 1. Selanjutnya dari perolehan skor untuk setiap responden dihitung jumlah dan rata-ratanya. Rata-rata skor dari setiap responden dikelompokkan berdasarkan kriteria yang sudah dijelaskan yaitu:

Tabel 4.2
Pengelompokan Kriteria

Interval Skala	Kategori	Keterangan
1,00 – 1,80	Sangat Kurang	SK
1,81 – 2,60	Kurang	K
2,61 – 3,40	Cukup	C
3,41 – 4,20	Baik	B
4,21 – 5,00	Sangat Baik	SB

Setelah diperoleh banyaknya data dengan kelompok Sangat Baik hingga Sangat Kurang, kemudian dihitung persentasenya dengan rumus:

$$\text{Persen Kategori} = \frac{\text{Banyak Data}}{\text{Seluruh Data}} \times 100\%$$

Selain persentase, juga dilakukan perhitungan rata-rata hitung (mean), median, variansi, standar deviasi, dan penyajian data dalam grafik histogram.

4.6.2 Uji Persyaratan

Sebelum diuji hipotesis penelitian berupa analisis regresi, maka terlebih dahulu dilakukan uji prasyarat untuk meyakinkan bahwa persamaan garis regresi yang diperoleh adalah linier dan dapat dipergunakan untuk peramalan, yaitu uji normalitas, uji linieritas, dan uji multikolinieritas.

4.6.2.1 Uji Normalitas Data

Penggunaan statistic parametris seperti *t-test* dan *regresi* mensyaratkan bahwa data setiap variabel yang akan dianalisis harus berdistribusi normal. Oleh karena itu sebelum pengujian hipotesis dilakukan, maka terlebih dahulu akan dilakukan pengujian normalitas data. Pengujian normalitas data dimaksudkan untuk mengetahui normal tidaknya distribusi penelitian masing-masing variabel penelitian yang meliputi efektifitas bantuan operasional sekolah (X1), lingkungan sekolah (X2), kepemimpinan kepala sekolah (X3), dan kinerja guru (Y).

4.6.2.2 Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk mengukur tingkat asosiasi (keeratan) hubungan/pengaruh antar variabel bebas melalui besaran koefisien korelasi (r). uji kolinieritas juga dilakukan untuk mengetahui

ada tidaknya korelasi diantara sesama variabel bebas. Model regresi dalam penelitian ini dapat memenuhi syarat apabila tidak terjadi multikolinieritas atau adanya korelasi diantara variabel bebas, (Santoso, 1999: 293).

4.6.2.3 Uji Heteroskedastisitas (Koefisien Spearman's Rho)

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda di sebut uji heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2010).

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

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.

- b. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas

4.6.2.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linear berganda digunakan untuk penelitian yang memiliki lebih dari satu variabel independen. Menurut Ghozali (2018), analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh kemampuan manajerial kepala sekolah, sarana prasarana, iklim kerja terhadap prestasi kerja guru.

Model hubungan tersebut dapat disusun dalam fungsi atau persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + BX1 + BX2 + BX3$$

Dimana:

Y = Prestasi kerja guru

a = Nilai konstanta

B1 = Koefisien regresi variabel X1 (efektifitas bantuan operasional sekolah)

B2 = Koefisien regresi variabel X2 (lingkungan sekolah)

B3 = Koefisien regresi variabel X3 (kepemimpinan kepala sekolah)

X1 = Efektifitas bantuan operasional sekolah

X2 = Lingkungan sekolah

X3 = Kepemimpinan kepala sekolah

4.6.2.5 Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X1, X2 dan X3 (kemampuan manajerial kepala sekolah, sarana prasarana, iklim kerja) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (prestasi kerja guru) secara terpisah atau parsial (Ghozali, 2005). Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah :

Ho : Variabel-variabel bebas (manajemen bantuan operasional sekolah, lingkungan sekolah, dan kepemimpinan kepala sekolah) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat Kinerja Guru).

Ha : Variabel-variabel bebas (manajemen bantuan operasional sekolah, lingkungan sekolah, dan kepemimpinan kepala sekolah) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Kinerja Guru).

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.

4.6.2.6 Uji Signifikansi Pengaruh Simultan (Uji F)

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Ghozali, 2005). Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah :

- H_0 : Variabel-variabel bebas yaitu manajemen bantuan operasional sekolah, lingkungan sekolah dan kepemimpinan kepala sekolah tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikat yaitu kinerja Guru.
- H_a : Variabel-variabel bebas yaitu manajemen bantuan operasional sekolah, lingkungan sekolah dan kepemimpinan kepala sekolah mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikat yaitu kinerja Guru.

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.

4.6.2.7 Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) dimaksudkan untuk mengetahui tingkat ketepatan paling baik dalam analisa regresi dimana hal yang ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R²) antara 0 (nol) dan 1 (satu). Koefisien determinasi (R²) 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 (R²) dipergunakan untuk mengetahui presentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X). Sehingga diketahui seberapa besar pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen. Analisis ini juga digunakan untuk mengetahui seberapa besar faktor-faktor lain diluar variabel dependen yang mempengaruhi variabel independen

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Hasil Penelitian

5.1.1. Profil Obyek Penelitian

Kabupaten 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. Negeri 45 Tombolo Kec. Gantarang Keke Kab. Bantaeng yang terdiri dari : SDN 45 Tombolo dengan jumlah tenaga didik sebanyak 8 orang; SDN 44 Passangarrang dengan jumlah tenaga didik sebanyak 8 orang; SDN 46 Kadang Kunyi dengan jumlah tenaga didik sebanyak 8

orang; SD Inpres Dampang dengan jumlah tenaga didik sebanyak 9 orang; SD Inpres Kampung Beru dengan jumlah tenaga didik sebanyak 10 orang; dan SD Inpres Palanjong dengan jumlah tenaga didik sebanyak 8 orang.

5.1.2. Profil Responden

Responden merupakan seluruh Guru yang terdapat dalam Gugus SD. Negeri 45 Tombolo Kec. Gantarang Keke Kab. Bantaeng. Jumlah responden dalam penelitian ini yaitu berjumlah 51 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

6.

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persen
1.	Laki Laki	13	25.59 %
2	Perempuan	38	74.51%
	Total	51	100

Sumber: Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa ada 51 responden dalam penelitian ini, terdapat sebanyak 13 (25,59%) responden laki – laki

sedangkan perempuan sebanyak 38 (74,51%). 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 didiknya, 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 dilihat pada tabel 5.2

Tabel 5.2
Responden Berdasarkan Usia

7.

No	Interval Usia (tahun)	Jumlah	Persen
1.	21 – 30	1	1.96%
2.	31 – 40	12	23.53%
3.	41 – 50	15	29.41%
4.	51 - 60	23	45.10%
	Total	51	100

Sumber: Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa ada 51 responden dalam penelitian ini, terdapat sebanyak 1 (1,96%) responden berusia

antara 21 – 30 tahun, terdapat sebanyak 12 (23,53%) responden berusia antara 31 – 40 tahun, terdapat sebanyak 15 (29,41%) responden berusia antara 41 – 50 tahun dan terdapat sebanyak 23 (45,10%) responden berusia antara 51 – 60 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa usia responden paling banyak pada usia antara 51 - 60 tahun dimana usia tersebut sudah tergolong sudah tua atau 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

8.

No	Interval Usia (tahun)	Jumlah	Persen
1.	S2 (Pasca Sarjana)	1	1.96%
2.	S1 (Sarjana)	50	98.04%
	Total	51	100

Sumber: Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa ada 51 responden dalam penelitian ini, terdapat sebanyak 1 (1,96%) responden berpendidikan S2 (Pasca Sarjana) dan terdapat sebanyak 50 (98,04%) responden berpendidikan S1 (Sarjana). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden merupakan lulusan S1 (Sarjana), menandakan sebagian besar guru pada Gugus SDN 45 Tombolo Kecamatan Gantarang keke 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 = $((F1x1) + (F2x2) + (F3x3) + (F4x4) + (F5x5)) / 5$

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 : $(\%F_{x5})/5 = (51 \times 5)/5 = 255/5 = 51$

Batas bawah rentang skor : $(\%F_{x1})/5 = (51 \times 1)/5 = 51/5 = 10,2$

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 10,2 - 51. Dengan menggunakan Three Box Method maka rentang sebesar 40,8 dibagi menjadi 3 bagian, sehingga menghasilkan rentang untuk masing-masing bagian sebesar 13,6 dimana akan digunakan sebagai interpretasi nilai indeks sebagai berikut:

10,2 – 23,8 : Rendah

23,9 – 37,4 : Sedang

37,5 – 51 : Tinggi

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

Analisis Deskriptif Item Pertanyaan Untuk Variabel Manajemen Program BOS (X₁)

Berikut ini analisis deskriptif setiap item pertanyaan untuk variabel Eektivitas Program BOS(X₁) :

Tabel 5.4
Analisis Deskriptif Item Pertanyaan Untuk Variabel
Manajemen Program BOS (X₁)

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	0	9	17	18	7	176	35,2	sedang
2	Meningkatnya proses belajar mengajar di pengaruhi oleh pemberian insentif guru dari dana BOS	3	8	19	16	5	165	33	sedang
3	Pertanggungjawaban pengelolaan Dana BOS pada Sekolah telah dilakukan secara akuntabel dan transparan .	1	3	22	20	5	178	35,6	tinggi
Jumlah							519	173	sedang
Indeks X1							173	34,6	

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan table diatas dapat dideskripsikan bahwa pernyataan-pernyataan dari variable manajemen BOS (X_1) sebagian besar responden memilih skor ≥ 3 . Pernyataan ke-1 terdiri atas 9 (17,6%) menyatakan tidak setuju; 17 (33,3%) menyatakan ragu-ragu; 18(35,3%) menyatakan setuju dan 7(13,7%) menyatakan sangat setuju. Pernyataan ke-2 terdiri atas 3(5,9%) menyatakan sangat tidak setuju; 8(15,7%) menyatakan tidak setuju; 19(37,3%) menyatakan ragu-ragu; 16(31,4%) menyatakan setuju dan 5(9,8%) menyatakan sangat setuju. Pernyataan ke-3 terdiri atas 1(1,0%) menyatakan sangat tidak setuju; 3(5,9%) menyatakan tidak setuju; 22(43,1%) menyatakan ragu-ragu, 20(39,2%) menyatakan setuju dan 5(9,8%) menyatakan sangat setuju.

Tabel diatas menunjukkan bahwa tanggapan responden untuk tiga pernyataan yang diajukan berkaitan dengan Manajemen program BOS terlihat berimbang tidak ada yang sangat mencolok semua berada pada skala sedang. Hal ini menunjukkan bahwa Manajemen program BOS yang digunakan di Gugus SD. Negeri 45 Tombolo sudah memadai.

Tanggapan terhadap pernyataan nomor tiga tentang Pertanggungjawaban pengelolaan Dana BOS pada Sekolah telah dilakukan secara akuntabel dan transparan, mendapat respon yang baik dari responden. Namun Manajemen program BOS masih perlu lebih ditingkatkan lagi di masa masa yang akan datang

Analisis Deskriptif Item Pertanyaan Untuk Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

Berikut ini analisis deskriptif setiap item pertanyaan untuk variabel Lingkungan Kerja (X_2) :

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	5	24	17	5	175	35	sedang
2	Pimpinan selalu tegas dalam bertindak	2	6	18	18	7	175	35	sedang
3	Adanya hubungan yang harmonis antara guru dan murid di sekolah	0	14	25	11	1	152	30,4	sedang
Jumlah							502	167,33	sedang
Indeks X_2							167,33	33,467	

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan table diatas dapat dideskripsikan bahwa pernyataan-pernyataan dari variable lingkungan kerja (X_2) sebagian besar responden memilih skor ≥ 3 . Pernyataan ke-1 terdiri atas 5(9,8%) menyatakan tidak setuju; 24(47,1%) menyatakan ragu-ragu; 17(33,3%) menyatakan setuju dan 5(9,8%) menyatakan sangat setuju. Pernyataan ke-2 terdiri atas 2(3,9%) menyatakan sangat tidak setuju; 6(11,8%) menyatakan tidak

setuju; 18(35,3%) menyatakan ragu-ragu; 18(35,3%) menyatakan setuju dan 7(13,7%) menyatakan sangat setuju. Pernyataan ke-3 terdiri atas 14(27,5%) menyatakan tidak setuju; 25(49,0%) menyatakan ragu-ragu, 11(21,6%) menyatakan setuju dan 1(2,0%) menyatakan sangat setuju.

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. Negeri 45 Tombolo sudah memadai. Namun lingkungan kerja masih perlu lebih ditingkatkan lagi di masa masa yang akan datang.

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 ditempat saya bekerja melibatkan partisipasi bawahan dalam setiap kegiatan – kegiatan kantor	4	9	19	12	7	162	32,4	sedang
2	Pemimpin ditempat saya bekerja selalu berusaha mendorong bawahannya untuk meningkatkan kemampuan mereka	0	11	15	21	4	171	34,2	sedang
3	Pemimpin ditempat saya bekerja menumbuhkan kesadaran tentang pentingnya patuh terhadap peraturan yang berlaku	0	6	11	29	5	186	37,2	sedang
Jumlah							519	173	sedang
Indeks X3							173	34,6	

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan table diatas dapat dideskripsikan bahwa pernyataan-pernyataan dari variable Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X₃). Pernyataan ke-1 terdiri atas 4 (7,6%) menyatakan Sangat tidak setuju; 9(17,6%) menyatakan tidak setuju; 19 (37,3%) menyatakan ragu-ragu; 12(23,5%) menyatakan setuju dan 7(13,7%) menyatakan sangat setuju. Pernyataan ke-2 terdiri atas 11(21,6%) menyatakan sangat setuju; 15(29,4%) menyatakan ragu-ragu; 21(41,2%) menyatakan setuju dan

4(7,8%) menyatakan sangat setuju. Pernyataan ke-3 terdiri atas 6(11,8%) menyatakan sangat tidak setuju; 11(21,6%) menyatakan tidak setuju; 29(56,9%) menyatakan ragu-ragu, 5(9,8%) menyatakan setuju.

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. Negeri 45 Tombolo sudah memadai.

Terlihat terdapat tanggapan yang lebih menonjol pada poin tiga pernyataan terkait dengan pemimpin ditempat saya bekerja menumbuhkan kesadaran tentang pentingnya patuh terhadap peraturan yang berlaku, 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 Kinerja Guru (Y_1)

Berikut ini analisis deskriptif setiap item pertanyaan untuk variabel Kinerja Guru (Y_1)

Tabel 5.7
Analisis Deskriptif Item Pertanyaan Untuk Variabel
Kinerja Guru (Y₂)

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	1	16	21	4	154	30,8	sedang
2	Terbuka dalam menerima masukan untuk perbaikan dalam pembelajaran.	0	0	22	7	13	159	31,8	Tinggi
3	Guru memberikan tugas yang sesuai dengan tujuan mata pelajaran pada setiap siswa	0	0	12	15	15	171	34,2	Tinggi
Jumlah							484	161,33	sedang
Indeks Y1							161,33	32,267	

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan table diatas dapat dideskripsikan bahwa pernyataan-pernyataan dari variable Kinerja Guru (Y). Pernyataan ke-1 terdiri atas 2(3,9%) menyatakan tidak setuju; 15 (29,4%) menyatakan ragu-ragu; 26(51,0%) menyatakan setuju dan 8(15,7%) menyatakan sangat setuju. Pernyataan ke-2 terdiri atas 26(51,0%) menyatakan ragu-ragu; 22(43,1%) menyatakan setuju dan 3(5,9%) menyatakan sangat setuju. Pernyataan ke-3 terdiri atas 2(3,9%) menyatakan sangat tidak setuju; 7(13,7%) menyatakan tidak setuju; 18(35,3%) menyatakan ragu-ragu, 19(37,3%) menyatakan setuju dan 5(9,8%) menyatakan sangat setuju.

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

Terlihat terdapat tanggapan yang lebih menonjol pada poin ketiga 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 kuisisioner. Adapun Kriteria pengujian yang digunakan adalah jika nilai Corrected Item-Total Correlation ≥ 0.30 , maka kuesioner sebagai alat pengukur dikatakan valid.

1. Variabel Manajemen Program BOS (X_1)

Tabel 5.8
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1.1	6,73	2,683	,702	,689
x1.2	6,94	2,256	,784	,593
x1.3	6,69	3,460	,514	,869

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

Tabel 5.8 menunjukkan bahwa semua item pada variabel Manajemen program BOS adalah valid. Terlihat angka Corrected Item-Total Correlation ≥ 0.30 disetiap item. Instrumen penelitian berupa kuesioner selanjutnya dapat digunakan dalam mengumpulkan data penelitian

2. Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

Tabel 5.9
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	6,41	2,407	,623	,679
x2.2	6,41	1,687	,734	,542
x2.3	6,86	2,761	,504	,797

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 ≥ 0.30 disetiap item. Instrumen penelitian berupa kuesioner selanjutnya dapat digunakan dalam mengumpulkan data penelitian.

3. Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_3)

Tabel 5.10
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	6,00	2,360	,509	,724
x3.2	5,82	2,628	,651	,523
x3.3	6,53	3,174	,527	,676

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

Tabel 5.10 menunjukkan bahwa semua item pada variabel kepemimpinan kepala sekolah adalah valid. Terlihat angka Corrected Item-Total Correlation ≥ 0.30 disetiap item. Instrumen penelitian berupa kuesioner selanjutnya dapat digunakan dalam mengumpulkan data penelitian.

4. Variabel Kinerja Guru (Y)

Tabel 5.11
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	6,90	2,010	,315	,681
y.2	7,14	1,801	,663	,306
y.3	7,33	1,347	,424	,596

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 ≥ 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 Alpha Croambach's	Keterangan
1	Manajemen Program BOS (X1)	0.808	Realibel
2	Lingkungan Kerja (X2)	0.772	Realibel
3	Kepemimpinan Kepala Sekolah (X3)	0.728	Realibel
4	Kinerja Guru (Y)	0.627	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.

Tabel 5.13
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		51
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,24543869
Most Extreme Differences	Absolute	,090
	Positive	,085
	Negative	-,090
Test Statistic		,090
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

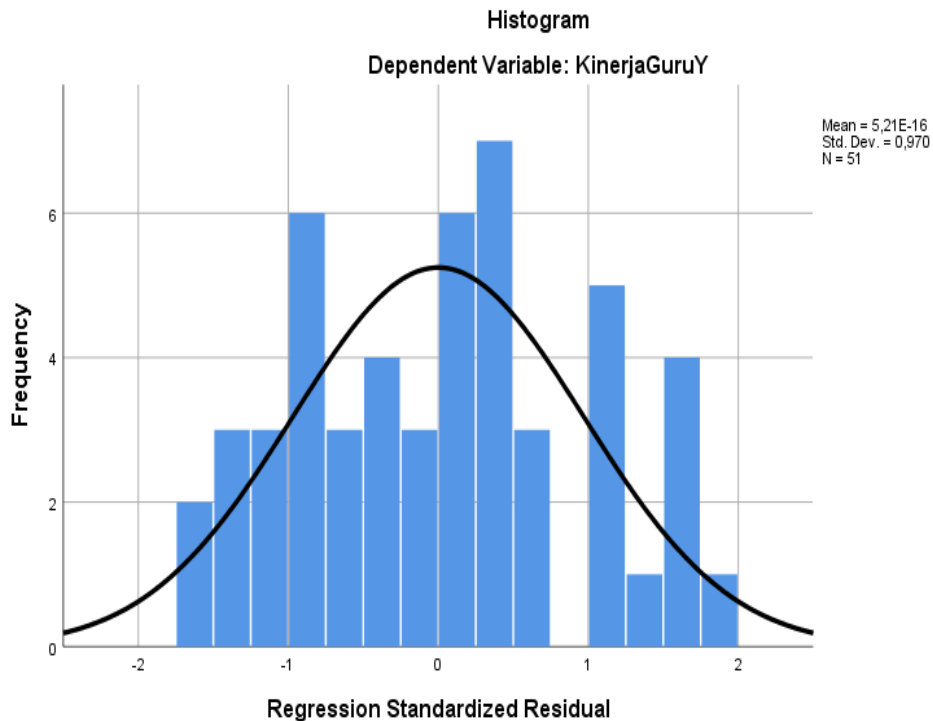
d. This is a lower bound of the true significance.

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:

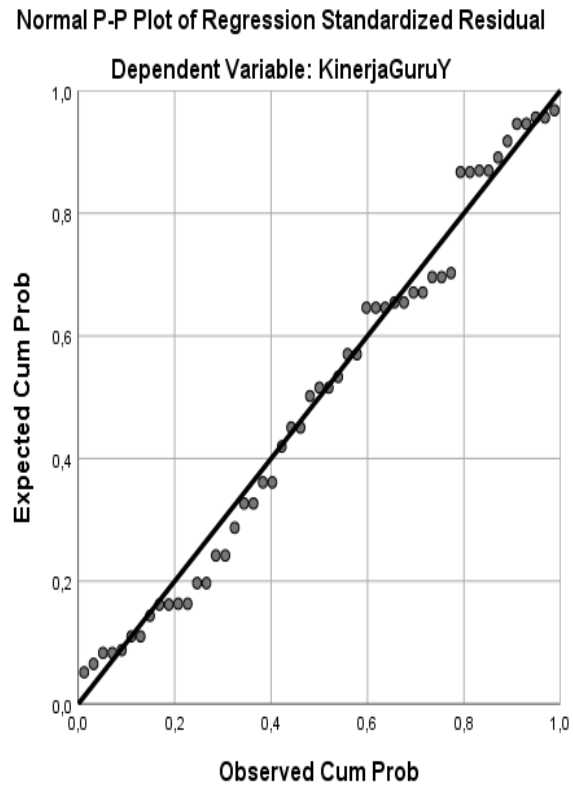
Gambar 5.1



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.

Tabel 5.14
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,767	,943		5,054	,000		
	ManajemenProgramBOS X1	,007	,119	,009	,056	,956	,403	2,482
	LingkunganKerjaX2	,158	,102	,188	1,554	,127	,691	1,447
	KepemimpinanKepalaSekolahX3	,468	,122	,602	3,826	,000	,409	2,444

a. Dependent Variable: KinerjaGuruY

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

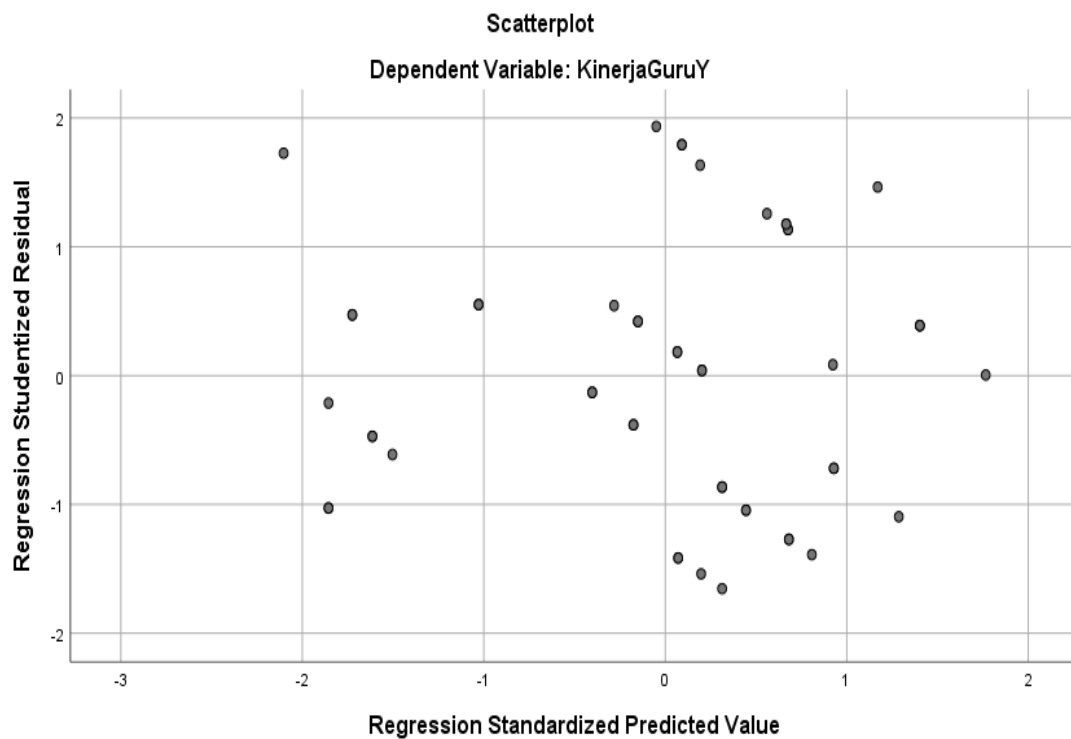
Tabel 5.14 menunjukkan untuk masing-masing variabel yaitu Manajemen Program BOS mempunyai nilai tolerance $0,403 > 0,10$; Nilai tolerance Lingkungan Kerja sebesar $0,691 > 0,10$ dan nilai tolerance Kepemimpinan $0,409 > 0,10$. Sedangkan nilai *Value Influence Factor* (VIF) Manajemen Program BOS $2,482 < 10,0$; nilai *Value Influence Factor* (VIF) Lingkungan Kerja $1,447 < 10,0$ dan nilai *Value Influence Factor* (VIF) Kepemimpinan $2,444 < 10,0$ 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 :

Tabel 5.15
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,767	,943		5,054	,000
	ManajemenProgramBOSX1	,007	,119	,009	,056	,956
	LingkunganKerjaX2	,158	,102	,188	1,554	,127
	KepemimpinanKepalaSekolah X3	,468	,122	,602	3,826	,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:

$$Y = 4,767 + 0,007X_1 + 0,158X_2 + 0,468X_3$$

Hasil analisis regresi linear berganda dapat diinterpretasi sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta 4,767 menunjukkan bahwa jika variabel Manajemen program BOS (X1), lingkungan kerja (X2) dan kepemimpinan kepala sekolah (X3) sama dengan nol, maka kinerja guru (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 4,767
- 2) Nilai koefisien regresi 0,007 menunjukkan bahwa jika Manajemen program BOS (X1) meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja guru (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,007 (0,7%) satuan dengan syarat variabel independen lainnya tetap.
- 3) Nilai koefisien regresi 0,158 menunjukkan bahwa jika variabel lingkungan kerja (X2) meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja guru (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,158 (15,8%) satuan dengan syarat variabel independen lainnya tetap..
- 4) Nilai koefisien regresi 0,468 menunjukkan bahwa jika variabel kepemimpinan kepala sekolah (X3) meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja guru (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,468 (46,8%) 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 Manajemen program BOS, lingkungan kerja dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru pada Gugus SD. Negeri 45 Tombolo Kecamatan Gantarang Keke Kabupaten Bantaeng. Proses pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai t-tabel pada tingkat signifikan (α) 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.

Tabel 5.16**Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,767	,943		5,054	,000
	ManajemenProgramBOSX1	,007	,119	,009	,056	,956
	LingkunganKerjaX2	,158	,102	,188	1,554	,127
	KepemimpinanKepalaSekolahX3	,468	,122	,602	3,826	,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 Manajemen program BOS (X1) terhadap kinerja guru (Y). Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 0,056 dengan signifikan sebesar 0,956 sehingga berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ ($0,056 < 2,012$) dan nilai signifikan lebih besar dari 0,05 ($0,956 > 0,05$), sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa Manajemen program BOS tidak berpengaruh terhadap kinerja guru (H_1) ditolak dan (H_0) diterima.
- 2) Pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja guru (Y). Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar

1,554 dengan signifikan sebesar 0,127, sehingga berdasarkan hasil tersebut dapat di simpulkan bahwa nilai $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ ($1,816 < 2,012$) dan nilai signifikan lebih besar dari 0,05 ($0,127 > 0,05$), sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru (H_3) ditolak dan (H_0) diterima.

- 3) 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 $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($3,826 > 2,012$) 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.

b. Uji F (Simultan)

Uji F menunjukkan apakah semua variabel 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 $F_{\text{hitung}} > F_{\text{table}}$ atau $\text{Sig. } F < 5\%$ 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 $Sif. F > 5\%$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak yakni secara simultan variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 5.17
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	85,425	3	28,475	17,256	,000 ^b
	Residual	77,556	47	1,650		
	Total	162,980	50			

a. Dependent Variable: KinerjaGuruY

b. Predictors: (Constant), KepemimpinanKepalaSekolahX3, LingkunganKerjaX2, ManajemenProgramBOSX1

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

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, ($17,256 > 2,80$) 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 Manajemen program BOS, lingkungan kerja dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di Gugus SD. Negeri 45 Tombolo Kecamatan Gantarang Keke Kabupaten Bantaeng.

Nilai F-tabel berpedoman pada nilai df1 dan df2 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 kepemimpinan kepala sekolah merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja guru di Gugus SD. Negeri 45 Tombolo Kecamatan Gantarang Keke Kabupaten Bantaeng. Variabel kepemimpinan mencapai nilai b sebesar 0,468 lebih tinggi dibanding pencapaian nilai b untuk dua variabel lainnya yaitu variabel Manajemen program BOS yang hanya mencapai nilai b sebesar 0,007 dan variabel lingkungan kerja yang hanya mencapai nilai b sebesar 0,158

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.

Tabel 5.18
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,724 ^a	,524	,494	1,285

a. Predictors: (Constant), KepemimpinanKepalaSekolahX3, LingkunganKerjaX2, ManajemenProgramBOSX1

b. Dependent Variable: KinerjaGuruY

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

Tabel 5.18 menunjukkan nilai R² sebesar 0,524 ini berarti pengaruh variabel bebas (Independen) yaitu Manajemen program BOS, lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja guru sebesar 0,524 atau 52,4% variansi kinerja guru (Y) dipengaruhi oleh Manajemen program BOS (X1), lingkungan kerja (X2) dan kepemimpinan (X3) sedangkan sisanya sebesar 47,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini atau diluar dari model ini.

5.2. Pembahasan

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

Hasil pengolahan data yang dilakukan dalam penelitian ini, diketahui bagaimana Manajemen program BOS (X1), lingkungan kerja (X2), dan

kepemimpinan kepala sekolah (X3), secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Gugus SD. Negeri 45 Tombolo Kecamatan Gantarang Keke Kabupaten Bantaeng..

5.2.1. Pengaruh Manajemen Program BOS Terhadap Kinerja Guru di Gugus SD. Negeri 45 Tombolo Kecamatan Gantarang Keke Kabupaten Bantaeng.

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/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).

Ke sebelas komponen diatas 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).

Bagian temuan khusus dalam deskripsi hasil penelitian ini mengemukakan tentang focus penelitian pada tiga topik mengenai pembiayaan pendidikan di Gugus SD. Negeri 45 Tombolo Kecamatan Gantarang Keke Kabupaten Bantaeng. Ketiga fokus tersebut adalah 1) Pembiayaan pendidikan di SD Negeri 61 Payakumbuh, 2) Bentuk analisis penggunaan dana BOS Sekolah Dasar di Gugus SD. Negeri 45 Tombolo Kecamatan Gantarang Keke Kabupaten Bantaeng, 3) Pengoptimalan hasil analisis pembiayaan BOS untuk kegiatan penyelenggaraan Sekolah Dasar di Gugus SD. Negeri 45 Tombolo Kecamatan Gantarang Keke Kabupaten Bantaeng. Berikut uraian hasil penelitian yang dideskripsikan berdasarkan hasil penelitian yang telah

dilakukan dengan pendekatan kualitatif melalui wawancara, observasi dan dokumentasi.

Pengaruh Manajemen program BOS (X1) terhadap kinerja guru (Y). Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 0,056 dengan signifikan sebesar 0,956 sehingga berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ ($0,056 < 2,012$) dan nilai signifikan lebih besar dari 0,05 ($0,956 > 0,05$), sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa Manajemen program BOS tidak berpengaruh terhadap kinerja guru (H_1) ditolak dan (H_0) diterima.

Hasil uji t menunjukkan variabel Manajemen program BOS tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja guru di Gugus SD. Negeri 45 Tombolo Kecamatan Gantarang Keke Kabupaten Bantaeng. Hal ini berarti bahwa program BOS masih ada yang belum efektif penggunaannya sehingga belum bisa meningkatkan kinerja guru..

Program BOS di Gugus SD. Negeri 45 Tombolo Kecamatan Gantarang Keke 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.

5.2.2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Gugus SD.

Negeri 45 Tombolo Kecamatan Gantarang Keke 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 memulai 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).

Kinerja guru dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu: faktor kemampuan dan faktor motivasi (Supardi, 2013). Motivasi merupakan daya penggerak dari dalam dan di luar subjek untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi mencapai suatu tujuan (Sardiman, 2013), bila motivasi kerjanya tinggi maka akan berpengaruh pada kinerja yang tinggi dan sebaliknya jika motivasinya rendah maka akan menyebabkan kinerja yang dimiliki tersebut rendah.

Pengaruh lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja guru (Y). Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 1,554 dengan signifikan sebesar 0,127, sehingga berdasarkan hasil tersebut dapat di simpulkan bahwa nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,816 < 2,012$) dan nilai signifikan lebih besar dari 0,05 ($0,127 > 0,05$), sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru (H_3) ditolak dan (H_0) diterima.

Hasil uji t menunjukkan variabel lingkungan kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja guru di Gugus SD. Negeri 45 Tombolo Kecamatan Gantarang Keke Kabupaten Bantaeng. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik

lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja guru.

Lingkungan di Gugus SD. Negeri 45 Tombolo Kecamatan Gantarang Keke 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.

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 Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di Gugus SD. Negeri 45 Tombolo Kecamatan Gantarang Keke Kabupaten Bantaeng.

Seorang kepala sekolah sangat penting memiliki pengetahuan kekepalasekolahan (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.

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 (X3) 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 $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($3,826 > 2,012$) 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 t menunjukkan variabel kepemimpinan Kepala Sekolah memberikan pengaruh terhadap kinerja guru di Gugus SD. Negeri 45 Tombolo Kecamatan Gantarang Keke Kabupaten Bantaeng. Artinya semakin baik kepala sekolah dalam memimpin baik guru maupun stafnya akan meningkatkan kinerja gurunya.

Para guru di Gugus SD. Negeri 45 Tombolo Kecamatan Gantarang Keke Kabupaten Bantaeng, kepala sekolah selalu membantu dalam pemecahan

permasalahan yang dihadapi guru. Kepala sekolahnya menghargai guru-guru dan stafnya, menerima masukan dari guru-guru sehingga produktivitas kerja para guru meningkat. Hal ini membuat kinerja para guru semakin maksimal.

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.

Hasil penelitian ini juga selaras dengan penelitian Sukirman (2016) menyimpulkan ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja. Lingkungan kerja sendiri terdiri dari faktor internal dan eksternal. Faktor internal yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang yang meliputi sikap, keinginan atau motivasi, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang budaya dan variabel-variabel personal lainnya. Faktor eksternal yaitu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang berasal dari lingkungan, meliputi kebijakan organisasi, kepemimpinan, tindakan-tindakan rekan kerja, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial. Berdasarkan uji F hasil signifikansinya $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa H_0 diterima dan signifikan.

Berdasarkan hasil analisis tersebut bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja mempunyai efek bagi kinerja guru SMK Negeri

di Kabupaten Muara Enim. Artinya gaya kepemimpinan kepala sekolah yang baik yang didukung dengan lingkungan kerja yang kondusif, cenderung membuat kinerja guru semakin lebih baik. Berdasarkan hasil analisis data, gaya kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja mempunyai kontribusi besar terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Muara Enim.

5.2.4. Pengaruh Manajemen Program BOS, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah secara simultan Terhadap Kinerja Guru Di Gugus SD. Negeri 45 Tombolo Kecamatan Gantarang Keke Kabupaten Bantaeng.

Hasil uji F menunjukkan bahwa efektivitas program BOS, lingkungan kerja dan kepemimpinan Kepala Sekolah secara simultan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Gugus SD. Negeri 45 Tombolo Kecamatan Gantarang Keke 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.

Program Dana BOS yang efektif yaitu penggunaannya tepat sasaran akan membantu dalam pencapaian tujuan pendidikan, Hal tersebut akan membuat suasana lingkungan kerja yang kondusif. Dengan lingkungan kerja yang kondusif akan membuat proses belajar mengajar menjadi lancar. Selain

itu kepemimpinan kepala sekolah yang loyal dinamis dan mengayomi akan tercipta suasana kerja yang menyenangkan. Sehingga akan meningkatkan kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

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

- a. Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru di Gugus SD. Negeri 45 Tombolo Kecamatan Gantarang Keke Kabupaten Bantaeng. Sedangkan Manajemen program BOS dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru di Gugus SD. Negeri 45 Tombolo Kecamatan Gantarang Keke Kabupaten Bantaeng.
- b. Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa secara simultan menunjukkan bahwa variabel Manajemen program BOS, lingkungan kerja dan kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru di Gugus SD. Negeri 45 Tombolo Kecamatan Gantarang Keke Kabupaten Bantaeng.
- c. Berdasarkan hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan bahwa secara parsial menunjukkan bahwa variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja guru (Y) yaitu kepemimpinan kepala sekolah.

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. 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.
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. Kepala sekolah selaku pemimpin harusnya memiliki Gaya/kemampuan menjaling hubungan dengan warga sekolah serta menciptakan keadaan yang kondusif dan nyaman terutama bagi guru dan tenaga kependidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, M. F. (2016). Evaluasi Kebijakan Program Pemberian Dana Bantuan Operasional Sekolah. *Jurnal Analisis Dan Pelayanan Publik*.
- Anggraini, R. D. (2013). Transparansi , Partisipasi , Dan Akuntabilitas Pengelolaan Anggaran Dana BOS Dalam Program RKAS Di SDN Pacarkeling VIII Surabaya. *Kebijakan Dan Manajemen Publik*.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi. Jakarta: Rineka Cipta.
- 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).
- Baihaqi, M. I. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di MA Ma'arif Selorejo Blitar. *Konstruktivisme*, Vol 7 No.2, 97-104.
- Buku Panduan Pelaksanaan Program Bantuan Operasional Sekolah (BOS) Tahun (2013). Departemen Pendidikan Nasional –Departemen Agama
- Creswell, J. W. (2016). *Research Design: Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif, Dan Campuran*. SAGE Publication.
- Depdiknas, (2000). *Panduan Manajemen Sekolah*. Jakarta: Dirjen Dikdasmen.
- Elfita, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru pendidikan agama islam di MTs. Negeri Sentajo Filial Singingi Kecamatan Singingi, Kabupaten Kuantan Singingi. *Jurnal Al-Hikmah*, Vol 1, No. 1.
- Eliyanto. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen. *Jurnal Pendidikan Madrasah*, Volume 3, Nomor 1, 169-180.
- Fitri, A. (2014). *Pengelolaan Dana Bantuan Operasional Sekolah (Bos) Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Mandiangin Koto Selayan Kota Bukittinggi*. Bahana Manajemen Pendidikan.

- Fitriani, I. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Guru Terhadap Kinerja Guru di Paud terpadu Adzkaa Martapura. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis* Vol 2, No 1, 1-13.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hidayat, R., Burhan, M. R., & Al Ma'ruf, A. M. (2019). Manajemen 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>
- Jurnal Basicedu* Vol 4 No 2 April 2020 p-ISSN 2580-3735 e-ISSN 2580-1147
- Khoiriyah, L. (2009). Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Aji Bali Jayawijaya Surakarta, (online), <http://id.pdfsb.com/> diakses pada 26 September 2019.
- Lubis, A. (2015). Lingkungan Kerja yang kondusif dan Faktor-faktor yang Mempengaruhinya. *Al-Masharif* Volume 3 No.1, 34-49.
- 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.

- 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>
- Rakib. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Tulungagung. *Jurnal Dimensi*, Vol. 2, No. 1: 103-114.
- Republik Indonesia. (2003). Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 459 Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan dana bos terhadap prestasi guru – Rita Armaiyyetti, Sufyarma Marsidin, Hanif Alkadri
- 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>
- 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>
- Santoso, Singgih. 2004. Mengatasi Berbagai Masalah Statistik dengan SPSS Versi 11.5. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Sardiman, A. M. (2012). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sepriadi, & Ahmad, S. (2017). Pengaruh Peran Kepala Sekolah sebagai Supervisor Akademik terhadap Kinerja Guru di SMK Tanjung Raja. *Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan* Volume 2, No 1, 55-74.
- Setiyati, S. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Teknologi dan Kejuruan*, Volume 22, Nomor 2, 200-206.
- 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*.

- Sucipto, H. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Penelitian dan Pendidikan IPS (JPPI)* Volume 9 No 3, 1277-1285.
- 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. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukirman. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Guru Terhadap Kinerja Guru di Paud terpadu Adzkiia Martapura. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis* Vol 2, No 1, 1-13.
- 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).
- Utami, S. (2014). Hubungan Antara Motivasi, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan Sanggar Kegiatan Belajar Eks Karisidenan Semarang Jawa Tengah Kegiatan Belajar Eks Karisidenan Semarang Jawa Tengah. Yogyakarta: UNY.
- 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.
- Yuliani, H. (2016). PEMBIAYAAN PENDIDIKANDI SEKOLAH DASAR NEGERI NGROJO. *Jurnal Hanata Widya*.

LAMPIRAN 1

KUISIONER PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dalam rangka penulisan Tesis yang berjudul **“Pengaruh Manajemen, program bantuan operasional sekolah, Lingkungan Kerja, dan Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru di Gugus SD. Negeri 45 Tombolo Kec. Gantarang Keke Kab. Bantaeng”**.

Dalam pengisian kuisisioner ini, dimohon kepada Bapak/Ibu/Sdr/i dapat memilih salah satu dari kategori jawaban yang telah disediakan dengan memberikan tanda cek list (√) pada jawaban yang dianggap tepat. Jawaban Bapak/Ibu/Sdr/i akan dirahasiakan.

Atas kesediaan dan bantuan dari Bapak/Ibu/Sdr/i untuk menjawab kuisisioner ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya.

A. Karakteristik Responden

1. Umur

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> 21 - 30 Tahun | <input type="checkbox"/> 31 - 40 Tahun |
| <input type="checkbox"/> 41 - 50 Tahun | <input type="checkbox"/> > 51 Tahun |

2. Jenis kelamin

- | | |
|------------------------------------|------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Laki-laki | <input type="checkbox"/> Perempuan |
|------------------------------------|------------------------------------|

3. Pendidikan

- | | |
|---|-------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Magister/S2 | <input type="checkbox"/> Sarjana/S1 |
| <input type="checkbox"/> Diploma (D3/D2/D1) | <input type="checkbox"/> SLTA |

4. Masa Kerja

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> 1 s/d 5 Tahun | <input type="checkbox"/> 6 s/d 10 Tahun |
| <input type="checkbox"/> 11 s/d 15 Tahun | <input type="checkbox"/> 16 s/d 20 Tahun |
| <input type="checkbox"/> 21 > Tahun | |

B. Variabel Penelitian

Bacalah semua pernyataan ini dengan cermat. Pilih dan beri tanda silang (X) pada nomor yang paling menggambarkan kondisi yang paling sesuai dengan anda.

1 = Sangat Tidak Setuju (STS),

2 = Tidak Setuju (TS),

3 = Netral (N),

4 = Setuju (S),

5 = Sangat Setuju (SS)

1. Variabel Bantuan Operasional Sekolah (X1)

Berikut ini disediakan sejumlah pernyataan berkaitan dengan Kepemimpinan.

Pada setiap pernyataan disertai lima pilihan jawaban.

No.	Pernyataan	Jawaban				
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
1	Kepala Sekolah, Bendaharan, Guru dan Komite Sekolah ikut terlibat dalam menyusun Rencana Anggaran Kegiatan Sekolah (X1.1)	1	2	3	4	5
2	Meningkatnya proses belajar mengajar di pengaruhi oleh pemberian insentif guru dari dana BOS (X1.2)	1	2	3	4	5
3	Pertanggungjawaban pengelolaan Dana BOS pada Sekolah telah dilakukan secara akuntabel dan transparan (X1.3)	1	2	3	4	5

2. Variabel Lingkungan (X2)

Berikut ini disediakan sejumlah pernyataan berkaitan dengan Kompensasi. Pada setiap pernyataan disertai lima pilihan jawaban.

No.	Pernyataan	Jawaban				
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
1	Siswa dan guru berinteraksi secara positif di dalam maupun diluar sekolah (X2.1)	1	2	3	4	5
2	Pimpinan selalu tegas dalam bertindak (X2.2)	1	2	3	4	5
3	Adanya hubungan yang harmonis antara guru dan murid di sekolah (X2.3)	1	2	3	4	5

3. Variabel Kepemimpinan (X3)

Berikut ini disediakan sejumlah pernyataan berkaitan dengan motivasi kerja. Pada setiap pernyataan disertai lima pilihan jawaban.

No.	Pernyataan	Jawaban				
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
1	Pemimpin ditempat saya bekerja melibatkan partisipasi bawahan dalam setiap kegiatan – kegiatan kantor (X3.1)	1	2	3	4	5
2	Pemimpin ditempat saya bekerja selalu berusaha mendorong bawahannya untuk meningkatkan kemampuan mereka (X3.2)	1	2	3	4	5
3	Pemimpin ditempat saya bekerja menumbuhkan kesadaran tentang pentingnya patuh terhadap peraturan yang berlaku (X3.3)	1	2	3	4	5

4. Kinerja Guru (Y)

Berikut ini disediakan sejumlah pernyataan berkaitan dengan Kinerja Guru. Pada setiap pernyataan disertai lima pilihan jawaban.

No.	Pernyataan	Jawaban				
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
1	Guru selalu melakukan inovasi dalam proses pembelajaran agar siswa tidak merasa jenuh.(Y1)	1	2	3	4	5
2	Terbuka dalam menerima masukan untuk perbaikan dalam pembelajaran (Y2)	1	2	3	4	5
3	Guru memberikan tugas yang sesuai dengan tujuan mata pelajaran pada setiap siswa. (Y3)	1	2	3	4	5

LAMPIRAN 2

TABULASI DATA

Resp	Item Pernyataan			X1	Item Pernyataan			X2
	X1.1	X1.2	X1.3		X2.1	X2.1	X2.3	
1	4	3	4	11	4	4	4	12
2	3	3	4	10	3	2	2	7
3	3	3	3	9	2	1	3	6
4	3	2	4	9	3	3	2	8
5	3	3	3	9	4	4	3	11
6	5	4	4	13	4	5	3	12
7	4	3	4	11	5	4	4	13
8	3	3	4	10	3	3	4	10
9	4	4	3	11	2	2	3	7
10	2	1	2	5	3	3	2	8
11	4	4	3	11	3	4	3	10
12	4	5	4	13	4	3	2	9
13	3	3	5	11	5	4	3	12
14	5	4	4	13	3	3	2	8
15	2	2	3	7	3	3	3	9
16	4	4	5	13	4	4	3	11
17	3	3	3	9	3	3	2	8
18	3	3	3	9	3	4	3	10
19	2	2	3	7	3	2	2	7
20	4	4	4	12	4	5	4	13
21	3	5	5	13	4	5	4	13
22	5	4	3	12	4	4	4	12
23	4	5	4	13	4	4	3	11
24	5	4	4	13	4	5	3	12
25	2	1	2	5	3	4	3	10
26	2	2	1	5	2	3	3	8
27	4	3	3	10	3	4	4	11
28	4	3	3	10	4	3	3	10
29	3	3	3	9	2	1	3	6
30	3	2	4	9	3	3	2	8
31	3	3	3	9	4	4	3	11
32	5	4	4	13	4	5	3	12
33	4	3	4	11	5	4	4	13
34	3	3	4	10	3	3	4	10
35	4	4	3	11	2	2	3	7
36	2	1	2	5	3	3	2	8
37	4	4	3	11	3	4	3	10
38	4	5	4	13	4	3	2	9
39	3	3	5	11	5	4	3	12
40	5	4	4	13	3	3	2	8
41	2	2	3	7	3	3	3	9
42	4	4	5	13	4	4	3	11
43	3	3	3	9	3	3	2	8
44	3	3	3	9	3	4	3	10
45	2	2	3	7	3	2	2	7
46	4	4	4	12	4	5	4	13
47	4	3	3	10	3	3	3	9
48	2	2	3	7	3	2	2	7
49	5	5	3	13	4	5	5	14
50	3	4	4	11	3	3	3	9
51	4	4	4	12	5	4	4	13

Resp	Item Pernyataan			X3	Item Pernyataan			Y
	X3.1	X3.2	X3.2		Y1	Y2	Y3	
1	3	4	3	10	4	4	5	13
2	3	4	3	10	5	4	4	13
3	3	5	2	10	3	3	4	10
4	2	2	1	5	4	3	2	9
5	4	3	2	9	4	3	2	9
6	5	3	3	11	3	4	4	11
7	4	3	3	10	4	3	3	10
8	3	4	3	10	3	3	4	10
9	3	3	3	9	4	3	3	10
10	3	2	2	7	3	3	4	10
11	4	4	3	11	4	5	4	13
12	2	4	3	9	4	4	3	11
13	2	3	4	9	4	4	3	11
14	3	4	4	11	4	3	3	10
15	1	2	2	5	2	3	3	8
16	3	3	3	9	5	4	4	13
17	3	4	3	10	4	4	3	11
18	4	4	3	11	4	4	5	13
19	2	2	1	5	3	3	1	7
20	5	4	3	12	5	4	4	13
21	5	5	3	13	4	4	5	13
22	4	4	3	11	4	4	4	12
23	3	4	4	11	4	3	3	10
24	5	4	3	12	3	4	4	11
25	1	2	2	5	3	3	2	8
26	1	2	1	4	5	3	2	10
27	3	3	2	8	4	4	3	11
28	3	4	3	10	3	3	3	9
29	3	5	2	10	3	3	4	10
30	2	2	1	5	4	3	2	9
31	4	3	2	9	4	3	2	9
32	5	3	3	11	3	4	4	11
33	4	3	3	10	4	3	3	10
34	3	4	3	10	3	3	4	10
35	3	3	3	9	4	3	3	10
36	3	2	2	7	3	3	4	10
37	4	4	3	11	4	5	4	13
38	2	4	3	9	4	4	3	11
39	2	3	4	9	4	4	3	11
40	3	4	4	11	4	3	3	10
41	1	2	2	5	2	3	3	8
42	3	3	3	9	5	4	4	13
43	3	4	3	10	4	4	3	11
44	4	4	3	11	4	4	5	13
45	2	2	1	5	3	3	1	7
46	5	4	3	12	5	4	4	13
47	4	3	3	10	5	4	4	13
48	2	2	1	5	3	3	2	8
49	5	4	2	11	4	5	5	14
50	4	3	3	10	3	3	3	9
51	4	5	3	12	5	4	4	13

LAMPIRAN 3

OUTPUT SPSS VERSI 26

I. ANALISIS DESKRIPTIF

a. Variabel Manajemen Program BOS

Frequencies

Statistics				
		x1.1	x1.2	x1.3
N	Valid	51	51	51
	Missing	0	0	0
Mean		3,45	3,24	3,49
Median		3,00	3,00	3,00
Sum		176	165	178

Frequency Table

x1.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	9	17,6	17,6	17,6
	3	17	33,3	33,3	51,0
	4	18	35,3	35,3	86,3
	5	7	13,7	13,7	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

x1.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	5,9	5,9	5,9
	2	8	15,7	15,7	21,6
	3	19	37,3	37,3	58,8
	4	16	31,4	31,4	90,2
	5	5	9,8	9,8	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

x1.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2,0	2,0	2,0
	2	3	5,9	5,9	7,8
	3	22	43,1	43,1	51,0
	4	20	39,2	39,2	90,2
	5	5	9,8	9,8	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

b. Variabel Lingkungan Kerja

Frequencies

Statistics				
		x2.1	x2.2	x2.3
N	Valid	51	51	51
	Missing	0	0	0
Mean		3,43	3,43	2,98
Median		3,00	3,00	3,00
Sum		175	175	152

Frequency Table

x2.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	9,8	9,8	9,8
	3	24	47,1	47,1	56,9
	4	17	33,3	33,3	90,2
	5	5	9,8	9,8	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

x2.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	3,9	3,9	3,9
	2	6	11,8	11,8	15,7
	3	18	35,3	35,3	51,0
	4	18	35,3	35,3	86,3
	5	7	13,7	13,7	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

x2.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	14	27,5	27,5	27,5
	3	25	49,0	49,0	76,5
	4	11	21,6	21,6	98,0
	5	1	2,0	2,0	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

c. Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah

Frequencies

Statistics				
		x3.1	x3.2	x3.3
N	Valid	51	51	51
	Missing	0	0	0
Mean		3,18	3,35	2,65
Median		3,00	3,00	3,00
Sum		162	171	135

Frequency Table

x3.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	7,8	7,8	7,8
	2	9	17,6	17,6	25,5
	3	19	37,3	37,3	62,7
	4	12	23,5	23,5	86,3
	5	7	13,7	13,7	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

x3.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	11	21,6	21,6	21,6
	3	15	29,4	29,4	51,0
	4	21	41,2	41,2	92,2
	5	4	7,8	7,8	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

x3.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	6	11,8	11,8	11,8
	2	11	21,6	21,6	33,3
	3	29	56,9	56,9	90,2
	4	5	9,8	9,8	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

d. Variabel Kinerja Guru

Frequencies

		Statistics		
		y.1	y.2	y.3
N	Valid	51	51	51
	Missing	0	0	0
Mean		3,78	3,55	3,35
Median		4,00	3,00	3,00
Sum		193	181	171

Frequency Table

		y.1			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	3,9	3,9	3,9
	3	15	29,4	29,4	33,3
	4	26	51,0	51,0	84,3
	5	8	15,7	15,7	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

		y.2			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	26	51,0	51,0	51,0
	4	22	43,1	43,1	94,1
	5	3	5,9	5,9	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

y.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	3,9	3,9	3,9
	2	7	13,7	13,7	17,6
	3	18	35,3	35,3	52,9
	4	19	37,3	37,3	90,2
	5	5	9,8	9,8	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

II. UJI INSTRUMEN

a. Uji Validitas Instrumen

Variabel Manajemen 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
x1.1	6,73	2,683	,702	,689
x1.2	6,94	2,256	,784	,593
x1.3	6,69	3,460	,514	,869

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	6,41	2,407	,623	,679
x2.2	6,41	1,687	,734	,542
x2.3	6,86	2,761	,504	,797

Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah

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	6,00	2,360	,509	,724
x3.2	5,82	2,628	,651	,523
x3.3	6,53	3,174	,527	,676

Variabel Kinerja Guru

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	6,90	2,010	,315	,681
y.2	7,14	1,801	,663	,306
y.3	7,33	1,347	,424	,596

b. Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel Manajemen Program BOS

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,808	3

Variabel Lingkungan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,772	3

Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,728	3

Variabel Kinerja Guru

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,627	3

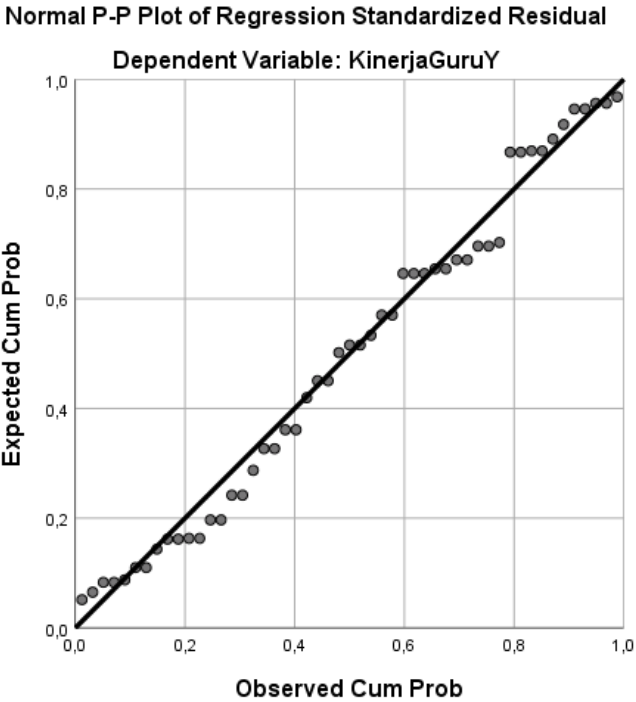
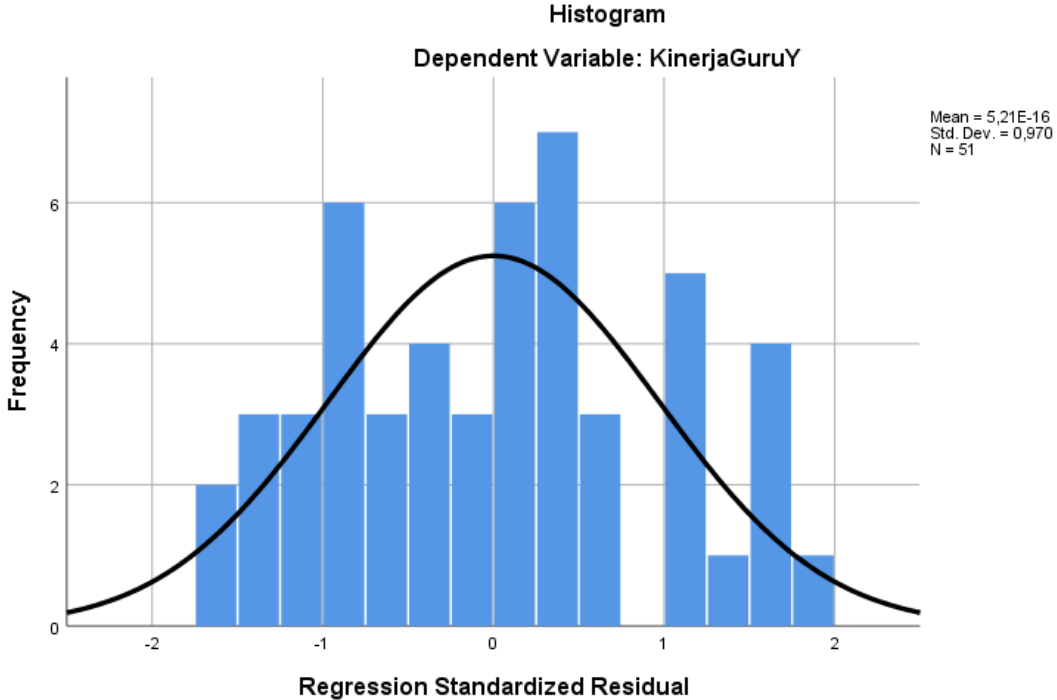
III. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		51
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,24543869
Most Extreme Differences	Absolute	,090
	Positive	,085
	Negative	-,090
Test Statistic		,090
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Charts

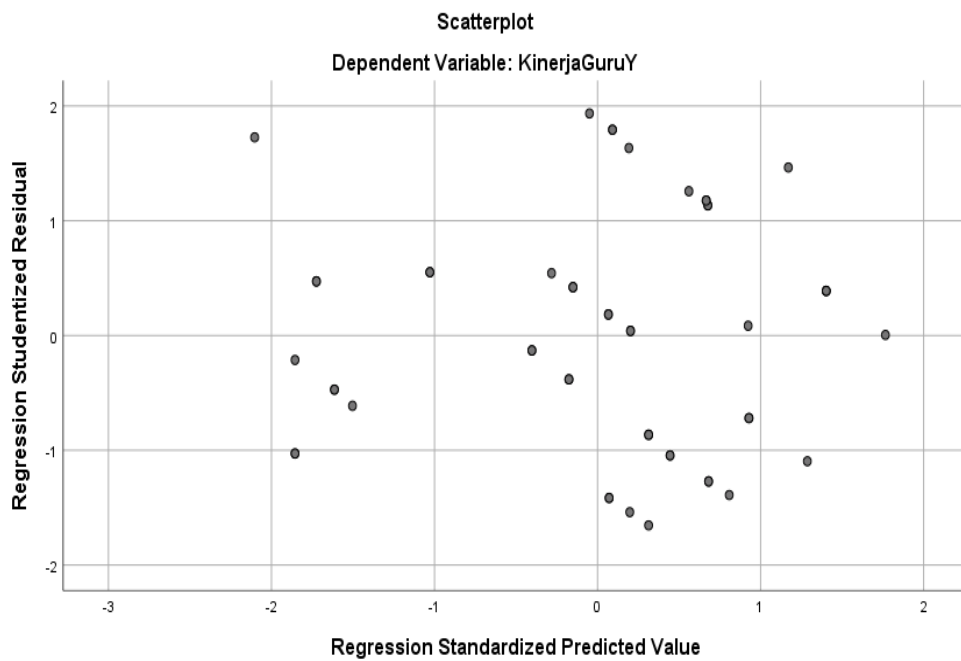


b. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,767	,943		5,054	,000		
	ManajemenProgramBO SX1	,007	,119	,009	,056	,956	,403	2,482
	LingkunganKerjaX2	,158	,102	,188	1,554	,127	,691	1,447
	KepemimpinanKepalaS ekolahX3	,468	,122	,602	3,826	,000	,409	2,444

a. Dependent Variable: KinerjaGuruY

c. Uji Heteroskedastisitas



IV. Uji Hipotesis

Regression

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	KepemimpinanKepalaSekolahX3, LingkunganKerjaX2, ManajemenProgramBOSX1 ^b	.	Enter
a. Dependent Variable: KinerjaGuruY			
b. All requested variables entered.			

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,724 ^a	,524	,494	1,285
a. Predictors: (Constant), KepemimpinanKepalaSekolahX3, LingkunganKerjaX2, ManajemenProgramBOSX1				
b. Dependent Variable: KinerjaGuruY				

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	85,425	3	28,475	17,256	,000 ^b
	Residual	77,556	47	1,650		
	Total	162,980	50			
a. Dependent Variable: KinerjaGuruY						
b. Predictors: (Constant), KepemimpinanKepalaSekolahX3, LingkunganKerjaX2, ManajemenProgramBOSX1						

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,767	,943		5,054	,000
	ManajemenProgramBOSX1	,007	,119	,009	,056	,956
	LingkunganKerjaX2	,158	,102	,188	1,554	,127
	KepemimpinanKepalaSekolahX3	,468	,122	,602	3,826	,000

a. Dependent Variable: KinerjaGuruY

Residuals Statistics ^a					
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	7,94	12,99	10,69	1,307	51
Std. Predicted Value	-2,103	1,766	,000	1,000	51
Standard Error of Predicted Value	,213	,513	,351	,080	51
Adjusted Predicted Value	7,61	12,99	10,68	1,314	51
Residual	-2,095	2,379	,000	1,245	51
Std. Residual	-1,631	1,852	,000	,970	51
Stud. Residual	-1,654	1,935	,004	1,006	51
Deleted Residual	-2,155	2,597	,010	1,342	51
Stud. Deleted Residual	-1,686	1,995	,006	1,018	51
Mahal. Distance	,399	7,001	2,941	1,708	51
Cook's Distance	,000	,116	,019	,025	51
Centered Leverage Value	,008	,140	,059	,034	51

a. Dependent Variable: KinerjaGuruY