Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 1 Mattiro Bulu Kabupaten Pinrang

Hamdana^{1*}

¹ Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan. Email: halo.hamdana@gmail.com

Abstrak

The data used are primary data and secondary data. In this study the population consists of all teachers SMPN 1 Mattiro Bulu Pinrang District as many as 56 teachers. Sampling as a whole because all members of the population used as a sample of the number of small population, so the number of samples equal to the total population of 56 respondents. Data collection is done through questionnaires, and documentation. Methods of data analysis using descriptive statistical analysis, and multiple linear regression using SPSS version 21 program. The results showed that: (1) leadership style, work environment and motivation have positive and significant effect on teacher performance at SMPN 1 Mattiro Bulu Pinrang Regency and (2) From the three independent variables that have significant influence in determining teacher performance level, it turns out that the motivation variable has a dominant influence in improving teacher performance in teacher SMPN 1 Mattiro Bulu Pinrang Regency.

Kata Kunci: Leadership Style, Work Environment, Work Motivation, Performance.

1. Pendahuluan

Era globalisasi dunia ditandai oleh perkembangan yang semakin cepat di segala bidang kegiatan, begitu pula dalam kegiatan pendidikan. Globalisasi ini sangat mempengaruhi terhadap perkembangan pendidikan di Indonesia sehingga diperlukan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. Sumber daya manusia unggul merupakan persyaratan utama bagi terwujudnya bangsa dan negara yang maju. Berapapun besar sumber daya alam (SDA), modal sarana prasarana yang tersedia, pada akhirnya ditangan SDM yang handal sajalah target pembangunan bangsa dan negara dapat dicapai. Dalam perspektif berpikir seperti ini, suatu bangsa tak dapat mencapai kemajuan tanpa adanya suatu sistem pendidikan yang baik. Guru merupakan komponen paling menentukan dalam sistem pendidikan secara keseluruhan, yang harus mendapat perhatian sentral, pertama dan utama.

Sebagai pengajar atau pendidik guru merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan setiap upaya pendidikan. Kinerja guru dalam merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, merupakan faktor utama dalam pencapaian tujuan pengajaran, keterampilan penguasaan proses pembelajaran ini sangat erat kaitannya dengan tugas dan tanggung jawab guru sebagai pengajar dan pendidik. Keberhasilan kinerja akan tampak apabila terdapat gaya kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja, serta motivasi kerja juga dapat menentukan keberhasilan kinerja seseorang guru oleh karena itu, selain gurunya sendiri yang berusaha meningkatkan kualitas kerjanya, pihak sekolah juga berusaha mengupayakan fasilitas memadai serta lingkungan yang kondusif agar guru memiliki kinerja yang baik, dan profesional dalam menjalankan tugasnya. Masalah gaya kepemimpinan selalu memberikan kesan yang menarik sebab suatu organisasi akan berhasil atau gagal sebagai ditentukan oleh kualitas gaya kepemimpinan.

Gaya kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan tindakan pada seseorang atau kelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu. Kepala sekolah merupakan suatu faktor yang terpenting dalam proses pencapaian, keberhasilan sekolah dalam pencapaian tujuannya. Dengan demikian kepala sekolah sangat diharapkan pengaruhnya untuk mengendalikan agar pendidikan berjalan sesuai harapan semua pihak. Dalam menjalankan kepemimpinannya kepala sekolah tergantung kepada guru, karena guru merupakan ujung tombak pelaksana pendidikan.

Penelitian mengenai lingkungan kerja yang dilakukan Strek (2005) dalam buku Manajemen Administrasi Perkantoran Modern karangan Badri (2006:207), menerangkan bahwa karyawan maupun pegawai mengharapkan adanya lingkungan kerja yang nyaman yang bisa memanjakan karyawan dalam bekerja. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Chao, Schwartz, Milton dan Burge (Badri, 2006:207), menjelaskan bahwa lingkungan yang tidak sehat dan tidak nyaman akan menurunkan tingkat produktivitas maupun moral guru sehingga akan mempengaruhi tujuan organisasi. Kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat dapat menyebabkan para guru mudah stres, tidak semangat untuk bekerja, datang terlambat, demikian juga sebaliknya apabila lingkungan kerja itu sehat maka para guru tentunya akan semangat dalam bekerja, tidak mudah sakit, mudah untuk konsentrasi sehingga pekerjaan menjadi cepat selesai sesuai dengan jadwal. Lingkungan kerja sendiri mempunyai dua dimensi, yaitu dimensi fisik (pewarnaan ruangan, pencahayaan, kebersihan, tata ruang, dll) dan dimensi non fisik (kesejahteraan karyawan, suasana kerja, hubungan antar karyawan, dll).

Organisasi harus mampu menyediakan kedua dimensi tersebut dalam keadaan baik sehingga mampu membuat para pegawai maupun guru untuk tetap bekerja dengan produktif dan saling bekerja sama antar guru maupun dengan kepala sekolah untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi kerja sebagai salah satu aspek dalam pencapaian tujuan pendidikan yang berkualitas sangat diperlukan dalam kegiatan belajar mengajar karena motivasi merupakan suatu pendorong yang dapat merubah energi dalam diri guru kedalam bentuk pembelajaran. Guru yang tidak memiliki motivasi dalam bekerja tentu tidak dapat melakukan pekerjaan itu dengan baik. Dengan itu dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang tidak aktif, rendahnya fasilitas dalam lingkungan kerja dan juga motivasi kerja guru yang kurang akan berdampak pada rendahnya hasil kerja guru yang dapat berimplikasi kepada rendahnya hasil belajar siswa. Menurut Prawirosentono (2002:20), kinerja individu adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu adalah 1) faktor individual, meliputi: kemampuan, etos kerja, pendidikan, keterampilan, latar belakang; 2) faktor psikologis, meliputi: persepsi, attitude, personality, pembelajaran, motivasi, inovatif, integritas, kerjasama; dan 3) faktor organisasi meliputi: sumber daya, kepemimpinan, pengembangan karir, penghargaan, struktur organisasi, dan lingkungan kerja. Fenomena mengenai sistem pendidikan dan kinerja guru di SMP Negeri 1 Kecamatan Mattiro Bulu Kabupaten Pinrang saat ini kejadian dilapangan banyaknya guru tidak masuk pada saat menjelang libur panjang, libur puasa serta peralihan kepala sekolah yang baru tentu ini merugikan para siswa pada umumnya serta mempengaruhi kinerja guru dalam menjalankan tugas dan dalam meningkatkan perkembangan pendidikan di SMP Negeri 1 Mattiro Bulu Kabupaten Pinrang. Dari uraian diatas, dalam rangka ikut berpartisipasi meningkatkan mutu pendidikan di SMP. Khususnya dalam meningkatkan kinerja guru SMP Negeri 1 Mattiro Bulu Kabupaten Pinrang, maka peneliti tertarik untuk mengetahui : “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 1 Mattiro Bulu Kabupaten Pinrang”. Berdasarkan latar belakang di atas beberapa rumusan masalah dan tujuan penelitian yang dapat diuraikan diantaranya:

Tabel 1: Rumusan dan Tujuan Penelitian

Rumusan Masalah	Tujuan Penelitian
1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja Guru pada SMP Negeri 1 Mattiro Bulu Kabupaten Pinrang?	1. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja Guru SMP Negeri 1 Mattiro Bulu Kabupaten Pinrang.
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja Guru pada SMP Negeri 1 Mattiro Bulu Kabupaten Pinrang?	2. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Guru SMP Negeri 1 Mattiro Bulu Kabupaten Pinrang.
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja Guru pada SMP Negeri 1 Mattiro Bulu Kabupaten Pinrang?	3. Menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja Guru SMP Negeri 1 Mattiro Bulu Kabupaten Pinrang.
4. Variabel manakah yang dominan pengaruhnya terhadap kinerja Guru pada SMP Negeri 1 Mattiro Bulu Kabupaten Pinrang?	4. Menganalisis variabel yang dominan pengaruhnya terhadap kinerja Guru pada SMP Negeri 1 Mattiro Bulu Kabupaten Pinrang.

Adapun manfaat yang diperoleh dari penelitian ini sebagai berikut

1. Penelitian yang diharapkan dapat memberi masukan bagi SMP Negeri 1 Mattiro Bulu Kabupaten Pinrang, terutama dalam mengambil langkah-langkah yang tepat dalam upaya meningkatkan kinerja Guru melalui penerapan gaya kepemimpinan yang tepat, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan peningkatan motivasi kerja guru.
2. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan, khususnya kebijakan pimpinan ataupun bagi yang menaruh minat terhadap permasalahan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja dalam peningkatan kinerja Guru, yang kemudian dapat dijadikan bahan perbandingan bagi penelitian selanjutnya.
3. Dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis dalam mengaplikasikan ilmu di tempat kerja dan dimasyarakat.

2. Tinjauan Pustaka

2.1. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan pada dasarnya dapat dilihat dari bermacam-macam sudut pandang. Menurut Thoha (2006:63), dalam hubungannya dengan perilaku pemimpin terhadap bawahan terdapat 2 hal, yaitu: perilaku mengarahkan dan perilaku mendukung. Perilaku mengarahkan yaitu sejauh mana pemimpin melibatkan diri dalam komunikasi satu arah, memberitahukan dan menetapkan apa yang seharusnya dikerjakan pengikut, melakukan pengawasan secara ketat kepada bawahannya. Sedangkan perilaku mendukung yaitu sejauh mana seorang pemimpin melibatkan diri dalam komunikasi dua arah, misalnya mendengarkan, menyediakan dukungan dan dorongan, memudahkan interaksi dan melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan. Sedangkan Rivai (2014:42) menyatakan Gaya Kepemimpinan adalah sekumpulan ciri untuk memimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan yang menunjukkan, secara langsung maupun tidak langsung, tentang keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya. Artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari filsafah, keterampilannya, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.

2.2. Lingkungan Kerja

Faktor lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar dalam menjalankan tugasnya sehari-hari. Hampir semua pegawai lebih senang bekerja dalam lingkungan kerja yang menyenangkan. Menurut Nawawi (2001:42), lingkungan kerja adalah kondisi dinamis dari suatu situasi kerja yang dapat membuat pegawai senang karena lingkungan kerja tersebut sangat kondusif dalam meningkatkan semangat kerja untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Munandar (2005:52), lingkungan kerja adalah kondisi produktif untuk menciptakan situasi internal dan eksternal untuk mendapatkan optimalisasi kerja dari suatu kinerja, sehingga penciptaan kondisi internal harus kondusif, menyenangkan dan menggairahkan secara otomatis lingkungan kerja dan sasaran memainkan peran. Kondisi lingkungan internal adalah hubungan kerja antara atasan dengan bawahan, antara pegawai dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas kerja secara optimal. Sedangkan lingkungan eksternal adalah hubungan keterkaitan dalam memberikan kondisi kerja yang kondusif antara bagian/divisi tugas kerja yang satu terhadap yang lain dalam melaksanakan pengembangan motivasi kerja dengan instansi yang lain menurut kondisi lingkungan kerja yang substantif dalam memberikan suatu proses yang mudah, cepat dan terakses sesuai dengan penciptaan kondisi lingkungan kerja.

2.3. Motivasi

Motivasi berasal dari bahasa latin *movere* yang berarti dorongan/ daya gerak. Motivasi adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang (Hasibuan, 2001: 92). Motivasi merupakan keinginan, hasrat dan tenaga penggerak yang berasal dari dalam diri manusia untuk melakukan sesuatu atau untuk berbuat sesuatu (Simamora, 2006). Motivasi (motivation) adalah kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian, yang

dikondisikan oleh kemampuan untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu (Robbins dalam Winardi, 2001: 2). Sedangkan menurut Donald (2007: 106) motivasi adalah: Motivation is an energy change within the person characterized by affective arousal and anticipatory goal reaction, yang berarti bahwa motivasi adalah suatu perubahan energi dalam diri (pribadi) seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan. Istilah kinerja guru berasal dari kata *job performance/actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Jadi menurut bahasa kinerja bisa diartikan sebagai prestasi yang nampak sebagai bentuk keberhasilan kerja pada diri seseorang. Keberhasilan kinerja juga ditentukan dengan pekerjaan serta kemampuan seseorang pada bidang tersebut. Keberhasilan kerja juga berkaitan dengan kepuasan kerja seseorang. Kemudian Anwar Prabu Mangkunegara mendefinisikan kinerja (prestasi kerja) sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Dalam kamus bahasa Indonesia, Kinerja berarti sesuatu yang dicapai, prestasi diperlihatkan, kemampuan kerja. Seseorang untuk melaksanakan tugasnya yang baik untuk menghasilkan hasil yang memuaskan, guna tercapainya tujuan sebuah organisasi atau kelompok dalam suatu unit kerja.

Jadi, kinerja karyawan merupakan hasil kerja di mana para guru mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Menurut Ivor K. Davies mengatakan bahwa seseorang mempunyai empat fungsi umum yang merupakan ciri pekerja seorang guru, adalah sebagai berikut: (1) Merencanakan, yaitu pekerjaan seorang guru menyusun tujuan belajar. (2) Mengorganisasikan, yaitu pekerjaan seorang guru untuk mengatur dan menghubungkan sumber-sumber belajar sehingga dapat mewujudkan tujuan belajar dengan cara yang paling efektif, efisien, dan ekonomis mungkin. (3) Memimpin, yaitu pekerjaan seorang guru untuk memotivasi, mendorong, dan menstimulasikan murid-muridnya, sehingga mereka siap mewujudkan tujuan belajar. (4) Mengawasi, yaitu pekerjaan seorang guru untuk menentukan apakah fungsinya dalam pengorganisasian dan memimpin di atas telah berhasil dalam mewujudkan tujuan yang telah dirumuskan. Jika tujuan belum dapat diwujudkan, maka guru harus menilai dari mengatur kembali situasinya dan bukunya mengubah tujuan.

2.4. Kerangka Konseptual

Guru merupakan ujung tombak dalam pelaksanaan proses belajar mengajar di sekolah. Dikatakan demikian karena guru merupakan individu yang berhadapan langsung dengan para siswanya. Tinggi rendahnya prestasi siswa berkaitan erat dengan kinerja guru yang sehari-hari mendampingi siswanya. Oleh karena itu guru yang memiliki kinerja yang baik merupakan guru yang diharapkan oleh lembaga maupun siswanya untuk terus melakukan tugasnya dengan baik. Konsep kinerja dalam kamus bahasa Indonesia, Kinerja berarti sesuatu yang dicapai, prestasi diperlihatkan, kemampuan kerja. Seseorang untuk melaksanakan tugasnya yang baik untuk menghasilkan hasil yang memuaskan, guna tercapainya tujuan sebuah organisasi atau kelompok dalam suatu unit kerja. Jadi, kinerja guru merupakan hasil kerja di mana para guru mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Menurut Ivor K. Davies mengatakan bahwa seseorang mempunyai empat fungsi umum yang merupakan ciri pekerja seorang guru yaitu merencanakan, mengorganisasikan, memimpin dan mengawasi.

Konsep gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri untuk memimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan yang menunjukkan, secara langsung maupun tidak langsung, tentang keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya. Artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari filsafah, keterampilan, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya menurut Rivai (2008:42). Lingkungan kerja adalah kondisi produktif untuk menciptakan situasi internal dan eksternal untuk mendapatkan optimalisasi kerja dari suatu kinerja, sehingga penciptaan kondisi internal harus kondusif, menyenangkan dan menggairahkan secara otomatis lingkungan kerja dan sasaran memainkan peran.

Kondisi lingkungan internal adalah hubungan kerja antara atasan dengan bawahan, antara pegawai dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas kerja secara optimal. Sedangkan lingkungan eksternal adalah hubungan keterkaitan dalam memberikan kondisi kerja yang kondusif antara

bagian/divisi tugas kerja yang satu terhadap yang lain dalam melaksanakan pengembangan motivasi kerja dengan instansi yang lain menurut kondisi lingkungan kerja yang substantif dalam memberikan suatu proses yang mudah, cepat dan terakses sesuai dengan penciptaan kondisi lingkungan kerja menurut Munandar (2005:52). Maslow (1994) dalam Rivai (2008:47), mengembangkan teori motivasi yang dikenal dengan hirarki kebutuhan meliputi: 1) kebutuhan fisiologis, keselamatan dan keamanan (safety and security); 2) kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni aman dari ancaman lingkungan atau kejadian, rasa memiliki (belongingness); 3) kebutuhan akan teman, afiliasi, interaksi dan cinta; 4) kebutuhan akan penghargaan diri dan penghargaan orang lain; dan 5) kebutuhan untuk memenuhi diri sendiri dengan memaksimalkan penggunaan kemampuan, keahlian dan potensi.

Sedangkan menurut Joko Purnomo (2008) dalam penelitiannya mengenai kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja, terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang signifikan. Dimana variabel motivasi kerja dan lingkungan yang mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sendiri dilakukan terhadap pegawai negeri sipil pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Jepara terbukti mempengaruhi. Dalam penelitian ini, faktor-faktor tersebut dianalisis untuk menentukan pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Perindustrian dan perdagangan Kota Semarang. Penelitian tentang motivasi guru sebelumnya pernah dilakukan oleh Prabowo (2009) yang mengangkat judul “Motivasi Kerja pada Guru Honorer” yang hasilnya menunjukkan sulitnya untuk mencari pekerjaan banyak individu menerima sistem kontrak, termasuk untuk profesi guru. Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka kerangka konseptual yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 1: Kerangka Konseptual Penelitian

3. Metode Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan menggunakan jenis penelitian survey yaitu penelitian yang mengambil sampel dari populasi dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok. Penelitian ini dilaksanakan di SMPN 1 Mattiro Bulu Kabupaten Pinrang, Waktu penelitian dimulai sejak Oktober sampai dengan Nopember 2017. Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif, yaitu data yang berbentuk angka atau bilangan. Sesuai dengan bentuknya, data kuantitatif dapat diolah atau dianalisis menggunakan teknik perhitungan matematika atau statistika. Sumber data yang digunakan adalah berupa data primer yang diperoleh dengan menggunakan teknik wawancara, observasi, dan studi pustaka. Pengumpulan data dalam penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh data yang relevan dan akurat dengan masalah penelitian. Metode pengambilan data tersebut adalah: (1) Wawancara, Wawancara (interview) merupakan percakapan antara dua orang atau lebih, berlangsung antara narasumber dan pewawancara.

Tujuan dari wawancara ini adalah untuk mendapatkan informasi dimana pewawancara melontarkan pertanyaan-pertanyaan untuk dijawab oleh orang yang diwawancarai. Diharapkan data

yang diperoleh tidak hanya yang diketahui secara umum, melainkan kemungkinan data yang lebih rinci dan tersembunyi. Wawancara ini ditujukan kepada guru di SMPN 1 Mattiro Bulu Kabupaten Pinrang. (2) Observasi, yaitu melakukan pengamatan dan pencatatan langsung secara sistematis terhadap keadaan yang terjadi, khususnya fenomena kinerja pegawai dan faktor-faktor yang berpengaruh. (3) Kuesioner atau angket, merupakan instrumen pengumpulan data melalui daftar pertanyaan yang disiapkan untuk masing-masing responden sesuai dengan rumusan dalam definisi operasional. (4) Dokumentasi, yaitu mengumpulkan data berdasarkan dokumentasi dan laporan tertulis lainnya (data sekunder) yang ada hubungannya dengan penelitian ini. Populasi atau universe yakni jumlah keseluruhan dari unit analisis yang ciri-cirinya akan diduga.

Dalam penelitian ini populasi terdiri dari seluruh guru SMPN 1 Mattiro Bulu Kabupaten Pinrang sebanyak 56 orang guru. Sampel adalah suatu himpunan atau bagian dari unit populasi. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2004:23) sampel jenuh adalah teknik pengambilan sampel secara keseluruhan karena semua anggota populasi digunakan sebagai sampel jumlah populasinya kecil, sehingga jumlah sampel sama dengan jumlah populasi yaitu 56 orang responden. Metode analisis data dalam penelitian ini adalah menggunakan bantuan program komputer yaitu program SPSS (Statistical Product and Service Solutions). Adapun analisis yang dilakukan terdiri atas uji instrumen dan uji asumsi klasik. Uji Instrumen dalam suatu penelitian, data mempunyai kedudukan yang sangat penting. Hal ini dikarenakan data merupakan penggambaran variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai alat pembuktian hipotesis. Validasi atau tindaknya data sangat menentukan kualitas data tersebut.

Hal ini tergantung instrumen yang digunakan apakah sudah memenuhi asas validitas dan reliabilitas. Uji validitas data digunakan sebagai alat untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dapat dikatakan valid atau sah, jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut dengan menggunakan korelasi bivariate. Menurut Sugiyono (2004:271) bahwa apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar dari 0,60 maka butir pernyataan dianggap valid. Pengujian validitas dilakukan dengan beberapa langkah-langkah, yaitu: (a) Mendefinisikan secara operasional konsep yang akan diukur; (b) Melakukan uji coba skala pengukuran dengan menggunakan responden; (c) Mempersiapkan tabel jawaban; dan (d) Menghitung korelasi bivariate menggunakan program SPSS. Adapun uji reliabilitas adalah suatu indeks tentang sejauhmana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Jika suatu alat ukur dapat digunakan dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukurannya diproses relatif secara konsisten, maka alat ukur tersebut dianggap reliabel. Artinya suatu alat ukur yang digunakan konsisten dalam mengukur gejala yang sama.

Menurut Sugiyono (2004:273) bahwa uji reliabilitas ditentukan dengan koefisien Cronbach's Alpha yang mensyaratkan suatu instrumen yang reliabel jika memiliki koefisien Cronbach's Alpha di atas 0,60. Analisis yang kedua adalah uji asumsi klasik yang terdiri atas uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, uji linieritas, dan uji autokorelasi. (1) Uji normalitas, dalam melakukan uji regresi disyaratkan agar data yang digunakan normal. Pada penelitian ini untuk mengetahui normalitas distribusi data dilakukan dengan melihat nilai residual pada model regresi yang akan diuji. Jika residual berdistribusi normal maka nilai sebaran data akan terletak di sekitar garis lurus (Sugiyono, 2004). (2) Uji multikolinearitas, bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi bebas (independen). Deteksi terhadap ada tidaknya multikolinearitas yaitu dengan menganalisis matriks korelasi variabel bebas. Keberadaan multikolinearitas dapat dilihat melalui nilai VIF (Variance Inflation Factors) atau nilai toleransinya. Keberadaan multikolinearitas dapat diketahui apabila nilai VIF > 10 atau secara kebalikannya dengan melihat nilai toleransinya $< 0,1$ dan sebaliknya. Bila nilai VIF dari masing-masing variabel < 10 , dan nilai toleransinya di atas 0,1, maka dapat dikatakan tidak terdapat gejala multikolinieritas atau hubungan yang terjadi antar variabel bebas dapat ditoleransi sehingga tidak akan mengganggu hasil regresi.

(3) Uji heterokedastisitas, dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Dalam regresi, salah satu asumsi yang harus dipenuhi adalah bahwa varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tidak memiliki pola tertentu. Pola yang tidak sama ini ditunjukkan dengan nilai yang tidak sama antar satu varians dari residual yang disebut heterokedastisitas, sedangkan adanya gejala varians residual yang sama dari satu pengamatan ke pengamatan lain disebut homokedastisitas. Heterokedastisitas akan muncul apabila terdapat pola tertentu antar keduanya seperti pola

bergelombang dan kontinyu atau menyempit atau melebar teratur. Homokedastisitas akan muncul apabila tidak diperoleh pola yang jelas atau titik-titik yang diperoleh menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga tidak menghasilkan parameter bias yang menyebabkan kesalahan dalam perlakuannya.

(4) Uji lineritas, bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang liner atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Pengujian pada spss dengan menggunakan tes for linearity daengan pada taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang liner bila signifikannsi kurang dari 0,05. (5) Uji autokolerasi bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linear ada kolerasi antara kesalahan pada priode t dengan periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi kolerasi maka dinamakan ada problem autokolerasi (Ghozali, 2005:95). Untuk menguji ada tidaknya gejala autokolerasi maka dapat dideteksi dengan uji Durbin-Waston (DW test). Pengambilan keputusan ada tidaknya autokolerasi adalah sebagai berikut: Angka D-W dibawah -2 berarti ada autokolerasi positif; Angka D-W diantara -2 sampai +2 berarti tidak ada autokolerasi; Angka D-W diatas +2 berarti ada autikolerasi negatif.

Normal-tidaknya distribusi data suatu perubah ditunjukkan oleh besarnya nilai Asymptotic significant dari aplikasi alat uji One-sample Kolmogorov-Smirnov. Apabila Asymptotic significant data lebih besar daripada 5%, maka data tersebut tergolong memiliki pola distribusi normal. Sebaliknya, apabila Asymptotic significant kecil daripada atau sama dengan 5%, maka data dimaksud memiliki pola distribusi yang tidak normal (Hair, et.al, 1998). (a) Analisis deskriptif, yaitu digunakan untuk menguraikan secara deskriptif karakteristik responden dan variabel-variabel penelitian melalui distribusi frekuensi, rata-rata dan persentase; (b) Analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru pada SMPN 1 Mattiro Bulu Kabupaten Pinrang dengan menggunakan rumus (Sugiyono, 2004 : 212) sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Dimana: Y = Kinerja Guru
 X1 = Gaya kepemimpinan
 X2 = Lingkungan Kerja
 X3 = Motivasi Kerja
 β_0 = Konstanta
 β_1 - β_3 = Koefisien regresi
 ε = Standar error

Pengujian Hipotesis yang digunakan adalah:

1. Uji R dan R², Koefisien korelasi R menunjukkan besar kecilnya keeratan hubungan (korelasi) antara variabel bebas secara bersama-sama dengan variabel terikat. Sedangkan nilai R² menunjukkan koefisien determinasi yaitu mengukur besar persentase perubahan variabel terikat yang diakibatkan oleh perubahan variabel bebas secara bersama-sama.
2. Uji-F (uji serempak), Uji ini digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan pengaruh antara variabel bebas (X1, X2, dan X3) secara serempak atau bersama-sama dengan variabel terikat (Y). Koefisien ini didapat dengan mengambil akar dari Koefisien Determinasi R.
3. Uji-t (parsial), Uji ini digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan pengaruh antara variabel bebas (X1, X2, dan X3) secara parsial (sendiri-sendiri) dengan variabel terikat (Y). Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan t-hitung dengan t-tabel pada taraf signifikan 5 %.

Adapun persyaratan uji-t adalah sebagai berikut:

- a. Jika t-hitung > t-tabel, maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya variabel bebas dapat menerangkan variabel terikat dan ada pengaruh diantara kedua variabel yang akan diuji.
- b. Jika t-hitung < t-tabel, maka Ho diterima dan Ha ditolak, artinya variabel bebas tidak dapat menerangkan variabel terikat dan tidak ada pengaruh diantara kedua variabel yang akan diuji.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1. Analisis Instrumen Uji Penelitian

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Instrumen Penelitian	Item	Corrected Item-Total Correlation	r-Product Moment (r _{tabel}) (n = 56; α 0,05)	Keterangan
Gaya kepemimpinan (X1)	X1.1	0,308	0,266	valid
	X1.2	0,688	0,266	valid
	X1.3	0,507	0,266	valid
	X1.4	0,537	0,266	valid
	X1.5	0,523	0,266	valid
Lingkungan kerja (X2)	X2.1	0,456	0,266	valid
	X2.2	0,664	0,266	valid
	X2.3	0,615	0,266	valid
	X2.4	0,402	0,266	valid
	X2.5	0,605	0,266	valid
Motivasi (X3)	X3.1	0,657	0,266	valid
	X3.2	0,685	0,266	valid
	X3.3	0,667	0,266	valid
	X3.4	0,792	0,266	valid
	X3.5	0,744	0,266	valid
Kinerja guru (Y)	Y1	0,409	0,266	valid
	Y2	0,479	0,266	valid
	Y3	0,495	0,266	valid
	Y4	0,383	0,266	valid
	Y5	0,380	0,266	valid

Sumber: data diolah, Tahun 2017.

Dari hasil perhitungan koefisien korelasi seluruhnya mempunyai nilai probabilitas yang lebih kecil dari 0,05. Secara statistik, angka korelasi yang diperoleh harus dibandingkan dengan tingkat signifikansi 5%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan dinyatakan valid. Teknik yang digunakan untuk menilai reliabilitas adalah Cronbach Alpha dan suatu instrument penelitian dikatakan reliabel (andal), jika alpha lebih besar dari 0,60. Hasil pengujian reliabilitas ditunjukkan pada di bawah ini.

Tabel 3: Hasil Uji Reliabilitas

Instrumen Penelitian	Item	Cronbach's Alpha (r _{tabel})	r-Product Moment (r _{tabel}) (n = 56; α 0,6)	Keterangan
Gaya kepemimpinan (X1)	X1.1	0,882	0,6	Reliabel
	X1.2	0,871	0,6	Reliabel
	X1.3	0,876	0,6	Reliabel
	X1.4	0,875	0,6	Reliabel
	X1.5	0,876	0,6	Reliabel
Lingkungan kerja (X2)	X2.1	0,879	0,6	Reliabel
	X2.2	0,873	0,6	Reliabel
	X2.3	0,873	0,6	Reliabel
	X2.4	0,881	0,6	Reliabel
	X2.5	0,873	0,6	Reliabel
Motivasi (X3)	X3.1	0,870	0,6	Reliabel
	X3.2	0,870	0,6	Reliabel
	X3.3	0,870	0,6	Reliabel
	X3.4	0,865	0,6	Reliabel

	X3.5	0,868	0,6	Reliabel
Kinerja guru (Y)	Y1	0,878	0,6	Reliabel
	Y2	0,876	0,6	Reliabel
	Y3	0,876	0,6	Reliabel
	Y4	0,880	0,6	Reliabel
	Y5	0,881	0,6	Reliabel

Sumber: data diolah, Tahun 2017.

Berdasarkan ringkasan hasil uji reliabilitas seperti yang terangkum dalam Tabel 10, dapat diketahui bahwa nilai koefisien Cronbach Alpha secara keseluruhan nilainya diatas 0,60 (nilai hitung > 0,60), sehingga butir-butir pernyataan dalam kuesioner variabel penelitian dapat digunakan untuk melakukan penelitian selanjutnya. Untuk mengetahui apakah terdapat adanya autokorelasi di dalam model regresi yang digunakan, maka terlebih dahulu harus diuji dengan menggunakan Uji Autokorelasi Durbin-Watson yang dapat dilihat pada hasil pengujian regresi berganda. Suatu persamaan regresi dikatakan telah memenuhi asumsi bahwa tidak terdapat adanya autokorelasi dalam persamaan regresi jika nilai dari Uji Durbin-Watson adalah sebagai berikut: $DU < DW < 4-DU$. Hasil uji autokorelasi disajikan pada Tabel 4 sebagai berikut:

Tabel 4: Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,297 ^a	,088	,036	,29244	1,622
a. Predictors: (Constant), Motivasi, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja					
b. Dependent Variable: Kinerja Guru					

Dari hasil perhitungan nilai $d = 1,622$ dimana lebih besar dari dU dan lebih kecil dari $4 - dU$ ($dU < d < 4 - dU$) atau $1,505 < 1,622 < 2,495$. Hal ini menunjukkan ketiga variabel independen tidak terjadi masalah autokolerasi. Sehingga kesimpulannya adalah uji autokolerasi terpenuhi.

d. Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas data menunjukkan bahwa penyebaran plot berada disekitar dan sepanjang garis 450, dengan demikian menunjukkan bahwa data pada variabel penelitian berdistribusi normal. Lebih jelasnya penyebaran plot tersebut dapat dilihat pada gambar dibawah ini

Gambar 1: Normal P-P Plot Regression Standardized Residual

Uji asumsi kenormalan dapat juga dilihat dari histogram dan normal probability plot antara kinerja guru sebagai variabel dependen dengan Regression Standardized Residual dimana dapat dilihat bahwa sebagian besar data berada dalam kurva normal, sehingga dapat dikatakan bahwa data yang dianalisis memenuhi syarat normalitas.

Gambar 1: Histogram &Regression Standardized Residual

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan scatterplot. Jika tidak terdapat pola tertentu menunjukkan bahwa model regresi bebas dari heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar dibawah ini.

Gambar 3: Scatterplot&Regression Standardized Predicted Value

Gambar tersebut menunjukkan bahwa titik-titik tidak membentuk pola tertentu, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa model regresi tersebut bebas dari gejala heteroskedastisitas. Uji multikolinieritas adalah uji yang digunakan untuk mengetahui apakah antara variabel bebas yang terdapat dalam model memiliki hubungan yang sempurna. Syarat diterimanya model regresi ganda apabila antara variabel bebas tidak mengandung korelasi yang sempurna. Pengujian multikolinieritas dapat dilihat dari nilai Variance Influence Factor (VIF). Nilai VIF > 10 menunjukkan adanya multikolinieritas.

Tabel 5. Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Gaya Kepemimpinan	,971	1,030
	Lingkungan Kerja	,949	1,053
	Motivasi	,947	1,056

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Dari hasil pengujian multikoleniaritas dengan menggunakan nilai VIF (*variance inflation factor*) atas kinerja guru pada Tabel 5 di atas, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat adanya

permasalahan multikoleniaritas dalam model regresi karena nilai VIF(*variance inflation factor*) tidak melebihi angka 10. Regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa pengaruh variabel dependen terhadap variabel independen. Model persamaan regresi yang baik adalah memenuhi persyaratan asumsi klasik, antara lain semua data berdistribusi normal, model bebas dari multikoleniaritas dari heteroskedastisitas. Dari analisis sebelumnya telah terbukti bahwa model persamaan yang diajukan dalam penelitian ini telah memenuhi persyaratan asumsi klasik sehingga model persamaan dalam penelitian ini sudah dianggap baik. Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan regresi linier berganda antara gaya kepemimpinan (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan Motivasi (X_3) terhadap kinerja guru (Y) dengan dibantu program SPSS dalam proses perhitungannya dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 6. Hasil Uji analisis regresi linier berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,048	1,010		2,026	,048
	Gaya Kepemimpinan	,228	,200	,153	1,136	,261
	Lingkungan Kerja	,203	,191	,144	1,061	,294
	Motivasi	,211	,189	,152	1,119	,268

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Dari hasil pengujian pada tabel 6, menunjukkan hasil olah data regresi antara variabel gaya kepemimpinan (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan motivasi (X_3) terhadap kinerja guru (Y). Hasil persamaan regresi linier berganda dari model penelitian ini adalah:

$$Y = 2,026 + 1,136x_1 + 1,061x_2 + 1,119x_3$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Guru
 X_1 = Gaya Kepemimpinan
 X_2 = Lingkungan Kerja
 X_3 = Motivasi

Dari persamaan tersebut di atas dijelaskan bahwa:

1. Konstanta Y sebesar 2,026 menyatakan bahwa jika variabel gaya kepemimpinan (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan motivasi kerja (X_3) tidak ada, maka kinerja guru tetap ada sebesar 2,026.
2. Koefisien X_1 sebesar 1,136 menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, atau dengan kata lain, jika gaya kepemimpinan pada kepala sekolah ditingkatkan, maka Kinerja guru pada SMPN 1 Mattiro Bulu kabupaten Pinrang juga akan mengalami peningkatan.
3. Koefisien X_2 sebesar 1,061 menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, atau dengan kata lain jika lingkungan kerja pada SMPN 1 Mattiro Bulu kabupaten Pinrang diperbaiki, maka kinerja guru juga akan meningkat.
4. Koefisien X_3 sebesar 1,119 menunjukkan variabel motivasi (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, atau dengan kata lain jika motivasi pada guru ditingkatkan, maka Kinerja guru pada SMPN 1 Mattiro Bulu kabupaten Pinrang akan mengalami peningkatan.
5. Berdasarkan uraian diatas dari ketiga variabel independen, variabel motivasi (X_3) yang paling dominan mempunyai pengaruh dalam meningkatkan Kinerja guru pada SMPN 1 Mattiro Bulu kabupaten Pinrang karena diperoleh angka Standardized Coefficient yaitu 0,153 variabel gaya kepemimpinan (X_1) dibandingkan dengan variabel motivasi (X_3) sebesar 0,152 dan lingkungan kerja (X_2) sebesar 0,144.

4.2. Pengujian Hipotesis

Berdasarkan uji validitas dan reabilitas instrumen penelitian menunjukkan bahwa regresi berganda telah memenuhi syarat asumsi-asumsi sehingga diharapkan hasilnya akan lebih baik dalam menganalisa pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Pengujian terhadap hasil regresi yang diperoleh dilakukan secara simultan dengan menggunakan uji-F dan pengujian secara parsial dengan menggunakan uji-T. Untuk lebih jelasnya akan diuraikan berikut ini:

- Analisis Simultan (Uji F)

Pengujian secara simultan (uji F) dilakukan untuk mengetahui apakah semua variable independen X_i (Gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan Motivasi) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan pada variable dependen kinerja guru (Y) SMPN 1 Mattiro Bulu Kabupaten Pinrang. Pelaksanaan pengujian dilakukan dengan berpedoman pada hipotesis uji berikut: $H_0: \beta_i = 0$ melawan $H_a: \beta_i \neq 0$ Dengan kriteria pengujian:

1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $pvalue < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima
2. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $pvalue > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Apabila H_0 diterima, maka koefisien beta regresi tidak berbeda nyata dengan 0 sehingga hasil regresi yang diperoleh tidak dapat dipakai untuk melakukan pendugaan statistik dan tidak dapat dipakai untuk mengukur, apakah variable independen X_i berpengaruh terhadap variable terikat Y_i . Sebaliknya, apabila H_0 ditolak atau H_a diterima, maka koefisien beta regresi berbeda nyata dengan 0 sehingga hasil regresi yang diperoleh dapat dipakai untuk melakukan pendugaan statistik. Dengan demikian persamaan regresi dapat dipakai untuk mengukur, apakah variable independen X_i berpengaruh terhadap variable terikat Y .

Tabel 7. Hasil Uji Simultan

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5,409	3	1,803	8,031	,000 ^b
	Residual	11,676	52	,225		
	Total	17,085	55			
a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)						
b. Predictors: (Constant), Motivasi (X3), Lingkungan Kerja (X2), Gaya Kepemimpinan (X1)						

Tabel 7 menjelaskan bahwa semua variable independen X_i (gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variable dependen Y (kinerja guru). Nilai F_{hitung} sebesar 8,031 dengan level signifikansi 0,000. Sedangkan F_{tabel} sebesar 2,790 ($df_1 = 3$ dan $df_2 = 52$, sig 0,05). Oleh karena itu, $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $8,031 > 2,790$ dengan nilai signifikan $0,000 > 0,05$. Berdasarkan kriteria pengujian hipotesis, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini berarti secara simultan semua variable independen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMPN 1 Mattiro bulu kabupaten pinrang.

Pada saat yang sama, analisis regresi yang diperoleh dapat dipakai untuk melakukan pendugaan statistik untuk pengukuran pengaruh. Pengaruh simultan variable X_i (gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi) terhadap variable Y (kinerja guru), dapat diketahui juga dari koefisien determinasi serentak (R^2). Ini dapat diketahui dari hasil analisis Determinasi Simultan pada tabel 11 sebelumnya yaitu menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) menunjukkan adanya hubungan antara variable X_i (Gaya kepemimpinan, Lingkungan Kerjadan motivasi kerja) dengan variable Y (kinerja guru) SMPN 1 Mattiro Bulu Kabupaten Pinrang. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,297 dapat diartikan bahwa terdapat hubungan yang positif dan searah antara variable X_i dengan variabel Y . Nilai $R^2 = 0,088$. Ini berarti, pengaruh variable X_i (gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi) secara simultan terhadap variable Y (kinerja guru) adalah 36% dan pengaruh variable lainnya sebesar 64%.

- Analisis Parsial (Uji t)

Sebelum mengemukakan bahasan tentang pengujian secara parsial, terlebih dahulu akan dikemukakan hasil analisis regresi dari data penelitian. Penyajian atas hasil analisis tersebut dimaksudkan untuk mengemukakan persamaan regresi yang diperoleh dalam penelitian.

Secara statistic, hipotesis uji adalah:

$H_0: \beta_i = 0$ melawan $H_a: \beta_i \neq 0$. Level Signifikansi (α) = 0,05

Kriteria pengujian:

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima dengan $\alpha = 0,05$
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak dengan $\alpha = 0,05$

Dari Tabel 7 terlihat bahwa secara parsial, semua variabel yang dianalisis memiliki probabilitas (level signifikansi) yang berbeda-beda.

1. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial dengan menggunakan nilai t_{hitung} , ditemukan nilai t_{hitung} untuk variabel Gaya kepemimpinan (X_1) sebesar 1,136 dan nilai t_{tabel} yang diperoleh dari ($df=n-k-1$, $sig=0,05$) sebesar 2,007. Oleh karena itu $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $1,136 < 2,007$ dan dengan nilai signifikan sebesar $0,261 < 0,05$ atau dengan kata lain H_a diterima dan H_0 ditolak. Maka dapat dikatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_1) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja guru (Y). Dengan demikian hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima.
2. Nilai t_{hitung} , ditemukan nilai t_{hitung} untuk variabel Lingkungan kerja (X_2) sebesar 1,061 dan nilai t_{tabel} yang diperoleh dari ($df=n-k-1$, $sig=0,05$) sebesar 2,007. Oleh karena itu $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $1,061 < 2,007$ dan dengan nilai signifikan sebesar $0,294 > 0,05$ atau dengan kata lain H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat dikatakan bahwa variabel lingkungan kerja (X_2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja guru (Y). Dengan demikian hipotesis kedua dalam penelitian ini ditolak.
3. Nilai t_{hitung} , ditemukan nilai t_{hitung} untuk variabel Motivasi (X_3) sebesar 1,119 dan nilai t_{tabel} yang diperoleh dari ($df=n-k-1$, $sig=0,05$) sebesar 2,007. Oleh karena itu, $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $1,119 < 2,007$ dan dengan nilai signifikan sebesar $0,268 > 0,05$ atau dengan kata lain H_a diterima dan H_0 ditolak. Maka dapat dikatakan bahwa variabel motivasi (X_2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja guru (Y). Dengan demikian hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima.

4.3. Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja terhadap kinerja guru pada SMPN 1 Mattiro Bulu kabupaten Pinrang. Dari ketiga variabel pada penelitian ini yang lebih dominan memberikan pengaruh adalah gaya kepemimpinan. Pembahasan mengenai pengaruh variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMPN 1 Mattiro Bulu kabupaten pinrang akan diuraikan berikut ini:

4.3.1. Pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja Guru

Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, dan sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika berusaha mempengaruhi bawahannya. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMPN 1 Mattiro Bulu Kabupaten Pinrang. Hal ini mengindikasikan ada hubungan yang searah antara gaya kepemimpinan dengan kinerja guru, yang berarti semakin efektif gaya kepemimpinan maka kinerja guru juga cenderung akan meningkat. Peningkatan gaya kepemimpinan sangat ditentukan oleh besarnya peran indikator yang membentuknya, yakni: pengambilan keputusan, Pimpinan selalu bermusyawarah terlebih dahulu dengan para guru; memiliki kemampuan dalam mengendalikan para guru; Pimpinan memiliki kemampuan dalam memotivasi para guru; Pimpinan memiliki sikap bertanggung jawab, Pimpinan mampu berkomunikasi dengan baik kepada para guru. Kelima indikator tersebut mampu membentuk variabel gaya kepemimpinan, namun indikator tersebut masih perlu ditingkatkan terutama indikator yang memberikan nilai mean yang relatif rendah sehingga kinerja guru dapat

ditingkatkan di masa akan datang. Dari pengujian hipotesis telah membuktikan bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja guru SMPN 1 Mattiro Bulu kabupaten pinrang. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $1,136 < 2,007$ dan dengan nilai signifikan sebesar $0,261 > 0,05$, dengan demikian H_a diterima dan H_o ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Adanya pengaruh tersebut menunjukkan bahwa jika gaya kepemimpinan ditingkatkan maka kinerja guru SMPN 1 Mattiro Bulu kabupaten pinrang akan semakin meningkat. Indikator yang dominan dalam membentuk variabel gaya kepemimpinan pada SMPN 1 Mattiro Bulu Kabupaten Pinrang adalah indikator pimpinan atau kepala sekolah memiliki kemampuan dalam mengendalikan para guru dengan besaran persentase mean sebesar 3,52 ini merupakan dampak dari gaya kepemimpinan atasan atau kepala sekolah dalam mengorganisir para guru SMPN1 Mattiro Bulu kabupaten pinrang dalam menjalankan tugas yang diberikan, baik secara formal ataupun non formal serta arahan atasan sehingga tanggapan responden 33 orang mengatakan setuju dalam hal ini sebesar 58,90 %, kemudian disusul indikator atasan memiliki kemampuan dalam memotivasi para guru mean sebesar 3,61. Artinya kepala sekolah dalam hal ini sebagai atasan guru dapat memberikan dorongan moral kepada guru-guru yang lain agar supaya meningkatkan kinerja mengajar guru terhadap siswa-siswi SMPN 1 Mattiro Bulu kabupaten pinrang sehingga tanggapan responden yang setuju 27 orang dengan persentase 48,20%, selanjutnya indikator Dalam pengambilan keputusan, Pimpinan selalu bermusyawarah terlebih dahulu dengan para gurusewa indikator atasan mampu berkomunikasi dengan baik kepada para guru mean sebesar 3,41 dengan 36 orang responden memilih setuju atau sebesar 64,30%. Sedangkan indikator atasan memiliki sikap bertanggung jawab memberikan proporsi dalam membentuk variabel gaya kepemimpinan. Sekalipun indikator tersebut memberikan kontribusi paling kecil, namun kelima indikator tersebut mampu membentuk gaya kepemimpinan guna mendukung peningkatan kinerja guru pada SMPN 1 Mattiro Bulu Kabupaten Pinrang.

Hasil penelitian ini didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Rivai (2008:64) bahwa gaya kepemimpinan merupakan perilaku dan strategi sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika mencoba mempengaruhi bawahannya. Gaya kepemimpinan yang diterapkan pada SMPN 1 Mattiro Bulu Kabupaten Pinrang, yang lebih cenderung menganut gaya kepemimpinan partisipatif. Selanjutnya menurut Lako (2004: 379), gaya kepemimpinan partisipatif terdiri atas 3 (tiga), yaitu: gaya kepemimpinan demokratis, konsultatif, dan delegatif. Gaya kepemimpinan demokratis merupakan gaya kepemimpinan yang menjunjung tinggi harkat dan martabat manusia sehingga menjadi pemimpin yang disegani dan dihormati karena selalu mendorong bawahannya untuk menumbuhkan dan mengembangkan daya inovasi dan kreativitasnya. Gaya kepemimpinan konsultatif merupakan gaya kepemimpinan modern yaitu suatu proses pertukaran pikiran antara bawahan dengan atasan untuk mendapatkan keputusan yang sebaik-baiknya, dimana pemimpin lebih banyak berkonsultasi, memberikan bimbingan, motivasi, dan memberi nasehat dalam rangka mencapai tujuan. Sedangkan gaya kepemimpinan delegatif adalah gaya yang mendorong kemampuan staf untuk mengambil inisiatif dan sangat mengutamakan kepercayaan atasan terhadap bawahan. Penerapan gaya kepemimpinan yang efektif sangat penting untuk membentuk dan meningkatkan kinerja individu, kelompok maupun organisasi, sehingga terdapat banyak usaha untuk mencapai gaya kepemimpinan yang efektif. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan menjadi syarat mutlak untuk diperhatikan, karena menjadi tolak ukur dalam meningkatkan pengembangan sumber daya manusia. Berdasarkan analisa tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting dan menempati urutan kedua dalam peningkatan kinerja guru pada SMPN 1 Mattiro Bulu kabupaten Pinrang. Meskipun demikian, gaya kepemimpinan perlu ditingkatkan terutama pada indikator yang memberikan proporsi terendah agar kinerja guru dapat ditingkatkan di masa akan datang. Hasil penelitian membuktikan bahwa gaya kepemimpinan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMPN 1 Mattiro Bulu Kabupaten Pinrang, yang berarti semakin efektif gaya kepemimpinan maka kinerja guru akan semakin meningkat pula. Penelitian ini juga membuktikan penelitian yang dilakukan oleh Suryani (2007) dan Baedawi (2009), bahwa gaya kepemimpinan memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

4.3.2. *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru*

Lingkungan kerja dalam penelitian adalah ini kondisi yang berlangsung selama guru mengajar maupun bekerja pada ruangnya masing-masing termasuk suasana dan kenyamanan dalam bekerja serta keharmonisan antar guru. Pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja guru sangat ditentukan oleh besarnya peran indikator yang membentuk yaitu kondisi bangunan dan ruangan kerja, fasilitas dalam bekerja, hubungan baik dalam bekerja, keamanan dalam bekerja dan lokasi dan letak tempat kerja. Peningkatan kinerja guru pada lingkungan kerja sangat ditentukan oleh besarnya peran indikator yang membentuknya, yakni hubungan antara sesama guru sangat membantu dalam bekerja, Perlengkapan dalam ruangan harus memadai; Lingkungan Kerja yang disediakan cukup lengkap; Adanya jaminan keamanan lingkungan yang diberikan sekolah harus baik, dan Kondisi bangunan dan ruang kerja mempengaruhi kinerja. Kelima indikator tersebut mampu membentuk variabel lingkungan kerja, namun indikator tersebut masih perlu ditingkatkan terutama indikator yang memberikan nilai mean yang relatif rendah sehingga kinerja guru dapat ditingkatkan di masa akan datang.

Dari pengujian hipotesis telah membuktikan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja guru SMPN 1 Mattiro Bulu kabupaten pinrang. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $1,061 < 2,007$ dan dengan nilai signifikan sebesar $0,294 > 0,05$, dengan demikian H_a diterima dan H_o ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Walaupun lingkungan kerja segera diperbaiki maka akan berdampak pada penurunan kinerja pada guru SMPN 1 Mattiro bulu kabupaten pinrang hal ini sama dengan teori yang ada, Sumardjono (2001:51) bahwa suasana lingkungan kerja memegang peranan penting dalam rangka pelaksanaan tugas pegawai. Suasana lingkungan kerja yang menyenangkan akan meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini disebabkan pada lingkungan kerja yang sedang di renovasi bangunannya untuk kantor guru dan kepala sekolah yang mengakibatkan kinerja guru terganggu sehingga menyebabkan variabel lingkungan kerja terjadi kolerasi positif, diharapkan setelah penyelesaian pekerjaan tersebut ada dampak positif dan signifikan terhadap variabel lingkungan kerja, ini merupakan justifikasi setelah pekerjaan selesai.

Ada beberapa indikator yang menjadi perhatian saya pada saat penelitian di SMPN 1 Mattiro Bulu kabupaten pinrang yang terkesan belum diperhatikan ialah bangunan sekolah dan ruang kerja, indikator ini mempunyai mean sebesar 3,52 walaupun bukan yang terbesar, bangunan sekolah terutama pada kelas bagian terbelakang sekolah yang sudah mulai terlihat ada keretakan di beberapa sudut ruangan kelas, walaupun ruangan kerja guru sekarang dalam proses peremajaan tapi ada beberapa ruang kelas siswa yang patut untuk segera direnovasi agar kenyamanan dalam mengajar para guru dapat tercapai sehingga kinerja guru dalam mengajar di SMPN 1 Mattiro Bulu kabupaten pinrang dapat pula meningkat. Disisi lain pada bagian plaster tembok yang mulai mengelupas atau berjamur ini sangat perlu untuk dicat kembali dengan gradasi warna yang cerah, ini merupakan kurang perhatiannya pimpinan ataupun dinas terkait atas penunjang kenyamanan belajar mengajar. Saat ini pemindahan ruangan kerja guru ke ruangan kelas siswa yang tidak terpakai yang terlihat seadanya tanpa pembatas atau sekat-sekat yang memisahkan antara guru dan kepala sekolah, walaupun itu dapat dimaklumi karena adanya peremajaan kantor dan ruang kerja guru, tapi setidaknya diperhatikan privasi antara atasan maupun guru-guru pengajar yang berada di ruangan tersebut, ini dapat mengganggu kontribusi para guru dalam meningkatkan kinerja bekerja dalam ruangan.

Beberapa bulan kedepan telah memasuki musim penghujan maka sekolah terkadang genangan air di beberapa area sekolah ini terlihat jelas dan merusak kebersihan sekolah, walaupun sekarang ini sementara dibuatkan drenase yang disekeliling depan kelas siswa tapi nyatanya malah menambah kesan yang tidak bersih diakibatkan lumpur terseret sepatu siswa maupun guru-guru, akibatnya lantai terlihat kecoklatan akibat lumpur sekitar drenase sekolah ada baiknya drenase kecil tersebut diplaster semen agar terlihat rapi juga bersih. Dilihat dari depan, tampilan sekolah sangat menyakinkan bahwa sekolah ini merupakan salah satu sekolah terbaik di kecamatan mattiro bulu kabupaten pinrang tapi halaman sekolah masih tumbuh rumput liar sampah sampah kecil masih terlihat, taman-taman depan kelas tidak rapih serta dedaunan pepohonan masih terlihat tercecer di

area pekarangan sekolah. Ini perlunya petugas kebersihan di adakan, dan tidak terlalu mengharap pada jadwal kerja bakti yang diadakan 2 kali seminggu.

Indikator yang berikutnya dengan nilai mean sebesar 3,46 adalah Perlengkapan dalam ruangan harus memadai, yang ini belum sepenuhnya cukup karena dari kipas angin dalam ruang guru sangat kurang, sehingga sirkulasi udara pada ruangan guru tidak baik. Dalam perkiraan saya ruang tersebut berukuran 9m x8m dengan ventilasi udara serta jendela tapi karena ruangan pindahan tersebut tertutup maka jendela tidak dapat dibuka fleksibel artinya pada saat guru berkumpul di ruang tersebut dapat dibayangkan betapa pengapnya di dalam ruangan dan berakibat ketidaknyamanan. Berikutnya, walaupun sudah ada komputer tapi fasilitas internet belum ada, ini dapat mengurangi tingkat kinerja guru dalam mencari referensi tambahan dalam mengajar. Era digital sekarang dengan perkembangan teknologi yang semakin pesat mewajibkan kita tidak gagal dalam teknologi ini merupakan fasilitas yang wajib diadakan sekurang-kurangnya untuk keperluan guru dalam mencari referensi maupun informasi tentang dunia pendidikan saat ini.

Selanjutnya, perlunya tambahan pencahayaan dalam ruangan guru karena bersifat penting untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat. Tidak adanya terlihat tempat sampah di ruangan guru tersebut sehingga ini yang menjadi penampakan yang tidak baik dari segi ruangan dengan kapasitas penghuni yang banyak walaupun para gurupun sadar betul tentang kebersihan. Indikator selanjutnya yang mempunyai nilai mean terbesar 3,61 yaitu hubungan antara sesama guru sangat membantu dalam bekerja, hubungan ini perlu diperhatikan oleh pimpinan untuk menghindari hal-hal yang tidak diinginkan seperti kecemburuan sosial atau hubungan yang kurang harmonis lainnya pada guru SMPN 1 Mattiro bulu kabupaten pinrang. Dilihat dari kekompakan dari beberapa guru sudah terlihat jelas bahwa hubungan ini masih perlu ditingkatkan agar tercipta saling bantu membantu dalam penyelesaian pekerjaan maupun mengajar para siswa-siswi yang ada di SMPN 1 Mattiro Bulu kabupaten pinrang.

Indikator berikutnya adanya jaminan keamanan lingkungan yang diberikan sekolah harus baik mean sebesar 3,55, ini terlihat dari adanya satpam berjaga maupun guru-guru yang bergantian jadwal piket ini sangat membantu, jika dalam hal ini dianggap perlu yaitu penambahan petugas keamanan dibagian pekarangan belakang sekolah dirasa perlu karena pada bagian ini juga termasuk penting demi menjaga siswa-siswi bolos sekolah melalui area belakang sekolah. Penambahan tersebut bukan hanya demi keamanan sekolah tetapi juga keselamatan anak sekolah karena dapat membantu anak-anak sekolah saat waktu bubar sekolah, seperti menyebrang jalan maupun membantu menertipkan lalu lintas di area tersebut sebab lokasi SMPN 1 Mattiro bulu tepat berada di jalur poros pare-pare pinrang yang merupakan jalur padat kendaraan dan berkecepatan tinggi.

Lingkungan kerja sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen sekolah karena lingkungan kerja sebagai salah satu faktor yang turut mempengaruhi proses kegiatan dalam rangka meningkatkan kinerja guru. Sebagaimana dikemukakan oleh Davis (2005:216), lingkungan kerja atau iklim organisasi dapat memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja guru. Selanjutnya menurut Sumardjono (2001:51) bahwa suasana lingkungan kerja memegang peranan penting dalam rangka pelaksanaan tugas-tugas guru. Suasana lingkungan kerja yang menyenangkan akan meningkatkan kinerja guru. Oleh karena itu, lingkungan kerja penting dalam upaya peningkatan kinerja guru pada SMPN 1 Mattiro Bulu Kabupaten Pinrang. Berdasarkan hasil analisa tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan sehingga jika variabel ini diperbaiki maka dapat menentukan peningkatan kinerja guru yang mana pengaruhnya menempati urutan ketiga dalam peningkatan kinerja guru pada SMPN 1 Mattiro Bulu Kabupaten Pinrang. Oleh karena itu, lingkungan kerja perlu ditingkatkan lagi terutama pada indikator-indikator yang memberikan nilai rata-rata yang relatif rendah agar lebih ditingkatkan guna mendukung peningkatan kinerja guru di masa akan datang.

4.3.3. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru

Motivasi adalah semangat yang muncul dari dalam diri guru dan lingkungan organisasi untuk melakukan suatu pekerjaan guna mewujudkan tujuan pribadi dan tujuan organisasi. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMPN 1 Mattiro Bulu Kabupaten Pinrang. Hal ini mengindikasikan ada hubungan yang searah antara motivasi dengan kinerja guru, dalam arti jika terjadi peningkatan motivasi maka kinerja

guru juga cenderung akan meningkat. Peningkatan motivasi kerja sangat ditentukan oleh besarnya peran indikator yang membentuknya, yakni: Gaji dapat memberikan dorongan untuk bekerja dengan lebih baik; Guru diberi pelatihan untuk meningkatkan kemampuan, Setiap hasil kerja yang telah dilaksanakan layak mendapatkan penghargaan; Giat bekerja karena adanya kesempatan yang diberikan sekolah untuk menduduki posisi tertentu; Pekerjaan yang diberikan sangat menantang. Kelima indikator tersebut mampu membentuk variabel motivasi, namun indikator yang masih rendah tetap perlu ditingkatkan agar kinerja guru dapat ditingkatkan di masa akan datang.

Dari pengujian hipotesis telah membuktikan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMPN 1 Mattiro Bulu kabupaten pinrang. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $1,119 > 2,007$ dan dengan nilai signifikan sebesar $0,268 > 0,05$, dengan demikian H_a diterima dan H_o ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Indikator yang paling dominan dalam membentuk motivasi pada SMPN 1 mattiro bulu kabupaten pinrang yaitu Pekerjaan yang diberikan sangat menantang atau dalam teori Maslow kebutuhan untuk memenuhi diri sendiri dengan memaksimalkan penggunaan kemampuan, keahlian dan potensi biasa disebut aktualisasi diri dengan nilai mean sebesar 3,43 dapat dirumuskan sebagai kondisi ataupun tindakan yang mendorong guru untuk melakukan pekerjaannya atau kegiatan belajar mengajarnya semaksimal mungkin. Peranan guru untuk mengintensifkan hasrat dan keinginan tersebut, bahwa usaha peningkatan semangat kerja guru akan selalu terkait dengan usaha memotivasinya sehingga untuk mengadakan motivasi yang baik perlu diketahui kebutuhan-kebutuhan manusia. Namun tingkat motivasi antara guru yang satu dengan guru yang lain beraneka ragam maupun individu dalam seseorang pada waktu yang berlainan.

Indikator terbesar kedua adalah Gaji dapat memberikan dorongan untuk bekerja dengan lebih baik dengan nilai mean sebesar 3,61 ini artinya gaji maupun tunjangan lain-lain merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja guru, apabila kebutuhan secara fisiologis terpenuhi untuk mempertahankan kebutuhan hidup maka tingkat kinerja guru dapat juga meningkat. Guru yang telah tersertifikasi mendapatkan tambahan material berupa dana segar yang dapat dia pergunakan dalam kebutuhan sehari-hari. Berikutnya indikator yang terendah adalah guru diberi pelatihan untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan serta kreativitas dalam mengajar dengan mean sebesar 3,43 ini artinya pelatihan yang diberikan dari pihak sekolah, maupun keterampilan serta kreatifitas ini masih belum cukup sehingga sehingga nilai dari indikator ini paling rendah. Tapi walaupun indikator ini rendah tetap dapat mempengaruhi tingkatan kinerja guru dalam hal ini belajar mengajar. Hasil penelitian ini didukung oleh teori yang dikemukakan oleh teori Maslow (1994) dalam Rivai (2008:64), mengembangkan teori motivasi yang dikenal dengan hirarki kebutuhan meliputi: (1) kebutuhan fisiologis, keselamatan dan keamanan (safety and security); (2) kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni aman dari ancaman lingkungan atau kejadian, rasa memiliki (belongingness); (3) kebutuhan akan teman, afiliasi, interaksi dan cinta; (4) kebutuhan penghargaan diri dan penghargaan orang lain; dan (5) kebutuhan untuk memenuhi diri sendiri dengan memaksimalkan penggunaan kemampuan, keahlian dan potensi.

Sehubungan dengan kinerja guru, menurut Moekijat (2002; 6), motivasi mempunyai peranan yang penting dalam peningkatan kinerja guru, apabila seorang guru termotivasi, maka senantiasa akan mempunyai gairah kerja yang tinggi yang nantinya akan mendorong gurubekerja dengan hasil yang baik. Dengan memberikan motivasi yang tepat dan baik pada guru, hal ini dapat mengubah perilaku guru untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang telah diberikan kepadanya dengan semangat kerja yang tinggi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Oleh karena itu, motivasi menjadi syarat mutlak untuk diperhatikan, karena menjadi tolak ukur dalam meningkatkan kinerja guru. Berdasarkan analisa tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi merupakan faktor penting dan pengaruh menempati urutan pertama dalam peningkatan kinerja guru pada SMPN 1 Mattiro Bulu Kabupaten Pinrang. Oleh karena itu, motivasi perlu dipertahankan terutama pada indikator-indikator yang memberikan proporsi tertinggi, sedangkan memberikan mean rendah agar lebih ditingkatkan guna mendukung peningkatan kinerja guru di masa akan datang. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa motivasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMPN 1 Mattiro Bulu Kabupaten Pinrang, yang berarti semakin tinggi motivasi maka kinerja guru akan semakin tinggi pula. Penelitian ini juga membuktikan penelitian yang

dilakukan Suryani (2007), Parlinda Vera dan Wahyudin (2007), bahwa motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja guru.

Berdasarkan uraian dan hasil analisis yang ditunjukkan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMPN 1 Mattiro Bulu Kabupaten Pinrang, artinya semakin efektif gaya kepemimpinan maka kinerja guru juga meningkat, karena didukung oleh kemampuan dalam mengendalikan para guru dan memotivasi guru untuk hasil pekerjaan yang baik.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMPN 1 Mattiro Bulu Kabupaten Pinrang, artinya bangunan, ruangan, pekarangan serta yang belum tertata dengan baik dari segi kenyamanan akan berdampak pada menurunnya kinerja guru pada SMPN 1 Mattiro bulu kabupaten pinrang.
3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMPN 1 Mattiro Bulu Kabupaten Pinrang, artinya semakin meningkat motivasi maka kinerja guru semakin meningkat, karena didukung oleh pemenuhan kebutuhan fisiologi dan aktualisasi diri guru serta pemenuhan rasa aman dalam bekerja bagi guru.
4. Gaya Kepemimpinan yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja guru SMPN 1 Mattiro Bulu Kabupaten Pinrang, karena memiliki nilai beta yang lebih besar dibandingkan variabel lainnya.

5. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan masih perlu ditingkatkan termasuk atasan harus lebih bertanggung jawab dalam pelaksanaan tugas yang diemban karena dapat menciptakan rasa aman bagi para guru dalam menjalankan tugasnya sebagai pembimbing pendidikan, atasan juga harus mengupayakan pengambilan keputusan dengan melibatkan guru-guru, sebab dalam pertanggung jawaban pekerjaan dapat diemban bersama, selanjutnya kepala sekolah lebih meningkatkan jalinan komunikasi antar sesama guru agar terciptanya jalinan yang baik dan terarah dalam melaksanakan tugas yang diemban masing-masing guru dan atasan.
2. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMPN 1 Mattiro bulu kabupaten pinrang ini merupakan bahan agar dapat menciptakan kenyamanan dalam mengajar dalam lingkup sekolah dengan memperhatikan kondisi bangunan yang mulai menua, agar dapat diremajakan dahulu terlebih bangunan-bangunan kelas tempat murid belajar. Fasilitas berupa internet, buku-buku bacaan maupun kipas angin serta tempat sampah, penambahan anggota keamanan sekolah merupakan item yang dapat diadakan demi peningkatan kinerja guru dan kenyamanan bersama dalam lingkungan SMPN 1 Mattiro bulu kabupaten pinrang.
3. Variabel motivasi merupakan variabel yang dominan terhadap kinerja guru SMPN 1 Mattiro bulu kabupaten pinrang, maka hal ini perlu ditingkatkan dan dipertahankan lagi agar dapat lebih memaksimalkan kinerja guru, terutama pada bagian terkecil dari indikator yang diteliti yaitu Guru diberi pelatihan untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan serta kreativitas dalam mengajar demi terciptanya kinerja yang sangat diharapkan.
4. Kiranya atasan atau kepala sekolah dapat meminta para guru untuk membuat penelitian dalam berbagai aspek pendidikan terutama pada peningkatan kinerja guru dalam mengajar maupun mendidik murid SMPN 1 Mattiro Bulu, agar hasil dari penelitian para guru dapat menjadi referensi dan solusi dalam peningkatan mutu pendidikan sekolah menengah pertama secara menyeluruh pada tingkat nasional.
5. Peranan guru pada metode pengabdian kepada masyarakat dapat dimunculkan agar bukan hanya memberikan pembelajaran kepada anak muridnya tetapi memberikan pembimbingan kepada orang tua murid maupun para masyarakat sekitar tentang berbagai hal positif sehingga peranan guru akan semakin terlihat jelas peningkatan kinerjanya dalam hal pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji. 2001. Psikologi Kepemimpinan. Rineka Cipta, Jakarta.
- Badri Munir Sukoco. (2006). Manajemen Administrasi Perkantoran Modern. Surabaya: Erlangga.
- Berlianto (2016) Singapura Nomor Satu dalam Peringkat Pendidikan Internasional. Dari <https://international.sindonews.com/read/1160987/40/singapura-nomor-satu-dalam-peringkat-pendidikan-interasional-1481031549>) Di akses pada tanggal 28 Juli 2017
- Bethel, S. Murray. 2004. Mengubah Keadaan. Binarupa Aksara, Jakarta.
- Cahyono, C. Hary, 2004. Psikologi Kepemimpinan. Usaha Nasional, Surabaya.
- Davis, Keith and Newstrom J.W, 2005. Perilaku Dalam Organisasi, Jilid I dan II Alih Bahasa Agus Dharma, Erlangga, Jakarta.
- Dessler, Gary, 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan, Edisi Kesembilan Jilid 2, Erlangga, Jakarta.
- Donald, Ary, 2000, Introduction to Research in Education, diterjemahkan oleh Arif Furchan. Usaha Nasional. Jakarta.
- Eims, Leroy. 2003. Ciri Kepemimpinan yang Efektif, Yayasan Kalam Hidup, Bandung.
- Flippo, Edwin, 2000. Manajemen Personalialia. (Terjemahan), Erlangga, Jakarta.
- Fitriani, Indah (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Guru Terhadap Kinerja Guru di Paud Terpadu Adzkia Martapura. Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis, Vol 2, No 1, Maret 2016. Lembaga Paud Terpadu Adzkia Martapura. Diakses tanggal 31 Juli 2017.
- Gusman, H.E (2014). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru Di SMPN KecamatanPalembayan Kabupaten Agam. Volume 2 Nomor 1, Juni 2014 Bahana Manajemen Pendidikan Jurnal Administrasi Pendidikan FIP UNP. Diakses tanggal 31 Juli 2017
- Gomes, F.C., 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi, Andi, Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani, 2002. Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- , 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Hair, Joseph F. Jr., R.E. Anderson, R.I. Tatham dan W.C. Black. 1998. Multivariate Data Analysis. 5th edition. Prentice-Hall International, Inc., Upper Saddle River, New Jersey.
- Hasibuan, S.P. Malayu, 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta.
- Ismail. 2014. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Lappariaja Kab. Bone. Tesis. PPs-UMI, Makassar (Tidak Dipublikasikan).
- Jarmanto. 2003. Kepemimpinan sebagai Ilmu Seni. Liberty, Yogyakarta.
- Kartono, Kartini, 2002. Pemimpin dan Kepemimpinan, Apakah Pemimpin yang Abnormal itu, Balai Pustaka, Jakarta.
- Keating, Charles J. 2006. Kepemimpinan Teori dan Pengembangannya. Kanisius, Yogyakarta.
- Lako, Andreas. 2004. Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi, Isu, Teori dan Solusi. Amarah Books, Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2005. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Refika Aditama, Bandung.
- , 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Martoyo, Susilo, 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ketiga, Bagian Penerbit Fakultas Ekonomi, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.
- Mathis, Robert L., & John H. Jackson, 2006. Human Resource Management, Ninth Edition, South-Western College Publishing, Thomson Learning, USA. Jemmy Sadeli & Bayu Prawira Hie (penerjemah) (2001), Salemba Empat, Jakarta.
- Moekijat, 2001. Manajemen Kepegawaian, Cetakan Ke-VII, Penerbit Mandar Maju, Bandung.
- , 2002. Manajemen Sumberdaya Manusia. Mandar Maju, Bandung.
- Muhammad Ridha Suaib, 2008, Pengaruh Lingkungan, Perilaku, Struktur Organisasi dan Implementasi Sistem Informasi Berbasis Komputer terhadap Kinerja Karyawan Pemerintah Kabupaten Sorong Papua. Jurnal Aplikasi Manajemen, Volume 6, Nomor 1, April 2008.
- Muhlis, Sudarman, 2005. Kinerja dan Penilaian Kinerja SDM. Penerbit Intan Pariwara, Jakarta.
- Munandar, A. Sunyoto, 2005. Psikologi Industri dan Organisasi. UI-Press, Jakarta.
- Nawawi, 2001. Perencanaan Sumber Daya Manusia, Gajah Mada University Press, Bandung
- Nitisemito, Alex. S., 2001. Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia). Edisi Revisi. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Notoadmodjo, Soekidjo, 2002. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Rineka Cipta, Jakarta.
- Pangabean, M., 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia, Ghalia Indonesia, Bogor Selatan.
- Permadi. K. 2006. Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Manajemen, Rineka Cipta, Jakarta.
- Prawirosentono, Suryadi. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. BPFE, Jakarta.
- Prayitno dan Suprato, 2002. Membangun Birokrasi Berbasis Kinerja, Bayumedia, Malang.
- Program Pascasarjana UMI Makassar. 2014. Pedoman Penulisan Tesis dan Disertasi, Makassar.
- Rivai, Veithzal, 2004. Performance Appraisal. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- , 2004. Kiat Memimpin Dalam Abad ke - 21, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- , 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek, Raja Grafindo Persada, Jakarta.

- Robbins, 2001. *Perilaku Organisasi*, Edisi Bahasa Indonesia, Prentice Hall, Inc., Jakarta.
- Sedarmayanti, 2008. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Mandar Maju, Bandung.
- , 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil)*, Refika Aditama, Bandung.
- Siagian, Sondang P. 2002. *Kiat Peningkatan Produktifitas Kerja*. Jakarta; Rineka Cipta.
- , 2003. *Teori Dan Praktek Kepemimpinan*. Rineka Cipta, Jakarta.
- , 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Saputra, Endri (2015). *Jurnal Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru*. Fakultas Keguruan Dan Ilmu Kependidikan Universitas Lampung. Diakses tanggal 31 Juli 2017
- Simamora, H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia* [Online] (http://id.m.wikipedia.org/manajemen_sumber_daya_manusia). Diakses 12 Maret 2017 jam 13: 40 Wita)
- Siswanto, Bedjo, 2007. *Manajemen Tenaga Kerja*, Sinar Bandung, Bandung.
- Sugiyono, 2004. *Statistik Untuk Penelitian*. CV. Alfabeta, Bandung.
- Sumardjono, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama, Bandung.
- Sutarto, 2001. *Dasar-dasar Kepemimpinan Administrasi*. Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Sutrisno Hadi. 2009. *Metodologi Research*, Jilid I Cetakan ke VI. Yogyakarta: Yayasan Penerbitan Fakultas Psikologi UGM.
- Suwarni (2011). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Ekonomi*. *Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran*, Volume 18, Nomor 2, Oktober 2011. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Malang. Diakses tanggal 31 Juli 2017
- Tambunan, 2004. *Kunci Menuju Sukses Dalam Manajemen dan Kepemimpinan*, Indonesia Publishing House, Bandung.
- Thoha, Miftah, 2006. *Kepemimpinan Dalam Manajemen Suatu Pendekatan Prilaku*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Timple, Dale. A., 2001. *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia*. Elex Media Komputindo Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Tulus, Agus, 2003. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Gramedia, Jakarta.
- Umar, Husein, 2003, *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Parlinda Vera dan Wahyudin, 2007. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Surakarta*. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Volume 3, Nomor 1, April 2007.
- Wahid, Subondo, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gramedia Pustaka, Jakarta.
- Wahjosumidjo, 2004. *Kepemimpinan dan Motivasi*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Wahyudi, Bambang, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sulita Bandung, Bandung.
- Wibowo, 2007. *Manajemen Kinerja*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Winardi, J. 2002. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Weol, D.H (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan Dan Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulawesi Utara*. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi* Volume 15 No. 05 Tahun 2015. Jurusan manajemen, fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Samratulangi. Diakses tanggal 31 juli 2017.