

TESIS

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU
DI YAYASAN SEKOLAH DASAR ISLAM
TERPADU HIDAYAH KLATEN
TAHUN AJARAN 2022/2023**



Nova Khoirudin
NIM. 214031002

Tesis Ditulis untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan dalam
Mendapatkan Gelar Magister Pendidikan (M.Pd)

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENIDIKAN ISLAM
PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN MAS SAID SURAKARTA
TAHUN 2023**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU
DI YAYASAN SEKOLAH DASAR ISLAM TERPADU
HIDAYAH KLATEN TAHUN AJARAN 2022/2023**

Nova Khoirudin

ABSTRAK

Permasalahan dalam penelitian ini adalah masalah kinerja guru. Fenomena menunjukkan bahwa guru mempunyai tanggung jawab yaitu menguasai bahan ajar, mengelola kelas dengan baik dan menerapkan berbagai model pembelajar agar siswa lebih aktif. Guru yang perlu di dukung dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif dan memiliki fasilitas yang baik, sehingga guru dapat memanfaatkan sebagai sumber belajar maupun media pembelajaran. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Islam Terpadu Yayasan Hidayah Klaten. (2) pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Islam Terpadu Yayasan Hidayah Klaten. (3) pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Islam Terpadu Yayasan Hidayah Klaten.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Hipotesis diuji menggunakan analisis regresi linier berganda. Populasi dalam penelitian ini yaitu sebanyak 127 guru dari tiga SDIT yang berada di Yayasan Hidayah Klaten, dengan pengambilan sampel menggunakan teknik *proportional random sampling* diperoleh sampel sebanyak 96 guru. Data yang terkumpul dianalisis dengan menggunakan SPSS, yang terdiri dari teknik analisis data dan uji prasyarat yang terdiri dari uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Untuk uji hipotesisnya menggunakan analisis regresi linear sederhana, regresi linear berganda, uji R, uji t, dan uji F.

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa (1) Ada pengaruh positif signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di Yayasan Sekolah Dasar Islam Terpadu Hidayah Klaten, hal ini dapat diketahui dari hasil uji t diperoleh t_{hitung} sebesar 6,296 dengan memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. (2) Ada pengaruh yang positif signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di Yayasan Sekolah Dasar Islam Terpadu Hidayah Klaten, hal ini dapat diketahui dari hasil uji t diperoleh t_{hitung} sebesar 4,016 dengan memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. (3) Terdapat pengaruh secara simultan/bersama- sama antara kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di Yayasan Sekolah Dasar Islam Terpadu Hidayah Klaten, hal ini dapat diketahui dari hasil Uji F memperoleh $F_{hitung} 21,972 > F_{tabel} 3,094$.

Kata Kunci: Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja, Kinerja Guru.

**THE INFLUENCE OF SCHOOL PRINCIPAL LEADERSHIP AND
WORK ENVIRONMENT ON TEACHER PERFORMANCE
AT THE HIDAYAH INTEGRATED ISLAMIC PRIMARY
SCHOOL FOUNDATION KLATEN
ACADEMIC YEAR 2022/2023**

Nova Khoirudin

ABSTRACT

The problem in this research is the problem of teacher performance. This phenomenon shows that teachers have a responsibility, namely mastering learning materials, managing the class well and implementing various learning models so that students are more active. Teachers need to be supported by a conducive work environment and good facilities, so that teachers can be used as learning resources and learning media. The principal's leadership on the performance of teachers at the Hidayah Klaten Foundation Islamic Integrated Elementary School. (2) the influence of the work environment on the performance of teachers at the Hidayah Klaten Foundation Islamic Elementary School. (3) the influence of the principal's leadership and work environment on the performance of teachers at the Hidayah Klaten Foundation Islamic Primary School.

This research is a quantitative research with data collection techniques using questionnaires. The hypothesis was tested using multiple linear regression analysis. The population in this study was one hundred and twenty-seven teachers from three SDIT located at the Hidayah Klaten Foundation, with sampling using proportional random sampling techniques obtained a sample of ninety-six teachers. The collected data were analyzed using SPSS, which consisted of data analysis techniques and prerequisite tests consisting of normality tests, linearity tests, multicollinearity tests, and heteroscedasticity tests. For the hypothesis test using simple linear regression analysis, multiple linear regression, R test, t test, and F test.

The results of the study showed that (1) There was a significant positive influence of the principal's leadership on teacher performance at the Hidayah Klaten Integrated Islamic Elementary School Foundation, this can be seen from the results of the t test obtained tcount of 6,296 with a significance value of $0.000 < 0.05$. (2) There is a significant positive influence of the work environment on teacher performance at the Hidayah Klaten Integrated Islamic Elementary School Foundation, this can be seen from the results of the t test obtained tcount of 4.016 with a significance value of $0.000 < 0.05$.

Keywords: Principal Leadership, Work Environment, Teacher Performance.

تأثير القيادة مدير المدرسة وبيئة العمل على أداء المعلم في مدرسة الهداية الابتدائية الإسلامية المتكاملة كلاتين العام الأكاديمي
٢٠٢٢/٢٠٢٣

نؤفا ءير الدين

ءلاصة

المشكلة في هذه الدراسة هي مشكلة أداء المعلم. تظهر هذه الظاهرة أن المعلمين يتحملون مسؤولية إتقان المواد التعليمية وإدارة الفصول بشكل جيد وتطبيق نماذج التعلم المختلفة بحيث يكون الطلاب أكثر نشاطا. المعلمون الذين يحتاجون إلى الدعم من خلال بيئة عمل مواتية ولديهم مرافق جيدة ، بحيث يمكن للمعلمين استخدامها كمورد تعليمي ووسائل تعليمية. هذا البحث إلى تحديد (١) تأثير قيادة المدير على أداء المعلمين في مدرسة مؤسسة هداية كلاتن الابتدائية الإسلامية المتكاملة. (٢) تأثير بيئة العمل على أداء المعلمين في مدرسة مؤسسة هداية كلاتن الابتدائية الإسلامية. (٣) تأثير قيادة المدير وبيئة العمل على أداء المعلمين في مدرسة مؤسسة هداية كلاتن الابتدائية الإسلامية.

هذا البحث هو بحث كمي مع تقنيات جمع البيانات باستخدام الاستبيانات. تم اختبار الفرضية باستخدام تحليل الانحدار الخطي المتعدد. كان عدد السكان في هذه الدراسة مائة وسبعة وعشرين معلما من ثلاث مدارس ابتدائية إسلامية متكاملة تقع في مؤسسة هداية كلاتن ، مع أخذ العينات باستخدام تقنيات أخذ العينات العشوائية النسبية التي تم الحصول عليها عينة من ستة وتسعين معلما يتم تحليل البيانات التي تم جمعها باستخدام ، والتي تتكون من تقنيات تحليل البيانات والاختبارات المسبقة التي تتكون من اختبارات الحالة الطبيعية واختبارات الخطية واختبارات عدم التجانس. لاختبار الفرضيات باستخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط ، الانحدار الخطي المتعدد.

أظهرت نتائج الدراسة أن (١) كان هناك تأثير إيجابي معنوي لقيادة مدير المدرسة على أداء المعلم في مؤسسة مدرسة هداية كلاتين الإسلامية الابتدائية المتكاملة ، ويمكن ملاحظة ذلك من نتائج الاختبار التي تم الحصول عليها من ستمائة وستة وتسعين كوماتوا بقيمة دلالة صفر فاصلة صفر أقل من صفر فاصلة صفر خمسة. (٢) هناك تأثير إيجابي معنوي لبيئة العمل على أداء المعلمين في مؤسسة مدرسة هداية كلاتين الإسلامية الابتدائية المتكاملة ، ويمكن ملاحظة ذلك من النتائج التي تم الحصول عليها من حساب أربعة فاصلة صفر واحد ستة بقيمة دلالة صفر فاصلة صفر صفر كوران من صفر فاصلة صفر خمسة. (٣) هناك تأثير متزامن / مشترك بين قيادة المدير وبيئة العمل على أداء المعلمين في مؤسسة مدرسة هداية كلاتين الإسلامية الابتدائية المتكاملة ، ويمكن ملاحظة ذلك من نتائج الحصول على واحد وعشرين فاصل تسعمائة واثنين وسبعين أكبر من ثلاثة فاصلة صفر تسعة أربعة.

الكلمات المفتاحية: القيادة المديرة، بيئة العمل، أداء المعلم.

LEMBAR PENGESAHAN TESIS





**KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA GURU DI YAYASAS SEKOLAH DASAR
ISLAM TERPADU HIDAYAH KLATEN
TAHUN AJARAN 2022/2023**

Disusun Oleh:

NOVA KHOIRUDIN

214031002

Telah dipertahankan di depan majelis dewan Penguji Tesis Pascasarjana
Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Mas Said Surakarta
Pada Hari Selasa Tanggal 28 Bulan November Tahun 2023 dan
dinyatakan telah memenuhi syarat guna memperoleh gelar
Magister Pendidikan (M.Pd)

NO	NAMA	TANDA TANGAN	TANGGAL
1	Dr. Andi Arif Rifa'i, M.Pd. NIP. 19811028 200901 1 008		21/12 2023
2	Dr. Moh. Bisri, M.Pd. NIP. 19620718 199303 1 003		21/12 2023
3	Dr. Hardi, S.Pd., M.Pd. NIP. 19680407 200801 1 008		20/12 2023
4	Dr. Retno Wahyuningsih, S.Si., M.Pd. NIP. 19720429 199903 2 001		18/12 23.

Surakarta, 21 Desember 2023

Direktur,



Prof. Dr. Islah, M.Ag.

NIP. 19730522 200312 1 000

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Yang bertanda tangan dibawah ini saya :

Nama : Nova Khoirudin
NIM : 214031002
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Judul : Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru di Yayasan Sekolah Dasar Islam Terpadu Hidayah Klaten,

Menyatakan dengan sesungguhnya Tesis yang saya susun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Magister dari Pascasarjana Universitas Raden Mas Said Surakarta seluruhnya merupakan karya sendiri.

Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan Tesis yang saya Kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Apabila di kemudian hari ditemukan seluruhnya atau Sebagian Tesis ini bukan asli karya saya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Surakarta, 12 November 2023
Yang Menyatakan,



Nova Khoirudin
NIM. 214031002

MOTTO

“Tidak ada yang akan menuai kecuali apa yang kita tabur”

(QS. Al-An’am: 164)

“Jangan Mencoba menjadi sempurna. Cobalah untuk menjadi lebih baik dari
kemarin”

(Anonim)

“Orang yang meraih kesuksesan tidak selalu orang yang pintar. Orang yang selalu
meraih kesuksesan adalah orang yang gigih dan pantang menyerah”

(Susi Pudjiastuti)

“Tetaplah berbuat baik dan selalu menjadi orang baik”

(Penulis)

PERSEMBAHAN

Tesis ini saya persembahkan dengan cinta dan doa untuk:

Bapak Yurohman dan Ibu Manisah

Kakaku Ana Fitriya dan Burhanudin Efendi

Istriku Auliya Zakiyah Isnaini

Teman-teman seperjuangan Manajemen Pendidikan Islam

Almamater UIN Raden Mas Said Surakarta

Yang selalu memberikan dukungan, doa, dan kasih sayang yang tulus

Terima Kasih ...

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum. Wr. Wb

Segala puji syukur penulis panjatkan Allah SWT atas limpahan, rahmat, karunia, serta hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru di Yayasan Sekolah Dasar Islam Terpadu Hidayah Klaten Tahun 2022/2023.” Tesis ini disusun untuk menyelesaikan Studi Jenjang Strata 2 (S2) Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Universitas Raden Mas Said Surakarta.

Penulis menyadari sepenuhnya, telah mendapatkan banyak dukungan, bimbingan, serta dorongan dari berbagai pihak yang telah menyumbangkan pikiran, waktu, dan sebagainya. Oleh karena itu, pada kesempatan kali ini dengan setulus hati penulis mengucapkan terima kasih banyak kepada:


1. Prof. Dr. Toto Suharto, S.Ag., M.Ag., selaku Rektor UIN Raden Mas Said Surakarta
2. Prof. Dr. Islah, M.Ag., selaku Direktur Pascasarjana UIN Raden Mas Said Surakarta.
3. Dr. Syamsul Huda Rohmadi, M.Ag., selaku Ketua Program Studi S2 Manajemen Pendidikan Islam.
4. Dr. Andi Arif Rifa'i, M.Pd., selaku Ketua Dosen Pembimbing Tesis yang telah memberikan bimbingan dan arahan selama penulis menyelesaikan tesis.

5. Bapak dan Ibu Dosen S2 Manajemen Pendidikan Islam UIN Raden Mas Said Surakarta yang telah memberikan bekal ilmu yang sangat bermanfaat bagi penulis.
6. Ahmadi, S.Pd., selaku Kepala sekolah SDIT Hidayah Ngawen yang telah mengizinkan penulis untuk melaksanakan penelitian di sekolah yang beliau pimpin.
7. Esti Purwanto, S.Pd., selaku Kepala sekolah SDIT Hidayah Klaten yang telah mengizinkan penulis untuk melaksanakan penelitian di sekolah yang beliau pimpin.
8. Didi Adi Putra, S.Pd., selaku Kepala sekolah SDIT Hidayah Ceper yang telah mengizinkan penulis untuk melaksanakan penelitian di sekolah yang beliau pimpin.
9. Kedua orang tuaku bapak Yurohman, ibu Manisah, Kakaku Ana Fitriya, Burhanudin Efendi dan istriku Auliya Zakiyah Isnaini dan semua keluarga terima kasih atas doa dan dukungan sehingga penulis dapat menyusun tesis dengan lancar

Terhadap semuanya tiada kiranya penulis dapat membalasnya, hanya doa serta puji syukur kepada Allah SWT, semoga memberikan balasan kebaikan kepada semuanya Aamiin.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Surakarta, 12 November 2023


Penulis

PEDOMAN TRANSLITERASI

Transliterasi adalah mengalihaksarakan suatu tulisan ke dalam aksara lain. Misalnya, dari aksara Arab ke aksara Latin. Berikut ini adalah Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor: 158 Tahun 1987- Nomor: 0543 b/u/1997 tentang Transliterasi Arab-Latin yang peneliti gunakan dalam penulisan tesis ini.

A. Konsonan

Fenom konsonan dalam bahasa Arab didalam sistem penulisan Arab dilambangkan dengan huruf. Dalam transliterasi sebagian dapat dilambangkan dengan huruf, dengan tanda, dan sebagian lagi dapat dilambangkan dengan huruf dan tanda.

Tabel 0.1

Tabel Trasliterasi Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
أ	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Ša	š	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ḥa	ḥ	ha (dengan titik dibawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Žal	Ž	Zet (dengan titik di atas)

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	Ṣad	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍad	ḍ	de (dengan titik dibawah)
ط	Ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Za	ẓ	zet (dengan titik dibawah)
ع	`ain	`	koma terbalik (di atas)
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	‘	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

B. Vokal

Vokal dalam bahasa Arab terdiri dari Vokal Tunggal atau *monoftong* dan vokal rangkap atau *diftong*.

1. Vokal Tunggal

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tabel 0.2

Tabel Transliterasi Vokal Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
َ	Fathah	A	A
ِ	Kasrah	I	I
ُ	Dammah	U	U

2. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf sebagai berikut:

Tabel 0.3

Tabel Transliterasi Vokal Rangkap

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
َئِ	Fathah dan ya	Ai	a dan u
َؤ	Fathah dan wau	Au	a dan u

C. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda sebagai berikut:

Tabel 0.4

Tabel Transliterasi *Maddah*

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
اَ، آ، آء	Fathah dan alif ataya	Ā	a dan garis di atas
يَ، يِ، يِء	Kasrah dan ya	Ī	i dan garis di atas
وَ، وِ، وِء	Dammah dan wau	Ū	u dan garis di atas

D. Ta' Marbutah

Transliterasi untuk ta' marbutah ada dua, yaitu:

1. Ta' marbutah hidup

Ta' marbutah hidup atau yang mendapat harakat fathah, kasrah, dan dammah, transliterasinya adalah "t".

2. Ta' marbutah mati

a' marbutah mati atau yang mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah "h".

3. Kalau pada kata terakhir dengan ta' marbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka ta' marbutah itu ditransliterasikan dengan "h".

E. Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau tasydid yang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda syaddah atau tanda tasydid, ditransliterasikan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu.

F. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu ال, namun dalam transliterasi ini kata sandang itu dibedakan atas:

1. Kata sandang yang diikuti huruf syamsiyah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiyah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf “l” diganti dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

2. Kata sandang yang diikuti huruf qamariyah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariyah ditransliterasikan dengan sesuai dengan aturan yang digariskan di depan dan sesuai dengan bunyinya.

Baik diikuti oleh huruf syamsiyah maupun qamariyah, kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanpa sempang.

G. Hamzah

Hamzah ditransliterasikan sebagai apostrof. Namun hal itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan di akhir kata. Sementara hamzah yang terletak di awal kata dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif

H. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik fail, isim maupun huruf ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harkat yang dihilangkan, maka penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.

I. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, di antaranya: huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri dan permulaan kalimat. Bilamana nama diri itu didahului oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku bila dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, huruf kapital tidak dipergunakan.

J. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian yang tak terpisahkan dengan Ilmu Tajwid. Karena itu peresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai dengan pedoman tajwid.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
ABSTRAK (Bahasa Indonesia)	i
ABSTRAK (Bahasa Inggris)	ii
ABSTRAK (Bahasa Arab)	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN TESIS	v
HALAMAN MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
PEDOMAN TRANSLITERASI	x
DAFTAR ISI	xvi
DAFTAR TABEL	xix
DAFTAR GAMBAR	xxi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah.....	8
C. Pembatasan Masalah.....	9
D. Rumusan Masalah.....	9
E. Tujuan Penelitian	9
F. Manfaat Penelitian	10

BAB II	LANDASAN TEORI	11
	A. Kajian Teori	11
	1. Kinerja Guru	11
	2. Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	21
	3. Lingkungan Kerja.....	30
	B. Kajian Penelitian Yang Relevan.....	38
	C. Kerangka Berpikir	43
	D. Hipotesis.....	45
BAB III	METODE PENELITIAN.....	47
	A. Jenis Penelitian	47
	B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	48
	C. Populasi dan Sampel Penelitian.....	49
	D. Teknik Pengumpulan Data.....	52
	E. Pengujian Validitas dan Realibilitas Instrummen.....	60
	F. Teknik Analisa Data	69
	G. Uji Hipotesis	75
BAB IV	HASIL PENELITIAN.....	85
	A. Deskripsi Data	85
	B. Pengujian Persyaratan Analisis.....	91
	C. Pengujian Hipotesis.....	103
	D. Pembahasan.....	113
	E. Keterbatasan Penelitian.....	117

BAB V	PENUTUP.....	118
	A. Simpulan.....	118
	B. Implikasi.....	120
	C. Saran-Saran.....	120
DAFTAR PUSTAKA.....		122
LAMPIRAN-LAMPIRAN		126

DAFTAR TABEL

Tabel 0.1 Tabel 0.1 Trasliterasi Konsonan.....	x
Tabel 0.2 Trasliterasi Vokal Tunggal.....	xii
Tabel 0.3 Transliterasi Vokal Rangkap.....	xii
Tabel 0.4 Transliterasi <i>Maddah</i>	xiii
Tabel 3.1 Waktu dan Tahap Penelitian.....	48
Tabel 3.2 Populasi Penelitian.....	50
Tabel 3.3 Sampel Penelitian.....	51
Tabel 3.4 Kisi-Kisi Angket Kinerja Guru	54
Tabel 3.5 Kisi-Kisi Angket Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	56
Tabel 3.6 Kisi-Kisi Angket Lingkungan Kerja	59
Tabel 3.7 Daftar Alternatif Jawaban	60
Tabel 3.8 Hasil Uji Validitas Kepemimpinan Kepala Sekoh	63
Tabel 3.9 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja	64
Tabel 3.10 Hasil Uji Validitas Kinerja Guru	65
Tabel 3.11 Rekap Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen	66
Tabel 3.12 Uji Reliabilitas Instrumen	73
Tabel 4.1 Statistik Analisis Kememimpinan Kepala Sekolah.....	85
Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Kepemimpinan Kepala Sekolah	86
Tabel 4.3 Statistik Analisis Lingkungan Kerja.....	87
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Lingkungan Kerja.....	88
Tabel 4.5 Statistik Analisis Kinerja Guru.....	89
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Kinerja Guru.....	90

Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas Data Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	92
Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas Data Lingkungan Kerja.....	93
Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas Data Kinerja Guru.....	94
Tabel 4.10 Uji Linearitas Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru.....	96
Tabel 4.11 Hasil Regresi Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru.....	97
Tabel 4.12 Uji Linearitas Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru.....	99
Tabel 4.13 Hasil Regresi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru.....	100
Tabel 4.14 Uji Multikolinearitas.....	102
Tabel 4.15 Uji Heteroskedasitas.....	104
Tabel 4.16 Hasil Uji Regresi Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru.	105
Tabel 4.17 Hasil Uji Determinasi Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru.....	106
Tabel 4.18 Hasil Uji Regresi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru.....	107
Tabel 4.19 Hasil Uji Determinasi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru.....	108
Tabel 4.20 Hasil Uji Regresi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru.....	110
Tabel 4.21 Hasil Uji Determinasi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru.....	111
Tabel 4.22 Hasil Uji Simultan Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja.....	112

DAFTAR GAMBAR

Gamabr 2.1 Kerangkan Berfikir.....	44
Gambar 4.1 Diagram Frekuensi kepemimpinan Kepala Sekolah.....	86
Gambar 4.2 Diagram Frekuensi Lingkungan Kerja.....	88
Gambar 4.3 Diagram Frekuensi Kinerja Guru.....	90

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Guna menghadapi tantangan globalisasi yang begitu ketat dan tajam, pendidikan perlu direvitalisasi untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Kualitas pendidikan pada saat ini sangat penting dalam menentukan arah pembangunan negara. Itu sebabnya, hampir semua negara berusaha untuk meningkatkan kualitas pendidikan sebagai upaya meningkatkan kualitas hidup masyarakat.

Survei kemampuan pelajar yang dirilis oleh *Programme for International Student Assessment (PISA)*, pada Selasa (03/12/2019) di Paris, Indonesia berada di peringkat ke-72 dari 77 negara. Berdasarkan data tersebut Indonesia berada di urutan enam terbawah, tertinggal jauh dari negara tetangga seperti Malaysia, dan Brunei Darussalam. Menurut Budi Trikorayanto, kualitas Pendidikan di Indonesia buruk berdasarkan kajian PISA, terutama kualitas guru, sistem pendidikan yang membelenggu, dan perlunya pembenahan pada lembaga pendidikan (dw.com, 12 Desember 2019).

Sekolah yaitu tempat untuk mencari ilmu dan sebagai kegiatan belajar mengajar. Guru memegang peranan penting dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar. Guru adalah salah satu unsur yang harus ada dalam proses belajar mengajar dan berperan dalam pembentukan sumber daya manusia yang potensial. Guru merupakan salah satu komponen di bidang pendidikan yang

memiliki peran aktif dan memposisikan sebagai tenaga pendidik yang profesional sesuai dengan tuntutan masyarakat.

Guru adalah ujung tombak yang sangat menentukan keadaan yang terdapat di dalam pelaksanaan sistem pendidikan secara keseluruhan, yang harus mendapat perhatian secara khusus. Oleh karena itu, peningkatan mutu Pendidikan harus dimulai dari guru. Dalam hal ini guru tidak hanya berfungsi sebagai pengajar yang hanya melakukan transfer ilmu pengetahuan, tetapi juga sebagai seorang pendidik yang melakukan transfer nilai-nilai sekaligus sebagai pembimbing yang memberikan arahan dan menuntun siswa dalam belajar. Guru dalam mengajar harus sesuai mengikuti prosedur yang telah ditetapkan dan melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab.

Agar dapat terwujudnya kinerja guru yang berkompeten, sekolah juga menyediakan fasilitas yang memadai untuk mendukung penuh proses belajar mengajar. Dengan adanya fasilitas yang memadai, maka kinerja guru juga akan lebih maksimal. Kinerja merupakan hasil kerja yang memenuhi standar atau kriteria yang ditetapkan oleh lembaga pendidikan sehingga kinerja tersebut dapat terlaksana baik, sebaliknya berarti hasil kerja yang dilakukan kurang baik (Priyono, 2014).

Dari hasil observasi, kondisi lapangan terkait kinerja guru di Sekolah Dasar Islam Terpadu Hidayah Klaten menunjukkan bahwa kinerja guru berdasarkan hasil wawancara pada hari Sabtu 17 Desember 2022 terhadap guru di SDIT Hidayah Ngawen Guru dalam melaksanakan proses pembelajaran masih ada yang belum membuat perangkat ajar sebelum pembelajaran, guru ada

yang belum dapat mengondisikan keadaan kelas menjadi tenang ketika ada keributan dikelas, guru dalam pelaksanaan pembelajaran juga masih ada yang belum menggunakan strategi pembelajaran yang bervariasi sehingga yang terjadi pembelajaran terasa membosankan bagi siswa, belum lagi kasus guru yang datang saat pergantian jam pelajaran terlambat masuk.

Permasalahan terkait kinerja guru, dari hasil observasi yang dilakukan dengan wakil kepala sekolah di Sekolah Dasar Islam Terpadu Hidayah Klaten pada hari Senin 19 Desember 2022 mengatakan bahwa ada guru yang bukan berasal dari sarjana pendidikan sehingga membutuhkan penyesuaian dalam mengajar dan mengolah perangkat pembelajaran serta adanya guru yang tidak mengajar sesuai dengan bidangnya.

Bersumber pada paparan di atas, seiring dengan tantangan dunia pendidikan yang mengalami peningkatan kualitas sumber daya manusia, maka kinerja guru harus selalu ditingkatkan agar mampu bersaing di era teknologi yang semakin maju dan di masa global perkembang zaman semakin pesat. Kinerja guru adalah hasil yang dicapai guru dalam melaksanakan tugas yang sudah diberikan kepadanya yang berdasarkan atas kecakapan dan pengalaman. Agar kinerja seorang guru dapat berjalan dengan baik dan sesuai dengan yang diharapkan, terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru.

Motivasi merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja, motivasi kepala sekolah mendorong guru untuk lebih giat dan bersemangat dalam melakukan tugasnya sebagai guru yang meliputi merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi (Fakhrurrazi, Syah, Sembiring, Azmi, & Wijaya, 2022). Disiplin

kerja juga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Disiplin kerja tercermin dalam tindakan atau sikap seseorang, kelompok, atau masyarakat berupa ketaatan dan kepatuhan. Semakin tinggi kedisiplinan seorang guru, maka semakin dapat meningkatkan kinerjanya (Andry & Suhenrik, 2022).

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu lingkungan kerja. Area kerja guru merupakan perihal yang penting dan harus diperhatikan oleh lembaga sekolah. Lingkungan sekitar tempat guru dalam bekerja. Mendorong semangat kerja guru (Pujianto, Arafat & Setiawan, 2020). Kepemimpinan dapat menjadi faktor pendorong kinerja guru atau karyawan. Kepemimpinan yang sesuai dengan keadaan sumber daya manusia yang ada akan dapat meningkatkan kinerja, maka dari itu manajemen sumber daya manusia harus menerapkan kepemimpinan yang efektif dan menyesuaikan dengan kondisi lingkungan (Sinambela & Lestari, 2022). Kepemimpinan yang disesuaikan dengan kondisi sumber daya manusia yang ada dapat menciptakan suasana kerja yang menyenangkan yang dapat mempengaruhi efektivitas kerja guru. Kepemimpinan adalah faktor yang perlu diperhatikan.

Kepala sekolah merupakan pimpinan tertinggi yang ada di sekolah, dianggap berhasil jika dapat meningkatkan kinerja guru melalui berbagai pembinaan yang diadakan untuk meningkatkan kompetensi guru dalam melakukan pembelajaran di sekolah. Oleh karena itu kepala sekolah harus memahami tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang manajer pendidikan yaitu sebagai pemimpin pendidikan, *administrator* dan *supervisor* pendidikan. Diharapkan kepala sekolah mampu membina kerjasama yang baik dan harmonis

di antara guru-guru dan pegawai sekolah lainnya (Umar & Khoirussalim, 2021). Gaya kepemimpinan seorang pemimpin (kepala sekolah) dalam memimpin suatu lembaga pendidikan berpengaruh terhadap kinerja guru.

Dalam hasil observasi di Sekolah Dasar Islam Terpadu Yayasan Hidayah Klaten, kepala sekolah kurang memperhatikan disiplin kerja datang tidak tepat waktunya, tidak mematuhi peraturan tata tertib sekolah. Kepala sekolah memberikan peringatan dimulai dari peringatan sedang sampai tinggi. Untuk itu peringatan sedang memanggil guru yang melakukan pelanggaran untuk diberikan pembinaan sedangkan peringatan yang paling tinggi yaitu dikeluarkan bagi guru yang melakukan pelanggaran yang berat. Serta kepala sekolah juga memberikan perhatian terhadap guru dibuktikan dengan adanya supervisi yang dilakukan secara berkala dalam satu tahun sebanyak 2-3 kali, karena dengan adanya supervisi yaitu, guru menjadi semakin baik untuk merubah dirinya untuk melakukan hal yang lebih baik untuk mengembangkan kinerjanya.

Lingkungan sekolah atau tempat kerja harus diciptakan sebaik mungkin yaitu berupa suasana yang kondusif, karena sebagai tempat belajar siswa sekaligus tempat kerja bagi guru. Lingkungan kerja merupakan kondisi dan suasana tempat kerja yang baik, baik fisik maupun non fisik, yang dapat memberikan rasa senang, aman, tenteram, dan nyaman (Umi Farida & Sri Hartono, 2016). Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman kepada guru sehingga dapat bekerja secara optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi guru. Jika guru senang dengan lingkungan kerja dimana ia dapat bekerja, maka guru menikmati pekerjaannya sehingga waktu kerja

digunakan secara efektif. Produktivitas kerja yang tinggi otomatis prestasi kerja guru juga akan tinggi.

Dalam hasil observasi di Sekolah Dasar Islam Terpadu Yayasan Hidayah Klaten, guru dalam melakukan aktivitas kurang nyaman dengan kondisi kelas mendukung, karena cahaya dari sinar matahari masuk melalui jendela dan ventilasi kaca ke dalam kelas, sehingga siswa terganggu merasa silau saat guru menjelaskan materi yang dituliskan di papan tulis. Cat yang berada di dalam kelas juga kurang menarik karena warnanya yang sudah mengelupas dan pudar. Udara di dalam kelas terasa cukup baik karena menggunakan kipas angin, namun kondisi kelas yang kurang bersih membuat kurang nyaman. Guru juga menemukan bahwa sarana dan prasarana sekolah kurang memadai, tidak semua kelas memiliki LCD. Ruang komputer juga minim sarana dan prasarana seperti komputer.

Sedangkan untuk lingkungan kerja terhadap sesama guru dalam berkomunikasi sudah terjalin dengan baik, komunikasi yang dilakukan baik guru dengan guru dan guru dengan kepala sekolah atau sebaliknya sangat dibutuhkan sekali yang berguna untuk berbagi informasi yang diberikan sekolah, sehingga dapat menunjang kinerja guru. Komunikasi baik menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan.

Dengan demikian, kualitas kinerja seorang guru dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu kepala sekolah dan lingkungan kerja. karena guru mempunyai tanggung jawab yang telah diberikan dan juga didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif akan berusaha untuk menguasai bahan ajar, mengelola kelas

dengan baik, dan menggunakan fasilitas yang ada sebagai sumber belajar maupun media pembelajaran.

Keberhasilan suatu lembaga pendidikan sangat tergantung pada kinerja sumber daya manusianya. Maka lemahnya kinerja guru perlu dikaji lebih lanjut. Dengan berbagai dukungan dalam penelitian yang relevan tentang kinerja guru yang harus ditingkatkan, maka dalam peneliti ini melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru di Yayasan Sekolah Dasar Islam Terpadu Hidayah Klaten”.

B. Identifikasi Masalah

Dengan melihat beberapa fenomena yang terjadi, maka peneliti mengidentifikasi beberapa permasalahan yang muncul, yaitu sebagai berikut :

1. Guru dalam melaksanakan proses pembelajaran masih ada yang belum membuat perangkat ajar.
2. Guru masih ada yang belum dapat mengondisikan kelas pada saat pembelajaran.
3. Guru dalam pelaksanaan pembelajaran masih ada yang belum menggunakan strategi pembelajaran yang bervariasi.

C. Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah dalam suatu penelitian berfungsi untuk membatasi penelitian yang akan dikaji dalam penelitian. Maka Batasan pada penelitian ini, yaitu :

1. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah yang dibatasi pada persepsi guru yang menilai kepemimpinan kepala sekolah.
2. Pengaruh lingkungan kerja dibatasi pada pengaruh persepsi guru tentang lingkungan kerja fisik dan non fisik.
3. Persepsi kinerja guru dibatasi pada peran seorang guru sebagai pengajar, sumber belajar, fasilitator, motivator, evaluator.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan di atas, maka rumusan masalah dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Islam Terpadu Hidayah Klaten?
2. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Islam Terpadu Hidayah Klaten?
3. Apakah ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Islam Terpadu Hidayah Klaten?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Islam Terpadu Yayasan Hidayah Klaten.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Islam Terpadu Yayasan Hidayah Klaten.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Islam Terpadu Yayasan Hidayah Klaten.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu dasar untuk penelitian-penelitian berikutnya, yang berkaitan dengan kinerja guru. Selanjutnya penelitian ini akan memiliki manfaat dalam pengembangan ilmu dalam manajemen pendidikan terkhusus di Sekolah Dasar Islam Terpadu Yayasan Hidayah Klaten. Adapun manfaat secara teoritis dan secara praktis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
 - a. sekolah dan guru di Sekolah Dasar Islam Terpadu Yayasan Hidayah Klaten.
 - b. Sebagai bahan kajian atau dasar lebih lanjut bagi para peneliti yang sejenis

2. Manfaat Praktis

- a. Mengembangkan ilmu pengetahuan yang dimiliki oleh penulis terutama dalam bidang manajemen Pendidikan.
- b. Untuk meneliti secara mendalam tentang pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Islam Terpadu Yayasan Hidayah Klaten.

BAB II

LANDASAN TEOR

A. Kajian Teori

1. Kinerja Guru

a. Definisi Kinerja

Kinerja merupakan kemampuan yang ditunjukkan oleh guru untuk menyelesaikan tugasnya. Kinerja dinilai baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai memenuhi standar yang sudah ditentukan. Kinerja guru tidak sekedar hanya ditunjukkan oleh hasil kerjanya, namun juga pada tingkah lakunya dalam berkerja.

Kinerja guru yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dilakukan oleh guru dalam menunaikan tugasnya sebagai guru sesuai dengan tanggung jawab yang berikan selaku pengajar dengan sebaik mungkin (Lailatussaadah, 2015). Kinerja yaitu hasil kerja yang dilakukan seseorang dalam melaksanakan tugas pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawabnya yang dibandingkan dengan indikator, standar kerja atau kriteria yang telah ditetapkan (Kartomo, 2016). Pendapat lain mengemukakan bahwa kinerja seorang guru merupakan sebuah unjuk hasil pekerjaan yang telah dilakukan oleh guru dalam rangka melaksanakan tugas pokoknya (Sulfemi, 2019).

Berdasarkan pendapat di atas dapat dipahami bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang telah dilakukan seseorang atau guru sesuai dengan amanat dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan standar. selain

itu kinerja guru merupakan aset dalam pembelajaran, dapat diartikan bahwa peran seorang pendidik yaitu sebagai teladan, motivator, pembimbing, dan inspirator bagi siswa dalam pembelajaran maupun dalam berkehidupan.

Peran seorang guru yang dimaksud yaitu berkaitan tentang tugas guru dalam melaksanakan proses pembelajaran sebagai penentu dalam pendidikan pada umumnya, dimana guru sebagai pemegang peran dalam proses belajar disekolah. Tugas profesional seorang guru tercantum dalam undang-undang No. 14 tahun 2005 pasal 2, sebagai berikut:

- 1) Melaksanakan pembelajaran yang bermutu serta menilai dan memberikan evaluasi hasil belajar.
- 2) Meningkatkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan dengan perkembangan ilmu pengetahuan.
- 3) Menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan hukum dan kode etik guru serta nilai-nilai agama dan etika dan dapat memelihara, memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.

Dengan merujuk dalam undang-undang No. 14 tahun 2005 pasal 2 tentang tugas profesional tentang guru yang dimaksud dengan kinerja yaitu kegiatan yang dilakukan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai seorang pendidik serta menggambarkan mengenai ketercapaian prestasi kerjanya dalam melaksanakan semua hal, bagaimanapun juga terdapat dalam Undang-Undang dan Guru Nomor 14 tahun 2005 pada Bab 1 Pasal 1 yaitu: “Guru adalah pendidik profesional

dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah”.

Dari beberapa pengertian di atas dapat dipahami, bahwa guru memiliki peran utama yaitu, mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik. Tidak mengurangi peran dan fungsi yang lain, guru sebagai seorang pelaksana dan memiliki kewajiban sebagai pendidik memiliki peran yang penting dalam keberhasilan pendidikan. Dengan apapun tujuan dan putusan penting tentang pendidikan yang dibuat para pembuat kebijakan juga dilakukan dalam pelaksanaan belajar mengajar di sekolah. Tugas dan kewajiban guru dalam Undang-Undang No 14 tahun 2005 pasal 20 yaitu sebagai berikut:

- 1) Merancang pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta mengevaluasi hasil pembelajaran
- 2) Meningkatkan dan menggambarkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni
- 3) Bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan-pertimbangan yaitu: jenis kelamin, agama, atau latar belakang keluarga dan status sosial ekonomi peserta didik dalam pembelajaran

- 4) Menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, dan kode etik guru, serta nilai-nilai agama dan etika.
- 5) Memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.

Dalam kutipan Undang-Undang diatas menunjukkan bahwa kewajiban seorang guru dapat dilihat dalam kegiatan yang dilakukan guru dalam menjalankan peran dan tugasnya ketika di sekolah, guru harus juga memperhatikan aspek utama dalam pembelajaran, perlu juga meningkatkan profesional sebagai seorang guru dalam meningkatkan kompetensi atau kemampuan dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik dalam proses belajar mengajar.

Dengan demikian, dalam pembelajaran peran seorang guru sangat penting dalam membentuk suasana belajar mengajar yang efektif guna mewujudkan tujuan pendidikan, dilihat dalam kegiatan pembelajaran seorang guru memiliki tanggung jawab untuk membuat perencanaan pembelajaran, dengan adanya perencanaan mempermudah guru dalam melaksanakan pembelajaran ketika di kelas, dalam perencanaan guru dapat menentukan media, metode, dan strategi yang cocok diterapkan dalam pembelajaran, sehingga dapat berjalan dengan efektif dalam rangka mencapai tujuan yang sudah ada di dalam perencanaan pembelajaran.

b. Kriteria Kualitas Kinerja Guru

Guru ialah tenaga edukatif yang mempunyai fungsi melaksanakan tugas dengan kompeten dan handal. Guru tidak Cuma melaksanakan pengajaran ataupun mentransferkan ilmu pengetahuan tetapi pula dituntut

sanggup memberikan bimbingan, keteladanan, kerterampilan pada peserta didik serta dedikasi pada warga dan melaksanakan tugas administrasi sebagai tanggung jawab seorang guru (Jaya, 2022).

Kinerja guru ialah keberhasilan guru dalam melakukan aktivitas belajar mengajar yang bermutu, meliputi aspek kesetiaan dan komitmen yang besar pada tugas mengajar, memahami serta meningkatkan tata cara dalam merencanakan pembelajaran, memahami bahan pendidikan dan menggunakan sumber belajar, bertanggung jawab memantau hasil belajar mengajar, tertib dalam mengajar serta tugas yang lain, kreativitas dalam melaksanakan pengajaran, melaksanakan interaksi dengan murid agar dapat memunculkan motivasi, kepribadian yang baik, jujur dan obyektif pada saat membimbing siswa, sanggup berpikir sistematis tentang apa yang dikerjakannya, dan uraian dalam administrasi pengajaran (Kartini dan Kristiawan, 2019)

Ada beberapa peran guru sebagai pendidik antara lain (Maimunawati dan Alif, 2020) :

1) Guru sebagai pendidik dan pengajar

Sebagai seorang pendidik, guru setidaknya dapat membimbing dan menumbuhkan sikap kedewasaan siswa dan guru sebagai pengajar juga dapat memberikan ilmunya kepada peserta didik yang mudah dipahami dan dimengerti. Tanggung jawab dan peran guru sebagai pendidik dalam kegiatan belajar mengajar adalah: (a) menjaga dan mengontrol segala aktivitas yang dilakukan dan memberikan pengarahan. (b)

memotivasi siswa agar dalam segala aktivitas yang dilakukan sesuai dengan aturan. Sedangkan peran guru yang harus dimiliki sebagai pengajar yaitu: (a) menciptakan kondusifitas kelas. (b) membangun kepercayaan diri siswa. (c) menyediakan media pembelajaran. (d) menggunakan metode pembelajaran yang bervariasi (Arfandi & Samsudin, 2021).

2) Guru sumber belajar dan fasilitator

Seorang guru sebagai sumber belajar bagi siswa, guru harus mampu memahami materi yang akan diajarkan. Peran guru sebagai sumber belajar yang harus dimiliki adalah: (a) guru memiliki lebih banyak bahan referensi. (b) guru memiliki pemahaman yang lebih baik tentang materi yang akan dikaji bersama siswa. (c) guru dapat menunjukkan sumber belajar yang dapat dipelajari oleh siswa yang rata-rata belajarnya lebih tinggi daripada rata-rata siswa lainnya. (d) guru melakukan pemetaan tentang materi pelajaran (Sundari, 2017).

sedangkan guru sebagai fasilitator guru juga dapat memberikan kepada peserta didik media yang tepat atau cocok dalam menunjang proses pembelajaran. Peran guru sebagai fasilitator yang harus dimiliki yaitu: (a) guru memahami berbagai jenis media dan sumber belajar. (b) guru memiliki keterampilan dalam merancang media pembelajaran. (c) guru memiliki kemampuan dalam berkomunikasi dan berinteraksi dengan siswa (Sundari, 2017).

3) Guru sebagai model dan teladan

Seorang guru sebagai model atau contoh dan teladan bagi peserta didik, karena peserta didik menginginkan bahwa gurunya dapat menjadi model atau contoh yang baik mereka, kerana peran seorang guru tidak hanya menyampaikan ilmu yang dimiliki tetapi juga dapat memberikan contoh yang baik agar dapat ditiru oleh peserta didiknya.

Guru sebagai role model dan teladan bagi siswanya, menurut Burhanuddin ada beberapa hal yang harus dilakukan oleh guru adalah: (a) menjadi contoh bagi siswa. (b) menjadi apresiator. (c) mengajarkan nilai moral pada setiap pelajaran. (d) bersikap jujur dan terbuka pada kesalahan. (e) mengajarkan sopan santun. (f) memberi kesempatan siswa belajar menjadi pemimpin. (g) berbagi pengalaman inspiratif (Salsabilah, Dewi dan Furnamasari, 2021).

4) Guru sebagai motivator

Guru sebagai motivator harus bisa mendorong dan menumbuhkan semangat siswa untuk belajar lebih giat dalam belajar. Guru sebagai motivator untuk menumbuhkan motivasi belajar siswa yaitu: (a) menjelaskan tujuan pembelajaran. (b) memberi hadiah. (c) menciptakan saingan/kompetisi. (d) memberi pujian. (e) memberikan komentar terhadap hasil pekerjaan siswa. (f) membangkitkan dorongan kepada siswa untuk belajar (Prihatin, Buska dan Hasnah, 2019).

5) Guru sebagai pembimbing dan evaluator

Sebagai pembimbing, guru dapat terlibat dan membimbing siswa dalam kaitannya dengan pertumbuhan dan perkembangan siswa. Agar seorang guru dapat menjadi pembimbing yang baik, ada beberapa hal yang harus dikuasai: (a) Guru harus memahami anak yang dibimbingnya. (b) Guru harus terampil dalam merancang tentang tujuan dan kompetensi yang akan dicapai, maupun merancang proses pembelajaran (Sundari, 2017).

Guru sebagai evaluator memiliki peran menjadi seorang evaluator yang baik dan jujur, dengan memberikan penilaian produk (hasil pengajaran) maupun nilai proses (jalannya pengajaran). Adapun peran guru sebagai evaluator yaitu: (a) memberikan penilaian setiap kegiatan siswa. (b) melakukan remedi maupun pengayaan (Astuti dan Nugraheni, 2021).

Dari penjelasan par ahli di atas dapat diketahui bahwa kinerja guru sangat mempengaruhi siswa yang merupakan generasi penerus bangsa. Oleh karena itu, guru harus memiliki kinerja yang baik untuk meningkatkan mutu pendidikan dan memberikan wawasan kepada generasi penerus.

Dalam lembaga pendidikan atau sekolah, standar kinerja guru berdasarkan yang ada dalam peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 yaitu tentang standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru. Dalam standar kompetensi

guru terdiri dari empat kompetensi utama meliputi kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Penilaian kinerja dapat dilakukan dengan menggunakan acuan kompetensi guru, dengan cara melakukan perbandingan apa yang dicapai dan apa yang diinginkan, sehingga dapat digunakan dalam melakukan pertanggung jawaban terhadap apa yang sudah dilakukan oleh guru.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Seorang manajer dalam suatu instansi sangat memahami perbedaan efisiensi kerja, yaitu antara pegawai satu dengan pegawai lainnya. Sekalipun pekerja berada di satu tempat yang sama, namun produktivitasnya tidak sama, seperti halnya perbedaan produktifitas guru di sekolah. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor (Enny, 2019):

- 1) Kemampuan dan keahlian
- 2) Pengetahuan
- 3) Rancangan kerja
- 4) Kepribadian
- 5) Motivasi kerja
- 6) Kepemimpinan
- 7) Gaya kepemimpinan
- 8) Budaya organisasi
- 9) Kepuasan kerja
- 10) Lingkungan kerja
- 11) Loyalitas

12) Komitmen\

13) Disiplin kerja

Sedangkan menurut Mangkunegara dalam Budiasa ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, yaitu (Budiasa, 2021):

1) Faktor individual, sebagai berikut:

- a) Kemampuan dan ketrampilan : mental maupun fisik
- b) Latar belakang : Ekonomi, Keluarga, Sosial
- c) Demografi : umur, jenis kelamin

2) Faktor psikologis, sebagai berikut :

- a) Persepsi
- b) Kepribadian
- c) Sikap
- d) Motivasi
- e) Belajar

3) Faktor organisasi, sebagai berikut :

- a. Sumber daya
- b. Penghargaan
- c. Kepemimpinan
- d. Desain pekerjaan

Berdasarkan uraian di atas, kepemimpinan merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang guru. Kepala sekolah adalah pemimpin satuan pendidikan, mampu menghimpun seluruh warga sekolah untuk memotivasi atau mendorong para guru dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya dengan

sebaik mungkin (Sulfemi, 2020). Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan salah satu aspek penting yang harus diperhatikan, karena dapat mempengaruhi kinerja guru dalam bekerja (Nabawi, 2019). Kepala sekolah sebagai seorang pemimpin yang memiliki peran untuk memotivasi dan juga mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, mampu merangsang dan meningkatkan semangat kerja guru, sehingga tercapai kepuasan kerja.

2. Kepemimpinan Kepala Sekolah

a. Definisi Kepemimpinan

Kepemimpin merupakan aspek yang sangat berarti dalam menentukan arah serta tujuan organisasi yang hendak dicapai. Kepemimpinan merupakan suatu kegiatan yang dilakukan pemimpin yaitu dalam hal mempengaruhi, membimbing, dan mendorong serata memberikan arahan yang di hendak dilakukan orang lain agar dapat menerima pengaruh yang diberikan dan berikutnya bisa membantu pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan oleh lembaga atau sekolah.

Kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi semua anggota kelompok yang ada didalam organisasi untuk melakukan suatu kegiatan serta interaksi antara pemimpin dengan bawahan untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien (Wijaya, 2017). Seljutnya Amrozi menjelaskan, bahwa kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk memberikan pengaruh, bimbingan, dorongan, dan menggerakkan orang lain sehingga mau melaksanakan tugas dan

tanggungjawab yang sudah diberikan, agar kegiatan yang dilakukan dapat berjalan efektif dan efisien, sehingga mampu mewujudkan tujuan yang diharapkan (Siregar dan Musfah, 2022).

Sedangkan pendapat Duryat, menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan proses seorang pemimpin memberikan pengaruh, bimbingan, dorongan, dan menggerakkan orang lain agar dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga bisa mencapai tujuan bersama, pengertian berikutnya bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki untuk mempengaruhi kegiatan/perilaku individu maupun kelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu pada saat situasi tertentu (Duryat, 2021). Pendapat ini melihat semua anggota kelompok sebagai satu kesatuan dimana seorang pemimpin memberikan pengaruh kepada semua anggota kelompok agar mau bersama-sama bekerja untuk mencapai tujuan bersama.

Dalam pengertian yang lain Pradhan dan Jena bahwa kepemimpinan yaitu seni untuk membuat karyawan dapat melakukan tugas sesuai kehendak pemimpin (Sinambela dan Lestari, 2022). Definisi di atas upaya yang dilakukan seorang pemimpin agar mau melakukan sesuai dengan yang diinginkan. Berdasarkan pada pengertian-pengertian di atas, Sebagian besar para ahli memberikan asumsi bahwa kepemimpinan berkaitan dengan proses yang dilakukan secara sengaja oleh seorang untuk memberikan pengaruh yang kuat kepada orang lain untuk memberikan bimbingan, dorongan dengan tujuan dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara efektif dan efisien, sehingga mampu memberikan apa yang diharapkan.

Dari beberapa pendapat menurut para ahli di atas bahwa seorang pemimpin itu orang yang mampu mempengaruhi sehingga dapat mencapai tujuan baik dan tepat, sehingga kepemimpinan memiliki makna sebagai kemampuan mempengaruhi kelompok agar mau melakukan kegiatan agar dapat mencapai tujuan yang diharapkan,

b. Gaya Kepemimpinan

Menurut Azhar dalam Julaiha istilah dari kepemimpinan yaitu “kepemimpinan merupakan suatu keahlian yang dipunyai orang tertentu buat menggerakkan, pengaruh, memotivasi, mengajak, memusatkan, menasehati, membimbing, menyuruh, memerintah, melarang serta apalagi menghukum dan membina dengan itikad supaya orang lain ingin melaksanakan serta bekerja buat menggapai tujuan yang di idamkan” (Julaiha, 2019).

Sedangkan kepemimpinan di dalam Pendidikan mempunyai pengertian bahwa seorang pemimpin memiliki keahlian yang paling utama yaitu bisa mempengaruhi orang lain sehingga bisa mengendalikan pergerakan serta penerapan pendidikan sehingga tercapainya tujuan secara efisien serta efektif (Azzahra dan Afriansyah, 2019). Dari penjelasan dari berbagai pendapat di atas, unsur yang ada dalam kepemimpinan adalah pengaruh yang dipunyai oleh pemimpin untuk mempengaruhi orang lain agar mengikuti apa yang diperintahkan. Artinya, seorang kepala sekolah harus bisa mempengaruhi guru ke arah yang lebih baik, sehingga dapat diarahkan sesuai kehendak kepala sekolah sebagai seorang pemimpin. Maka dari itu seorang kepala sekolah memiliki gaya kepemimpinan yang dapat diterapkan di

sekolah sesuai dengan kondisi sekolah, karakter, budaya dan iklim sekolah, agar terwujud proses pembelajaran yang lancar dan sesuai harapan.

Seorang pemimpin sebagai makhluk Allah yang dikarunia karakter yang berbeda satu sama lain dalam menentukan tujuan sendiri. Dalam organisasi seorang pemimpin dapat digolongkan dalam berbagai tipe/gaya kepemimpinan sebagai berikut (Mattayang, 2019) :

1) Tipe Otoritas

Tipe otoritas adalah seorang pemimpin yang memutuskan segala keputusan dan kebijakan yang ditetapkan tanpa ada pertimbangan dari bawahan dan harus dilaksanakan. Dimana para bawahan tidak berhak untuk memberikan komentar apa yang telah dilakukan seorang pemimpin karena pemimpin mempunyai anggapan bahwa dialah seorang nahkoda yang akan bertanggungjawab atas segala yang ada dalam organisasi atau lembaga.

2) Tipe Peternalistik

Tipe Peternalistik adalah pemimpin seorang pemimpin dimana peranya di dalam organisasi atau lembaga sebagai seorang pelindung serta tempat untuk memperoleh informasi.

3) Tipe Kharismatik

Tipe kharismatik adalah seorang pemimpin yang sangat di kagumi oleh bawahany karena memiliki sikap perilaku gaya dalam keseharian yang digunakan sebagai daya tarik para bawahan mengikuti apa yang dilakukan.

4) Tipe Pemimpin Demokratis

Tipe pemimpin demokratis adalah seorang pemimpin yang selalu menghargai potensi yang dimiliki oleh individu dan mendengarkan saran dan kritikan yang diberikan kepadanya dari orang lain, terkhusus bawahan. Pemimpin demokratis selalu mengikutsertakan anggotanya dalam melakukan pengambilan keputusan.

5) Tipe Pemimpin Militeristis

Tipe pemimpin Militeristis adalah seorang pemimpin yang menggunakan sistem perintah atau komando dari atasan ke bawahan yang sifatnya keras, seorang pemimpin militeristis sangatlah otoriter dengan bawahan, mereka selalu patuh, dan disiplin yang tinggi dengan apa yang diperintahkan.

c. Fungsi Kepala Sekolah

Kepala sekolah sebagai seorang pemimpin yang berada di dalam lembaga pendidikan harus mampu melaksanakan manajemen kepemimpinan dengan baik. Kesuksesan kepemimpinan seorang kepala sekolah dalam melakukan aktivitas atau kegiatan dipengaruhi faktor-faktor yang dapat berpengaruh terhadap keberhasilan seorang pemimpin. Maka dari itu suatu tujuan dapat tercapai apabila dapat menjaga keharmonisan dalam melakukan interaksi atau hubungan yang baik antara bawahan dengan atasan, di samping dipengaruhi faktor lain yaitu latar belakang yang dimiliki seorang pemimpin, seperti memiliki kedewasaan dan leluasa dalam melakukan hubungan sosial dengan sikap yang santun, serta memiliki motivasi diri untuk berprestasi.

Sedangkan menurut Mulyasa dalam Mahfud menyampaikan bahwa kepala sekolah harus melaksanakan perannya sebagai pemimpin dengan menjalankan fungsinya yaitu sebagai educator, manajer, administrator, supervisor, leader, innovator, dan motivator (Mahfud, 2020).

1) *Educator* (pendidik)

Sebagai *educator*, kepala sekolah harus selalu berusaha untuk meningkatkan pelaksanaan belajar mengajar yang dilakukan oleh guru. Menurut mulyasa dalam Alamsyah dan Effendi kepala sekolah selaku pendidik mempunyai peran untuk melaksanakan tujuh aspek penting, yaitu: (a) mengajar di kelas, (b) membimbing guru, (c) membimbing karyawan, (d) membimbing peserta siswa, (e) mengembangkan staf, (f) mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, (g) memberi contoh karier yang baik (Alamsyah dan Effendi, 2022).

2) *Manager*

Kepala sekolah sebagai pemimpin di sekolah. Tugas manajer pendidikan adalah merancang atau menemukan strategi yang terbaik, mengkoordinasikan sumber-sumber pendidikan yang masih berserakan agar menyatu dalam melaksanakan pendidikan, dan mengadakan kontrol serta hasil pendidikan.

Kepala sekolah memiliki kewenangan dalam pengambilan keputusan, sehingga perannya sebagai kepala di sekolah dituntut untuk mampu: (a) membuat prediksi tentang masa depan sekolah, misalnya tentang kualitas yang diinginkan masyarakat, (b) menerapkan inovasi

dengan dengan mengambil inisiatif dan kegiatan-kegiatan yang kreatif untuk kemajuan sekolah, (c) menciptakan strategi atau kebijakan untuk mensukseskan pikiran-pikiran yang inovatif tersebut, (d) membuat rencana, baik perencanaan strategis maupun operasional, (e) menyediakan fasilitas pendidikan, (f) melakukan pengendalian atau control terhadap pelaksanaan pendidikan dan hasilnya (Sholeh, 2016).

3) *Administrator*

Kepala sekolah sebagai *administrator* memiliki hubungan yang sangat erat dengan berbagai aktivitas pengelolaan administrasi yang bersifat pencatatan, penyusunan dan perdokumenan seluruh program sekolah (Alamsyah dan Effendi, 2022).

Kepala sekolah sebagai *administrator* dalam lembaga pendidikan harus mampu melakukan: (a) pengelolaan pengajaran, (b) pengelolaan kepegawaian, (c) pengelolaan kesiswaan, (d) pengelolaan sarana prasarana, (e) pengelolaan keuangan, (f) pengelolaan hubungan sekolah dan masyarakat (Sholeh, 2016).

4) *Supervisor*

kepala sekolah memiliki peran yaitu menilai performa guru dalam melakukan pembelajaran, yang dapat dilakukan secara berkala. Kepala sekolah sebagai *supervisor* memiliki tugas yaitu: (a) pengembangan kurikulum, (b) organisasi pengajaran, (c) pelatihan guru, (d) alat pelatihan, (e) bahan pelatihan, (f) organisasi pelatihan guru, (g) pemberian saran dan pengembangan staf pengajar, (h) koordinasi layanan untuk

siswa, (i) pengembangan hubungan dengan masyarakat, (j) penilaian pengajaran (Lisna dan Munastiwi, 2020).

5) *Leader*

Kepala sekolah sebagai pemimpin, mempunyai tanggung jawab menggerakkan seluruh sumber daya yang ada di sekolah sehingga dapat meningkatkan etos kerja yang produktif. Keberhasilan kepemimpinan kepala sekolah dipengaruhi hal-hal sebagai berikut: (a) kepribadian yang kuat: kepala sekolah harus mengembangkan pribadi agar percaya diri, berani, bersemangat, murah hati, dan memiliki kepekaan sosial. (b) memahami visi, misi, serta tujuan pendidikan yang baik (Alamsyah dan Effendi, 2022).

6) *Innovator*

Kepala sekolah sebagai *Innovator* tercermin dari cara-cara ia melakukan pekerjaan secara konstruktif, kreatif, integratif. Kepala sekolah dalam melaksanakan peran dan fungsinya sebagai *Innovator* menurut Mulyasa dalam Alamsyah dan Effendi yaitu: (a) memiliki gagasan baru untuk inovasi kemajuan perkembangan sekolah, (b) kemampuan mengimplementasikan ide yang baru, (c) kemampuan mengatur lingkungan kerja sehingga lebih kondusif (Alamsyah dan Effendi, 2022).

7) *Motivator*

kepala sekolah sebagai *Motivator* harus memiliki strategi yang tepat untuk memotivasi para guru dalam menunaikan berbagai tugas dan kewajibannya (Alamsyah dan Effendi, 2022).

Menurut Purnama dalam Damayani, Arafat, dan Eddy motivasi kerja seorang guru ada dua bentuk, yaitu sebagai berikut: 1) motivasi intrinsik adalah motivasi yang didasarkan pada diri guru itu sendiri dalam hal sikap, kepribadian dan kesadaran. 2) motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang timbul dari luar individu dan dari berbagai sumber. Motivasi ekstrinsik dibagi menjadi dua bagian, yaitu: (a) financial merupakan dorongan yang diwujudkan dengan memberikan imbalan pada guru yang berdesikasi tinggi, (b) non financial merupakan dorongan yang diwujudkan dalam bentuk pujian, penghargaan, pendekatan dan lain sebagainya (Damayani, Arafat, dan Eddy, 2020).

Berdasarkan pengertian diatas, dapat dipahami bahwa kepemimpinan kepala sekolah adalah perwujudan dari kemampuan kepala sekolah dalam melakukan koordinasi dan pengawasan terhadap guru sesuai dengan fungsi dan peranya sebagai kepala sekolah. Maka seorang kepala sekolah adalah pemimpin yang memiliki peran untuk melakukan kegiatan yaitu sebagai, *administrator* memberikan fasilitas, kelengkapan peralatan yang menunjang pembelajaran, *leader* memberikan contoh atau teladan yang baik, *supervisor* memberikan pengawasan dan juga pengevaluasian, *motivator* memberikan arahan dan

bimbingan serta memotivasi kepada guru agar semangat dan giat dalam bekerja, dan sebagai *innovator* memberikan ide maupun gagasan dalam meningkatkan mutu sekolah .

3. Lingkungan Kerja

a. Definisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan tempat karyawan melakukan segala aktivitasnya sehari-hari. Lingkungan kerja yang baik atau mendukung dapat memberikan karyawan rasa aman bagi sehingga mereka dapat melakukan yang terbaik. Dalam lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan, karyawan merasa betah berada di tempat kerjanya saat melakukan tugasnya sehingga dapat bekerja secara efektif. Kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila pegawai dapat melakukan aktivitas kerjanya dengan optimal, baik, merasa aman dan nyaman.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan karyawan yang dapat pengaruhi kepada dirinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya (Farida dan Hartono, 2016). Enny berpendapat lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat memberikan pengaruh kepuasan kerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya sehingga akan mendapatkan hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja sekitar terdapat fasilitas yang dapat mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang

diberikan yang berguna untuk meningkatkan kinerja pegawai atau karyawan (Enny, 2019). Sementara pendapat Setiana lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, lingkungan memiliki fungsi yang sangat penting untuk menjalani kehidupan dalam bermasyarakat maupun dalam bekerja (Sidauruk dkk, 2022).

Berdasarkan pengertian dari beberapa ahli di atas dapat dipahami bahwa lingkungan kerja yaitu segala yang berada di sekeliling para pekerja yang terdiri secara fisik maupun non fisik yang dapat mendukung para pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

b. Faktor-Faktor Lingkungan Kerja

Faktor yang mempengaruhi lingkungan sangat besar pengaruhnya terhadap semangat dan kegairahan dalam bekerja sehingga dapat menghasilkan pekerjaan yang maksimal sesuai dengan yang diharapkan. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja sebagai berikut (Farida, Umi & Sri Hartono, 2016):

1) Pewarnaan

Warna memiliki pengaruh terhadap diri manusia. Pada umumnya pewarnaan cerah lebih disukai anak-anak seperti warna hijau, kuning, dan merah. Untuk dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan dalam bekerja dalam ruangan kerja hendaknya dipisahkan warna yang

dingin atau lembut misalnya warna coklat muda/krem, abu-abu muda, hijau muda dan sebagainya.

2) Kebersihan

Lingkungan yang bersih dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan dalam bekerja. Dalam setiap tempat kerja/lingkungan kerja hendaknya selalu menjaga kebersihan, sebab tidak hanya mempengaruhi semangat dan kegairahan, tetapi juga dapat mempengaruhi Kesehatan jiwa seseorang.

3) Penerangan

Penerangan bukanlah tentang terbatasnya penerangan dalam penggunaan listrik, tetapi penerangan dengan sinar matahari. Karena dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas seringkali karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apalagi bila pekerjaan yang dilakukan menggunakan ketelitian. Untuk menghemat biaya makan dalam usaha mengadakan penyerangan hendaknya bisa menggunakan sinar matahari. Hal ini bisa diusahakan dengan menggunakan kaca pada jendela, plafon serta dinding, tetapi juga harus memperhatikan bahaya sinar matahari yang masuk diusahakan jangan sampai menimbulkan silau atau udara yang pengap.

4) Pertukaran Udara (Ventilasi)

Pertukaran udara yang cukup terutama dalam ruang kerja sangat diperlukan apalagi bila dalam ruangan penuh dengan orang. Pertukaran udara yang cukup akan menyebabkan kesegaran pada fisik, dan

sebaliknya apabila pertukaran udara yang kurang baik akan dapat menimbulkan rasa pengap, sehingga dapat menimbulkan kelelahan. Untuk mendapatkan pertukaran udara yang cukup maka dapat diperhatikan ventilasi. Ventilasi dibuat dengan cukup lebar, karena akan menimbulkan pertukaran udara yang baik sehingga menyehatkan badan. Akan tetapi kalau ventilasi terlalu lebar maka akan menimbulkan hembusan angin yang besar sehingga akan menyebabkan banyak yang jatuh sakit.

Selain ventilasi konstruktur gedung juga dapat berpengaruh pada pertukaran udara. Dapat dilihat apabila gedung mempunyai plafon yang tinggi akan menimbulkan pertukaran udara yang banyak dari gedung yang memiliki plafon yang rendah. Selain itu luas ruangan juga berpengaruh apabila jumlah orang yang bekerja didalam ruangan terlalu banyak, akan mempengaruhi pertukaran udara yang ada di dalam ruangan. Pada ruangan yang pertukaran udaranya kurang baik biasanya menggunakan kipas angin atau AC. Memang di dalam ruangan yang menggunakan AC dapat menimbulkan rasa sejuk sehingga dapat mengurangi kelelahan. Tapi penggunaan AC juga mempunyai efek yang kurang baik bagi Kesehatan misalnya ada yang alergi dingin dan ada juga orang yang perokok sehingga kurang baik untuk kesehatan.

5) Keamanan

Rasa aman akan menimbulkan ketenangan sehingga akan mendorong semangat dalam bekerja. Keamanan yang dimaksud dalam

lingkungan kerja disini misalnya, sebagian orang yang bekerja menggunakan alat transportasi yaitu motor, pada saat bekerja ada yang menjaga atau mengawasi motornya ketika selama bekerja. Apabila tempat parkir atau tempat kendaraan tidak aman maka akan menimbulkan rasa gelisah pada saat bekerja karena tidak dapat mengawasi sendiri. Sebenarnya milik yang paling berharga bukanlah harta benda tetapi justru keamanan pribadi. Keamanan terhadap keselamatan diri sendiri sangatlah lebih penting.

6) Kebisingan

Siapapun apabila mendengar suara bising seringkali tidak senang karena dapat mengganggu konsentrasi. Apabila konsentrasi terganggu maka pekerjaan yang dilakukan tentu akan menimbulkan kerugian. Kebisingan secara terus menerus mungkin akan menimbulkan kebiasaan, sehingga kebisingan tersebut tidak dirasakan sebagai gangguan. Tetapi hal ini tidak terjadi pada setiap orang. Disamping itu pekerjaan yang membutuhkan konsentrasi maka kebisingan ini merupakan gangguan yang harus diperhatikan. Misalnya seorang guru sedang mengajar anak-anak di dalam kelas sedang menerangkan materi, maka akan mengganggu konsentrasi mereka.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja sebagai berikut (Enny , 2019):

1) Faktor personal atau individu

Pengaruh yang diberikan meliputi pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap orang.

2) Faktor kepemimpinan

Pengaruh yang diberikan meliputi kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan oleh pemimpin.

3) Faktor Tim

Pengaruh yang diberikan meliputi kualitas dukungan dan semangat, kepercayaan yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, dan kekompakan serta keeratan yang diberikan satu sama lain dari personal individu.

4) Faktor system

Pengaruh yang diberikan meliputi sistem kerja, fasilitas kerja yang diberikan oleh lembaga, dan kultur kinerja yang ada di dalam lembaga.

5) Faktor situasional

Pengaruh yang diberikan meliputi tekanan dan perubahan yang terjadi di dalam lembaga meliputi lingkungan eksternal dan internal.

Dari pendapat diatas, maka dapat dipahami bahwa yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah individu atau personal, kualitas, kepemimpinan, kerja sama tim ,sistem kerja dan

situasional. Dari seluruh komponen yang mempengaruhi lingkungan kerja tersebut apabila kualitasnya baik maka akan mendapatkan hasil yang baik pula, begitupun sebaliknya.

c. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja di dalam lembaga atau instansi memiliki peran yang penting sehingga diperlukan perhatian oleh seorang pemimpin. Lingkungan kerja yang baik dan kondusif memiliki pengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan dalam lembaga. Dalam lembaga atau instansi dibutuhkan perencanaan mengenai lingkungan kerja maka butuh dikaji dan menentukan aspek yang dibutuhkan dalam pembentukan lingkungan kerja. Bahwa jenis lingkungan kerja dibagi menjadi dua sebagai berikut (Enny , 2019):

1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik mencakup semua kondisi fisik di tempat kerja yang secara langsung atau tidak langsung. Keadaan lingkungan dinilai baik atau layak apabila seseorang dapat melakukan aktivitasnya secara optimal, aman, nyaman dan sehat. Kondisi lingkungan yang kurang baik membutuhkan lebih banyak tenaga dan waktu, mungkin juga tidak mendukung sistem kerja yang efisien (Susanti, Ahyani dan Missriani, 2021).

Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja fisik. Menurut Sedarmayanti dalam Susanti, Ahyani dan Missriani bahwa faktor yang mempengaruhi sebagai berikut: (a)

penerang, (b) suhu udara, (c) sirkulasi udara, (d) ukuran ruang kerja, (e) tata letak ruang kerja, (f) privasi ruang kerja, (g) kebersihan, (h) suara bising, (i) penggunaan warna, (j) fasilitas kantor, (k) keamanan kerja, (l) musik di tempat kerja (Susanti, Ahyani dan Missriani, 2021).

2) Lingkungan Kerja Non-fisik

Lingkungan kerja non fisik meliputi segala kondisi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Menjalin hubungan yang baik antar rekan kerja, bawahan dan atasan sangatlah penting kerana kita saling membutuhkan.

Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik. Menurut Sedarmayanti dalam Susanti, Ahyani dan Missriani bahwa faktor yang mempengaruhi sebagai berikut: (a) hubungan sesama rekan kerja, (b) hubungan kerja antara atasan dengan bawahan (Susanti, Ahyani dan Missriani, 2021)

Dengan demikian dari beberapa uraian diatas dapat dipahami, bahwa lingkungan kerja merupakan segala yang berada di sekeliling para pekerja yang terdiri secara fisik maupun non fisik yang dapat mendukung para pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

B. Kajian Penelitian yang Relevan

1. Penelitian oleh Maryati dan Hanggara (2022) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru. Metode yang digunakan yaitu diskriptif dan metode korelasional dan sampel yang digunakan adalah 233 guru di SMA Negeri Se-Kabupaten Kuningan. Hasil penelitian menunjukkan 1) Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif terhadap motivasi kerja di SMA Negeri se-Kabupaten Kuningan, pengujian hipotesis diperoleh nilai t-hitung sebesar 2.086 dan nilai signifikansi $0,038 < 0,05$. 2) Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja di SMA Negeri se-Kabupaten Kuningan, pengujian hipotesis diperoleh nilai t-hitung sebesar 9.498 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. 3) Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja guru di SMA se-Kabupaten Kuningan, pengujian hipotesis diperoleh nilai t-hitung sebesar 3.372 dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. 4) Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru di SMA Negeri Se-Kabupaten Kuningan, pengujian hipotesis diperoleh nilai t-hitung sebesar 11.885 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. 5) Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru di SMA Negeri se-Kabupaten Kuningan. Kemiripan dengan penelitian di atas yaitu bahwa sama-sama membahas tentang pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru, pengujian hipotesis diperoleh nilai t-hitung sebesar 6.700 dan nilai signifikansi $0,035 < 0,05$. Perbedaan dalam penelitian ini menyangkut pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru.

2. Penelitian oleh Damayani, Arafat, dan Eddy (2020) yang judul Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru. Metode penelitian yang menggunakan yaitu metode kuantitatif, teknik pengumpulan data menggunakan angket dan dokumentasi, serta teknik analisis data kuantitatif deskriptif dan regresi berganda sedangkan sampel penelitian berjumlah 103 guru SMP Negeri se-Kecamatan Sungai lili. Hasil dari penelitian ini adalah: 1) Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru siswa SMP Negeri di Kecamatan Sungai Lilin, sebesar 59,1 %. 2) Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru siswa SMP Negeri di Kecamatan Sungai Lilin , sebesar 38,2 %. 3) Kepemimpinan dan motivasi kerja kepala sekolah secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru siswa SMP Negeri di Kecamatan Sungai Lilin, sebesar 87,9 % dan sisanya 12,1 % dipengaruhi oleh faktor lain. Persamaan dengan penelitian di atas yaitu sama-sama membahas tentang pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru. Perbedaan dalam penelitian ini yaitu menyangkut pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru.
3. Penelitian oleh Juniarti, Ahyani, dan Ardiansyah (2020) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Disiplin Guru terhadap Kinerja Guru. Metode penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif dengan pendekatan survey. Populasi dalam penelitian adalah seluruh guru SMP Negeri 12 Prabumulih yang berjumlah 38 orang termasuk kepala sekolah dan guru honorer. Teknik analisis data menggunakan data korelasi sederhana dan

regresi berganda dengan bantuan program SPSS For Windows Versi 21. Analisis yang digunakan meliputi yaitu analisis deskriptif, uji persyaratan analisis uji (uji normalitas, uji homogenitas dan uji linearitas), dan uji hipotesis. Hasil penelitian: 1) Gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif sangat signifikan terhadap kinerja guru yang ditunjukkan oleh persamaan regresi sederhana $Y = 138,57 + 1,65 X_1$. Ini berarti, bahwa peningkatan efektifitas gaya kepemimpinan kepala madrasah akan mengakibatkan meningkatnya kinerja guru. 2) Kepuasan kerja guru berpengaruh positif sangat signifikan terhadap kinerja guru ditunjukkan oleh persamaan regresi sederhana $Y = 73,05 + 1,62 X_2$. Ini berarti, bahwa peningkatan disiplin kerja guru mengakibatkan meningkatnya kinerja guru. 3) Komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru yang ditunjukkan oleh koefisien korelasi ganda antara kedua variabel bebas dengan variabel terikat $R_{y.12}$ sebesar 0,833. Ini berarti, bila terjadi kenaikan pada efektivitas gaya kepemimpinan kepala madrasah dan dilakukan kontrol terhadap disiplin kerja guru, maka kenaikan tersebut akan diikuti oleh kenaikan pada kinerja guru. Persamaan dengan penelitian diatas yaitu sama-sama membahas tentang pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru. Sedangkan perbedaan dalam penelitian ini yaitu menyangkut pengaruh disiplin guru terhadap kinerja guru.

4. Penelitian oleh Iskandar (2018) dengan judul Pengaruh Lingkungan Sekolah, Disiplin Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 4 Padang. Metode penelitian dengan menggunakan kuantitatif

dan teknik pengambilan sampel dengan purposive sampling dengan jumlah responden 40 orang. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner, metode analisis yang digunakan yaitu regresi linear sederhana untuk menguji hipotesis secara parsial menggunakan uji T sedangkan regresi linear berganda untuk menguji hipotesis secara simultan dengan uji F. Hasil dari penelitian ini menyatakan 1) Lingkungan sekolah berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri 4 Padang, dengan nilai koefisien regresinya (B) yang bertanda positif yaitu sebesar 0,013 serta nilai t hitung lebih kecil dari t tabel ($0,111 < 0,05$). 2) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri 4 Padang, disiplin kerja merupakan variabel yang paling berpengaruh dibandingkan dengan kedua variabel lainnya karena memiliki nilai koefisien regresi (B) yang paling besar dan bertanda positif yaitu sebesar 0,556 serta nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($5,488 > 1,687$) dan tingkat signifikan lebih kecil dari alpha ($0,000 < 0,05$). 3) Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri 4 Padang. 4) lingkungan sekolah, disiplin kerja dan kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Guru SMK Negeri 4 Padang, dimana nilai signifikansinya sebesar 0,000 yang mana lebih kecil dari α 0,05. Dan pada tabel model summary dimana nilai koefisien determinasinya (R^2) sebesar 83,8%, sedangkan sisanya sebesar 16,2% didistribusi oleh variabel lain yang tidak termasuk kedalam ruang lingkup penelitian ini, dimana variabel yang paling menentukan atau mempengaruhi kinerja guru adalah

disiplin kerj. Kesamaan dalam penelitian adalah sama-sama membahas tentang lingkungan kerja dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Perbedaan penelitian di atas adalah membahas tentang disiplin kerja yang kinerja guru.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Alamsyah dan Effendi (2022) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah Gondang Kabupaten Sukoharjo Tahun Pelajaran 2021/2022. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif korelasional. Teknik analisis data untuk menguji hipotesis penelitian menggunakan teknik analisis korelasi Product Moment. Populasi dalam penelitian ini adalah guru di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah Gondang Sukoharjo yang berjumlah 9 sedangkan sampel berjumlah 9 karena penelitian adalah penelitian populasi sehingga jumlah sampel sama dengan jumlah populasi. Hasil penelitian 1) Kepemimpinan kepala sekolah di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah Gondang Sukoharjo tahun pelajaran 2021/2022 berada pada kategori baik. 2) Kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah Gondang Sukoharjo tahun pelajaran 2021/2022 berada pada kategori baik. 3) Terdapat pengaruh positif antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah Gondang Sukoharjo tahun pelajaran 2021/2022. Dari hasil rumus Product Moment diperoleh hasil sebesar $r_{xy} = 0,873$ berada pada katagori sangat kuat dengan $r_{hitung} > r_{table}$.

C. Kerangka Berfikir

Penelitian ini menganalisis tentang adanya pengaruh dari variabel bebas yaitu kepemimpinan kepala sekolah (X_1), dan lingkungan kerja (X_2) terhadap variabel terikat yaitu kinerja guru (Y) di SD IT Yayasan Hidayah Klaten.

Kepala sekolah memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja guru. Hal ini tidak terlepas dari peran seorang kepala sekolah yang memiliki tanggung jawab sebagai pemimpin di lembaga sekolah. Keberhasilan dari suatu lembaga sekolah salah satunya terkait dengan seberapa besar peran kepala sekolah dalam memimpin. Kepala sekolah sebagai pemimpin yang efektif yaitu sebagai roda penggerak dan mempengaruhi guru untuk ikut berperan aktif dalam setiap kegiatan yang ada di sekolah dalam rangka mewujudkan visi dan misi sekolah sehingga dapat meningkatkan kinerja guru.

Kinerja guru dapat dikatakan baik apabila ada yang memberikan dorongan salah satunya dari kepala sekolah. Dengan adanya dorongan yang diberikan kepada seorang guru, maka guru dapat lebih percaya diri untuk melakukan sesuatu hal sebagai wujud untuk memajukan sekolah dan meningkatkan prestasi peserta didik sebagai tujuan dari lembaga sekolah.

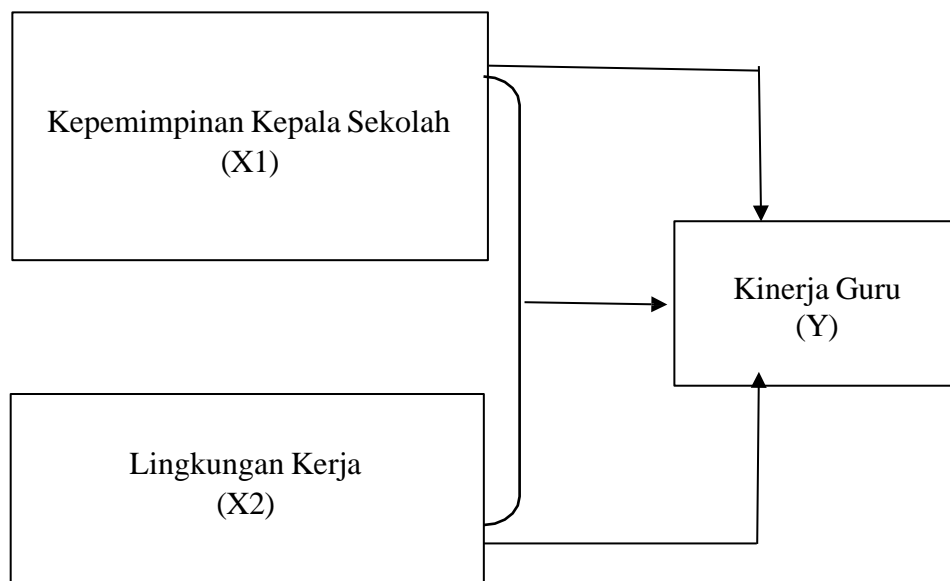
Lingkungan sekolah yang baik sangat mempengaruhi kinerja guru. Dengan adanya lingkungan sekolah yang kondusif guru akan bekerja secara optimal, sehat, dan nyaman, sehingga dapat mencapai tujuan yang diharapkan dari lembaga sekolah. Lingkungan kerja juga mempunyai hubungan dengan kinerja guru. Tempat kerja berfungsi untuk sarana mempersatukan kegiatan para anggota organisasi.

Salah satu faktor dalam meningkatkan mutu pendidikan nasional adalah seorang kepala sekolah. Dalam tugasnya, kepala sekolah memiliki banyak tantangan, kendala, dan hambatan yang ada dalam ragam kompetensi. Pencapaian kompetensi yang diberikan itu tidak terlepas dari kinerja guru itu sendiri.

Meningkatkan Kinerja itu sangatlah penting yaitu untuk meningkatkan mutu pendidikan yang semakin berkembang. Kepala sekolah juga akan memperhatikan kinerja guru-gurunya setiap harinya, dengan adanya perhatian dari atasan maka semangat bekerja semakin tinggi dan kepala sekolah akan menilai kinerja untuk meningkatkan karirnya.

Berdasarkan uraian kerangka berpikir diatas, dapat dijelaskan bahwa peran kepala sekolah dan lingkungan sekolah diduga memiliki pengaruh positif dan signifikan dengan kinerja guru yang dapat digambarkan sebagai berikut:

Tabel 2.1
Kerangka Berfikir



D. Hipotesis

Sesuai dengan kerangka berpikir penelitian yang telah dipaparkan dalam penelitian ini, maka diajukan hipotesis sebagai jawaban sementara yang akan diuji dan dibuktikan kebenarannya sebagai berikut :

1. Ha : Ada pengaruh pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Islam Terpadu Yayasan Hidayah Klaten Tahunan Ajaran 2022/2023.
Ho : Tidak Ada pengaruh pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Islam Terpadu Yayasan Hidayah Klaten Tahunan Ajaran 2022/2023.
2. Ha : Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Sekolah Dasar Islam Terpadu Yayasan Hidayah Klaten Tahunan Ajaran 2022/2023.
Ho : Tidak ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Sekolah Dasar Islam Terpadu Yayasan Hidayah Klaten Tahunan Ajaran 2022/2023.
3. Ha : Ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Islam Terpadu Yayasan Hidayah Klaten Tahunan Ajaran 2022/2023.

Ho : Tidak ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Islam Terpadu Yayasan Hidayah Klaten Tahunan Ajaran 2022/2023.

Berdasarkan hipotesis di atas akan dibuktikan melalui penelitian, dengan dugaan sementara dapat disimpulkan bahwa :

1. Ada pengaruh pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Islam Terpadu Yayasan Hidayah Klaten Tahunan Ajaran 2022/2023.
2. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Sekolah Dasar Islam Terpadu Yayasan Hidayah Klaten Tahunan Ajaran 2022/2023.
3. Ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Islam Terpadu Yayasan Hidayah Klaten Tahunan Ajaran 2022/2023.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian berupa angka hasil dari suatu pengukuran, observasi, dan membilang yang dapat dianalisis menggunakan metode statistik untuk memperoleh prediksi hubungan antar variabel, komparasi hasil dengan perbandingan kelompok, sehingga dapat ditampilkan dalam bentuk data-data statistik. Jenis penelitian kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan secara sistematis dan akurat fakta dan karakteristik mengenai populasi atau mengenal bidang tertentu (Wagiran, 2013). Penelitian deskriptif untuk mengetahui pengaruh antar variabel satu dengan variabel yang lain.

Penelitian ini ingin mengetahui adanya hubungan antara variabel kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di Yayasan Sekolah Dasar Islam Terpadu Hidayah Klaten Tahun Ajaran 2022/2023.

Kegiatan	Mei				Jun				Jul				Ags				Spt				Okt				Nov			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Uji validitas dan reliabilitas																												
Pengolahan Data																												
Analisis Data																												
Penyusunan Laporan																												

C. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan individu atau unit atau peristiwa yang ditetapkan sebagai objek penelitian (Rosyidah dan Rafiq, 2021). Sedangkan menurut Riadi (2016) populasi merupakan sebuah wilayah atau tempat objek yang diteliti, baik berbentuk benda, orang, suatu kejadian, nilai maupun hal-hal yang memiliki kuantitas dan karakteristik yang menjadi sumber informasi. Populasi yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu seluruh guru SD IT Hidayah di bawah Yayasan Hidayah sebanyak 127 guru dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 3.2
Populasi Penelitian

No	NAMA SEKOLAH	JUMLAH GURU
1.	SDIT Hidayah Klaten Utara	55
2.	SDIT Hidayah Ngawen	49
3.	SDIT Hidayah Ceper	23
JUMLAH		127

2. Sampel

Sampel yaitu bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2013). Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *proportional random sampling*, karena objek yang digunakan dalam penelitian ini cukup banyak. Banyak populasi dalam penelitian yaitu 127 orang, selanjutnya diterapkan rumus Slovin dalam Ridwan dan Kuncoro yang dijabarkan sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

Keterangan:

n : Jumlah Sampel

N : Jumlah Populasi

E : Batas Toleransi Kesalahan (standar error)

Apabila dihitung menggunakan rumus slovin pada penelitian ini sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 n &= \frac{127}{1 + (127 \times 0,05^2)} \\
 &= \frac{127}{1 + (127 \times 0,0025)} \\
 &= \frac{127}{1 + 0,3175} \\
 &= \frac{127}{1,3175} \\
 &= 96,3 \text{ (dibulatkan menjadi 96 guru)}
 \end{aligned}$$

Setelah dirumuskan menggunakan Slovin maka pada penelitian ini didapatkan sampel yaitu berjumlah 96 responden, yang selanjutnya kita menerapkan proportional stratified random sampling per sekolah dengan dihitung sebagai berikut:

$$\text{Jumlah Sampel Per Sekolah} = \frac{\text{Jumlah guru per sekolah}}{\text{Populasi}} \times \text{Jumlah Responden}$$

Tabel 3.3
Sampel Penelitian

No	Nama Sekolah	Jumlah Guru	Perhitungan Sampel	Sampel	
1.	SDIT Hidayah Klaten Utara	55	$\frac{55}{127} \times 96$	42	Guru
2.	SDIT Hidayah Ngawen	49	$\frac{49}{127} \times 96$	37	Guru
3.	SDIT Hidayah Ceper	23	$\frac{23}{127} \times 96$	17	Guru
Jumlah		127		96	Guru

3. Teknik Sampling

Dalam penelitian ini menggunakan teknik probability sampling. Probability sampling merupakan teknik pengambilan sampel yang memberikan kesempatan yang sama pada setiap subjek penelitian dalam populasi untuk dipilih sebagai sampel penelitian (Paradamean, dkk 2018). Teknik *Probability Sampling* yang digunakan dalam pengambilan sampel yaitu simple random sampling (penarikan sampel acak sederhana) yang memiliki teknik pengambilan sampel untuk populasi dengan ukuran yang luas. Dikatakan *simple* (sederhana) karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan instrumen yang berbentuk angket (Kuesioner). Kuesioner adalah teknik untuk mengumpulkan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa bisa diharapkan dari responden (Sugiyono, 2013). Pernyataan-pernyataan yang digunakan dalam kuesioner merupakan pertanyaan yang bersifat tertutup yang ditujukan kepada guru sebagai objek penelitian dengan menggunakan *Skala Likert* dengan bentuk *checklist* dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 pilihan. Instrumen di dalam penelitian ini ada 3 macam yaitu, 1) kepemimpinan kepala sekolah, 2) lingkungan kerja, 3) kinerja guru. Semua instrumen yang digunakan berbentuk angket. Teknik penilaian menggunakan *Skala Likert* dengan nilai 1 sampai 5.

1. Variabel Kinerja Guru

a. Definisi Konseptual Variabel

Kinerja guru adalah suatu gambaran dalam pencapaian pelaksanaan program kegiatan maupun kebijakan untuk mewujudkan sesuai dengan yang tujuan, visi dan misi yang ada di lembaga yang dituangkan melalui strategis suatu organisasi. Dalam bekerja kinerja dari setiap individu dapat diukur melalui kriteria atau standar keberhasilan sebagai tolak ukur yang sudah ditetapkan oleh setiap lembaga. Maka dari itu, jika tanpa adanya tujuan dan target yang sudah ditetapkan untuk mengukur, sehingga kinerja pada individu atau kelompok yang ada di dalam lembaga tidak mungkin dapat diketahui apabila tidak ada tolak ukur suatu keberhasilan.

b. Definisi Operasional Variabel

Secara operasional, kinerja guru yang dimaksud dalam penelitian ini adalah pekerjaan yang sudah dilakukan oleh guru dalam kegiatan pembelajaran di sekolah yang dapat diukur melalui pengelolaan kelas, menentukan metode pengajaran, mempunyai kemampuan dalam berkomunikasi dan melaksanakan evaluasi pembelajaran.

c. Kisi-kisi Instrumen Variabel Kinerja Guru

Pernyataan untuk mengukur variabel kinerja guru sesuai dengan peran seorang guru. Kisi-kisi instrumen penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 3.4
Kisi-kisi Angket Kinerja Guru

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Nomor Item
Kinerja Guru (Maimunawati dan Alif, 2020).	Guru sebagai pengajar. (Arfandi & Samsudin, 2021).	a) Menciptakan kondisi kelas. b) Menyediakan media pembelajaran. c) Menggunakan metode pembelajaran yang variative.	1, 2, 3, 4 5, 6
	Guru sebagai sumber belajar. (Sundari, 2017).	a) Guru lebih banyak bahan referensi b) Guru memahami materi. c) Guru memetakan materi ajar	7, 8 9, 10 11, 12
	Guru sebagai fasilitator. (Sundari, 2017).	a) Guru memiliki kemampuan berkomunikasi.	11, 12
	Guru sebagai model dan teladan. (Salsabilah, Dewi dan Furnamasari, 2021).	a) Menjadi contoh bagi siswa. b) Mengajarkan sopan santun. c) Memberikan kesempatan menjadi pemimpin.	15, 16 17, 18 19
	Guru Sebagai Motivator.	a) Persaingan dan kompetisi	20

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Nomor Item
	(Prihatin, Buska dan Hasnah, 2019).	b) Memberikan hadiah c) Memberikan pujian.	21, 22 23, 24
	Guru Sebagai Evaluator. (Astuti dan Nugraheni, 2021).	a) Memberikan penilaian setiap kegiatan siswa. b) Melakukan remedial/pengayaan	25, 26, 27, 28 29, 30
Jumlah			30

2. Variabel Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah

a. Definisi Konseptual

Secara konseptual kepemimpinan kepala sekolah merupakan kemampuan kepala sekolah untuk mempengaruhi bawahan sehingga dapat mencapai tujuan yang diharapkan, dalam hal ini memiliki dasar yaitu sebagai tugas dan peran kepala sekolah dalam memimpin sekolah tersebut.

b. Definisi Operasional

Secara operasional, kepemimpinan kepala sekolah merupakan pandangan seorang orang guru tentang kemampuan yang dimiliki kepala sekolah dalam memberikan motivasi, dorongan, dan memberikan kepercayaan kepada guru yang dipimpinnya yang berdasarkan prinsip-prinsip dalam pelaksanaan kepemimpinan kepala sekolah sehingga dapat

tercapai tujuan lembaga yang meliputi *educator, manager, administrator, supervisor, leader, inovator, dan motivator*.

c. Kisi-kisi Instrumen Variabel Kepemimpinan

Pernyataan untuk mengukur variabel kepemimpinan kepala sekolah sesuai dengan peran seorang kepala sekolah. Kisi-kisi instrumen penelitian yaitu sebagai berikut:

Tabel 3.5

Kisi-kisi Angket Kepemimpinan Kepala Sekolah

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Nomor Item
Kepemimpinan kepala sekolah dalam Mulyasa (Mahfud, 2020)	Educator (Alamsyah dan Effendi, 2022).	a) Mangajar di kelas b) Membimbing karyawan	1, 2 3, 4, 5
	Manager (Sholeh, 2016).	a) Memberikan prediksi masa depan sekolah b) Menerapkan inovasi c) Menetapkan strategi dan kebijakan d) Menyediakan fasilitas	6, 7 8, 9, 10 11 12, 13
	Administrator (Sholeh, 2016).	a) Pengelolaan pengajaran b) Pengelolaan kepegawaian c) Pengelolaan kesiswaan d) Pengelolaan keuangan	14, 15, 16 17 18 19 20, 21

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Nomor Item
		e) Pengelolaan hubungan Masyarakat	
	Supervisor (Lisna dan Munastiwi, 2020).	a) Organisasi pelatihan guru b) Penilaian pengajaran	22, 23 24, 25
	Leader (Alamsyah dan Effendi, 2022).	a) Kepribadian yang kuat (percaya diri, semangat, murah hati dan memiliki kepekaan sosial). b) Memahami visi misi serta tujuan Pendidikan.	26, 27, 28 29, 30, 31
	Inovator (Alamsyah dan Effendi, 2022).	a) Memiliki gagasan baru untuk inovasi kemajuan perkembangan sekolah. b) Mengimplementasikan ide yang baru. c) Kemampuan mengatur lingkungan kerja sehingga lebih kondusif	32, 33 34, 35 36, 37
	Motivator (Damayani, Arafat, dan Eddy, 2020).	a) Motivasi intrinsik (sikap dan kepribadian)	38 39, 40

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Nomor Item
		b) Motivasi ekstrinsik (penghargaan dan pendekatan)	
Jumlah			45

2. Variabel Lingkungan Kerja Guru

a. Definisi Konseptual

Secara konseptual lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar lingkungan sekolah yang dapat memberikan pengaruh pada orang yang berada disekitarnya, baik beraktivitas dan dalam bertindak, secara langsung maupun tidak langsung. Sehingga berpengaruh terhadap jalannya suatu sistem kerja yang berada di sekolah.

b. Definisi Operasional

Secara operasional, lingkungan kerja guru yang dalam penelitian ini Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar manusia, yang dapat memberikan pengaruh dalam beraktivitas dan bertindak, baik secara langsung maupun tidak langsung, baik fisik maupun non fisik dalam melaksanakan kegiatan sehari-hari serta mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap jalannya suatu sistem kerja yang baik di dalam lingkungan kerja. Hubungan karyawan yang ada di dalam satuan pendidikan dapat diukur berdasarkan indikator-indikatornya meliputi: penerangan, sirkulasi udara, kebisingan, fasilitas, kebersihan, pewarnaan

c. Kisi-kisi Instrumen Variabel Lingkungan Kerja

Pernyataan untuk mengukur lingkungan kerja. Kisi-kisi instrumen penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 3.6
Kisi-kisi Angket Lingkungan Kerja

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Nomor Item
Lingkungan Kerja (Enny , 2019)	Fisik (Susanti, Ahyani dan Missriani, 2021)	a. Penerangan b. Suhu udara c. Sirkulasi udara d. Ukuran ruang kerja e. Tata letak ruang kerja f. Kebersihan g. Suara bising h. Penggunaan warna i. Fasilitas kantor j. Keamanan kerja	1, 2 3, 4 5, 6 7, 8 9, 10 11, 12 13, 14 15 16 17, 18
	Non Fisik (Susanti, Ahyani dan Missriani, 2021)	a. Hubungan sesama rekan kerja b. Hubungan kerja antara atasan dengan bawahan	19 20
Jumlah			20

4. Skala Pengukuran

Untuk keperluan analisis, data yang diperoleh dari kuesioner berupa pernyataan/pertanyaan masing-masing diberikan bobot penilaian dengan menggunakan skala likert seperti yang termuat pada tabel 3.7.

Tabel 3.7
Daftar Alternatif Jawaban

Pilihan Jawaban	Kode	Skor	Makna
Sangat Setuju/ Selalu	SS/SL	5	Sangat Tinggi
Setuju/Sering	S/SR	4	Tinggi
Kurang Setuju/ Kadang-kadang	KS/KD	3	Sedang
Tidak Setuju/ Jarang	TS/JR	2	Rendah
Sangat Tidak Setuju/ Tidak Pernah	STS/TP	1	Sangat Rendah

E. Pengujian Validitas dan Realibilitas Instrumen

Instrumen penelitian, sebelum digunakan mencari data untuk menguji hipotesis, terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitas. Uji ini digunakan untuk menghindari adanya bias penelitian akibat subyektifitas peneliti. Uji validitas dan reliabilitas instrumen pada penelitian ini dilakukan dengan dasari hasil uji coba instrumen yang dilakukan di Sekolah Dasar Hidayah Klaten di bawah Yayasan Hidayah, mencakup instrument kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja, dan kinerja guru.

1. Uji Validitas Instrumen

Uji validitas pada instrumen dilakukan dengan tujuan untuk menganalisis isi dari setiap poin yang ada di instrumen angket yang telah disusun apakah benar-benar tepat, sehingga dapat mengukur valid maupun tidaknya dalam variabel yang digunakan peneliti.

Pengujian validasi instrumen penelitian dalam hal ini menggunakan skor total yang ada pada masing-masing item soal, yang dikenal dengan teknik korelasi product moment. Menggunakan product moment karena data yang dikorelasikan adalah data interval (Sandu Sitoyo dan Ali Sodik. 2015). Perhitungannya menggunakan rumus:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{[(n \cdot \sum X^2) - (\sum X)^2] [(n \sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

r_{xy} = koefisien korelasi antara X dan Y

$\sum X$ = Jumlah skor

$\sum Y$ = Jumlah skor total

X = Skor masing-masing variabel yang ada pada kuesioner

Y = Skor total semua variabel kuesioner

N = Jumlah responde

Adapun cara melakukan uji validitas menggunakan SPSS Statistics sebagai berikut :

- 1) Buka data yang akan diuji validitas
- 2) Pilih menu *Analyze* setelah itu sorot *Correlate* dan klik *Bivariate*, maka akan muncul dialog.
- 3) Isikan item/butir yang akan dianalisis di kolom variabel.
- 4) Kemudian pilih *Analyze Correlations Coefficients*, klik *Pearson*, *Test Of Significance* pilih *Two-tailed* atau *One-tailed* (stau sisi atau dua sisi), *Flag significant correlations* aktifkan, lainnya abaikan kemudian tekan OK.

Kriteria pengujian uji validitas sebagai berikut:

- a) Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrumen valid.
- b) Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrumen tidak valid. (Rusman, 2015:38)

Uji validitas secara empiris dilakukan untuk menguji coba instrumen terhadap 30 guru di Sekolah Dasar Muhammadiyah Rabbani sabagai responden yang bukan merupakan responden utama.

Adapun rekapitulasi hasil uji validitas pada kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja, dan kinerja guru sebagai berikut:

Tabel 3.8
Hasil Uji Validitas Kepemimpinan Kepala Sekolah

Butir Instrumen	r hitung	r tabel	Validitas
1	0,643	0,361	Valid
2	0,541	0,361	Valid
3	0,621	0,361	Valid
4	0,796	0,361	Valid
5	0,664	0,361	Valid
6	0,768	0,361	Valid
7	0,848	0,361	Valid
8.	0,623	0,361	Valid
9.	0,594	0,361	Valid
10.	0,772	0,361	Valid
11.	0,782	0,361	Valid
12.	0,860	0,361	Valid
13.	0,612	0,361	Valid
14.	0,609	0,361	Valid
15.	0,817	0,361	Valid
16.	0,784	0,361	Valid
17.	0,790	0,361	Valid
18.	0,687	0,361	Valid
19.	0,614	0,361	Valid
20.	0,665	0,361	Valid
21	0,548	0,361	Valid
22.	0,634	0,361	Valid
23.	0,816	0,361	Valid
24.	0,576	0,361	Valid
25.	0,799	0,361	Valid
26.	0,890	0,361	Valid
27.	0,728	0,361	Valid
28.	0,751	0,361	Valid
29.	0,718	0,361	Valid
30.	0,626	0,361	Valid
31.	0,726	0,361	Valid
32.	0,821	0,361	Valid
33.	0,526	0,361	Valid
34.	0,745	0,361	Valid
35.	0,806	0,361	Valid
36.	0,692	0,361	Valid
37.	0,678	0,361	Valid
38.	0,618	0,361	Valid
39.	0,660	0,361	Valid
40.	0,868	0,361	Valid

Instrumen variabel kepemimpinan kepala sekolah terdiri dari 40 item pertanyaan. Berdasarkan Tabel 3.7 dapat dijelaskan bahwa 40 item pertanyaan kepemimpinan kepala sekolah yang valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa 40 item pertanyaan kepemimpinan kepala sekolah valid dan dapat digunakan untuk instrument dalam penelitian.

Tabel 3.9
Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

Butir Instrumen	r hitung	r tabel	Validitas
1	0,165	0,361	Tidak Valid
2	0,339	0,361	Tidak Valid
3	0,536	0,361	Valid
4	0,637	0,361	Valid
5	0,599	0,361	Valid
6	0,627	0,361	Valid
7	0,543	0,361	Valid
8	0,611	0,361	Valid
9	0,685	0,361	Valid
10	0,679	0,361	Valid
11	0,632	0,361	Valid
12	0,247	0,361	Tidak Valid
13	0,637	0,361	Valid
14	0,800	0,361	Valid
15	0,666	0,361	Valid
16	0,719	0,361	Valid
17	0,766	0,361	Valid
18	0,332	0,361	Tidak Valid
19	0,412	0,361	Valid
20	0,468	0,361	Valid

Instrumen variabel lingkungan kerja terdiri dari 20 item pertanyaan. Berdasarkan Tabel 3.8 dapat dijelaskan bahwa ada 16 Item pertanyaan lingkungan kerja memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan ada 4 item pertanyaan lingkungan kerja memiliki nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ dimana lingkungan kerja 1 sebesar 0,165, lingkungan

kerja 2 sebesar 0,339, lingkungan kerja 12 sebesar 0,247, dan lingkungan kerja 18 sebesar 0,332. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa 16 item pertanyaan lingkungan kerja yang valid dan 4 diantaranya tidak valid sehingga item pertanyaan tersebut dapat direvisi ulang.

Tabel 3.10
Hasil Uji Validitas Kinerja Guru

Butir Instrumen	r hitung	r tabel	Validitas
1.	0,565	0,361	Valid
2.	0,608	0,361	Valid
3.	0,534	0,361	Valid
4.	0,442	0,361	Valid
5.	0,715	0,361	Valid
6.	0,642	0,361	Valid
7.	0,680	0,361	Valid
8.	0,399	0,361	Valid
9.	0,623	0,361	Valid
10.	0,269	0,361	Tidak Valid
11.	0,504	0,361	Valid
12.	0,452	0,361	Valid
13.	0,605	0,361	Valid
14.	0,499	0,361	Valid
15.	0,305	0,361	Tidak Valid
16.	0,601	0,361	Valid
17.	0,555	0,361	Valid
18.	0,620	0,361	Valid
19.	0,503	0,361	Valid
20.	0,250	0,361	Tidak Valid
21.	0,540	0,361	Valid
22.	0,234	0,361	Tidak Valid
23.	0,613	0,361	Valid
24.	0,662	0,361	Valid
25.	0,389	0,361	Valid
26.	0,288	0,361	Tidak Valid
27.	0,534	0,361	Valid
28.	0,449	0,361	Valid
29.	0,621	0,361	Valid
30.	0,550	0,361	Valid

Instrumen variabel kinerja guru terdiri dari 30 item pertanyaan. Berdasarkan Tabel 3.8 dapat dijelaskan bahwa 25 item pertanyaan kinerja guru memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Sedangkan ada 5 item pertanyaan kinerja guru memiliki nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ dimana kinerja guru 10 memiliki sebesar 0,269, lingkungan kerja 15 sebesar 0,305, lingkungan kerja 20 sebesar 0,250, lingkungan kerja 22 sebesar 0,234, dan lingkungan kerja 26 sebesar 0,288. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada 25 item pertanyaan kinerja guru yang valid dan lima diantaranya tidak valid sehingga item pertanyaan tersebut dapat direvisi ulang.

Rekap hasil uji validasi item pertanyaan masing-masing variabel dapat dilihat pada Tabel 3.11.

Tabel 3.11

Rekap Hasil Uji Validitas

Instrumen	Jumlah butir	Butir Valid	Butir Tidak Valid
Kepemimpinan Kepala Sekolah	40	40	-
Lingkungan Kerja	20	16	1, 2, 12, 18
Kinerja guru	30	25	10, 15, 20, 22, 26

Tabel di atas menunjukkan bahwa terdapat butir instrument yang tidak valid, sehingga butir yang tidak valid dapat di revisi. Maka dari itu, secara empiris instrument skala yang digunakan dalam penelitian ini valid dan reliabel dalam pengambilan data.

2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas bertujuan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data pada dasarnya menunjukkan tingkat ketepatan, keakuratan, kesetabilan alat tersebut dalam mengungkap gejala-gejala tertentu dari sekelompok individu, walaupun dilakukan pada waktu yang berbeda.

Pengujian reliabilitas dilakukan menggunakan *Cronbach Alpha*, dengan rumus Alpha sebagai berikut (Ghozali, 2013) :

$$r = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Dimana:

r = reliabilitas instrument

k = banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma b^2$ = jumlah varians butir

σ_1^2 = varians total

Adapun cara melakukan uji reliabilitas menggunakan SPSS Statistics adalah sebagai berikut :

- a. Buka data yang akan diuji reliabilitas
- b. Pilih *Analyze* kemudian pilih *Scale* lalu *Reliability Analysis*
- c. Pada kotak dialog *Reliability Analysis*, pindahkan semua butir item ke bagian *items* dan pada model pilih *Alpha*, kemudian klik menu *Statistics*

- d. Pada kolom *Descriptives for*, centang pada bagian *Scale if item deleted*, dan selanjutnya klik *Continue* dan terakhir klik *Ok*.

Kriteria uji reliabilitas sebagai berikut :

Koefisien <i>r</i>	Reliabilitas
0,8000 – 1,0000	Sangat tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang/Cukup
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	Sangat Rendah

(Rusman, 2015)

Rekap Hasil uji reliabilitas item pertanyaan dari nilai *Cronbach's Alpha* masing-masing variabel dengan menggunakan bantuan program SPSS dapat dilihat pada Tabel 3.12.

Tabel 3.12.

Rekap hasil Reliabilitas Instrumen

Instrumen	Jumlah Instrumen	Reliabilitas
Kepemimpinan Kepala Sekolah	40	0,977
Lingkungan Kerja	20	0,911
Kinerja Guru	30	0,901

Berdasarkan ringkasan dari hasil uji reliabilitas seperti yang terangkum dalam tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* variabel kepemimpinan kepala sekolah yaitu 0,977 artinya lebih besar dari 0,6, variabel lingkungan kerja dapat dilihat nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,911 dan variabel kinerja guru dapat dilihat nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,901. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan dalam variabel penelitian ini reliabel sehingga dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

F. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan Teknik mengolah data yang dijadikan informasi dan karakteristik data itu lebih mudah untuk dipahami serta mempunyai manfaat, sehingga dapat memberikan solusi dan memecahkan masalah yang ada dalam suatu penelitian.

1. Uji Prasyarat Analisis

Penelitian ini menggunakan uji prasyarat yaitu, uji normalitas, uji linieritas, uji multikolonieritas, uji heterokedaksitas. Penjelasan masing-masing dijabarkan sebagai berikut:

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui nilai residu yang ada dalam penelitian memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji Kolmogrov-Smirnov.

$$X^2 = \frac{(f_i - f_h)^2}{f_h}$$

Keterangan:

X^2 = Chi kuadran hitung

f_i = Frekuensi yang diharapkan

f_h = Frekuensi/jumlah data hasil observasi

Adapun cara pengujian normalitas menggunakan SPSS Statistics adalah sebagai berikut :

1) Bukaklah SPSS, kemudian masukanlah data.

- 2) Klik menu *Analyze* pilih *descriptive Statistics* selanjutnya pilih *Explore*.
- 3) Pada kotak dialog *Explore*, pindahkan kedua variabel ke dalam kotak *Dependent List* dan klik menu *Plots*, selanjutnya pada kotak dialog *Explore: Plots*, berilah tanda centang pada *Normality plots with tests*.
- 4) Kemudian klik Ok.

Kriteria/pengambilan keputusan uji normalitas sebagai berikut:

Jika nilai Sig. < α (0,05), maka H_0 ditolak H_1 diterima, kesimpulannya data tidak berdistribusi normal.

Jika nilai Sig. > α (0,05), maka H_0 diterima H_1 ditolak kesimpulannya data berdistribusi normal. (Machali. 2016:89).

b. Uji Linearitas

Linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah variable-variabel pada penelitian ini mempunyai hubungan yang linear secara signifikan atau tidak, karena data yang baik seharusnya terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas dan variabel terikat. Uji linearitas merupakan uji persyaratan yang biasanya dilakukan jika akan melakukan analisis regresi linear berganda.

Dalam menguji linearitas hubungan antara variabel digunakan rumus sebagai berikut:

$$F = \frac{R_{rjk}(Tc)}{R_{rjk}(G)}$$

Keterangan:

F = Bilangan untuk linearitas

$R_{rjk}(Tc)$ = Rerata jumlah kuadrat total

$R_{rjk}(G)$ = Rerata jumlah kuadrat error

Langkah-langkah pengujian menggunakan SPSS Statistics :

- 1) Buka Kembali file data uji regresi.
- 2) Pada editor IBM SPSS, klik *Analyze*. Sorot *Compare Means*. Klik *Means*, maka akan muncul kotak dialog.
- 3) Pindahkan variabel Y ke kotak *Dependent List* dan variabel X ke *Independent List* dengan cara mengklik kotak panah, kemudian klik *Options*. Selanjutnya, centang *Test for linearity*. Klik *Continue* dan klik OK. Maka muncul output.

Kesimpulan untuk uji linieritas regresi :

- a. Jika nilai sig. $< \alpha$ (0,05), maka H_0 ditolak H_1 diterima, kesimpulannya garis regresi tidak linier
- b. Jika nilai Sig. $> \alpha$ (0,05), maka H_0 diterima H_1 ditolak, kesimpulannya garis regresi linier (Riadi, 2015).

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui ada maupun tidak suatu hubungan antara variabel bebas. Pada penelitian ini, uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara

variabel kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru.

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[(n \sum X^2) - (\sum X)^2] (n \sum Y^2) - (\sum Y)^2}}$$

Keterangan:

r_{xy} = koefisien korelasi antara X dan Y

X = skor masing-masing variabel yang ada pada kuesioner

Y = skor total semua variabel kuesioner

Adapun cara pengujian menggunakan SPSS Statistics :

- 1) Buka lembar kerja baru atau lama
- 2) Dari menu utama SPSS, pilih menu Analyze, kemudian pilih Regression dan pilih Linear.
- 3) Dependent isikan variabel Y
- 4) Independent isikan dengan variabel X₁ dan variabel X₂
- 5) Methods pilih enter
- 6) Klik Statistics, pilih Part and partial Correlations, klik continue
- 7) Abaikan yang lainnya, Klik OK

Dasar pengambilan keputusan uji multikolinieritas berdasarkan nilai VIF dan Nilai Tolerance.

a. Berdasarkan nilai VIF

- 1) Jika nilai VIF < 10,00 artinya tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi.

2) Jika nilai VIF >10,00 artinya terjadi multikolinieritas dalam model regresi.

b. Berdasarkan nilai Tolerance

1) Jika nilai Tolerance > 0,10 artinya tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi.

2) Jika nilai Tolerance < 0,10 artinya terjadi multikolinieritas dalam model regresi.

(Riadi, 2015).

d. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk mendeteksi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual tetap disebut homogen tidak terjadi heterogen. Menurut Ghozali, (2016: 139) salah satu teknik yang digunakan yaitu metode glejser. Uji Glejser yaitu meregresi nilai absolut residual terhadap variabel independen dengan persamaan regresi :

$$|Ut| = \alpha + BXt + vt$$

Adapun cara pengujian menggunakan SPSS Statistics :

- 1) Menyiapkan data yang akan diuji.
- 2) Dari menu utama SPSS, pilih menu Analyze, lalu klik Regression, kemudian klik Linear.
- 3) Dependent masukan variabel Y

- 4) Independentd masukan variabel X_1 dan X_2
- 5) Selanjutnya klik Save pada kotak Residual pilih Unstadaridzed.
- 6) Kemudian klik Continue, pilihan yang lainnya abaikan selanjutnya
Klik OK dan outputnya abaikan, kemudikan Kembali ke data editor
dan akan muncul variabel baru yaitu RES_1.
- 7) Selanjutnya pada menu SPSS klik menu Transform lalu pilih Compute
Variable.
- 8) Pada kotak Function Group, selanjutnya klik mos pada menu All, pada
kotak Function and special variables, klik mos pada menu abs
kemudian pindahkan pada kotak Numeric Expression dengan cara
Klik tanda panah di tengah yang menghadap ke atas.
- 9) Selanjutnya pada kotak Target Variable, ketik dengan nama Abs_Res
- 10) Kemudian klik OK abaikan saja output SPSS yang muncul, lihat di
bagian data View maka muncul variabel baru dengan nama Abs_Res
- 11) Selanjutnya akan menguji persamaan regresi variabel X_1 dan X_2
terhadap variabel Absolute residual atau Abs_Res. Caranya dari menu
utama SPSS pilih Analyze, kemudian pilih Regression, lalu klik
Linear.
- 12) Kemudian muncul kotak dialog dengan nama Linear Regression,
selanjutnya keluarkan variabel Y yang terdapat pada kolom
Dependent, lalu ganti dengan variable Abs_Res, kemudian klik Save.

- 13) Muncul kotak dengan nama Linear Regression: Save, selanjutnya pada bagian Residuals, hilangkan tanda centang pada Unstandardized lalu klik Continue.
- 14) Langkah terakhir adalah klik Ok

Dasar pengambilan keputusan uji heterokedastisitas dengan uji glejser adalah sebagai berikut :

- a. Jika nilai signifikansi (Sig) > dari 0,05, maka tidak terjadi gejala heterokedastisitas dalam model regresi.
- b. Jika nilai signifikansi (Sig) < dari 0,05, maka terjadi gejala heterokedastisitas dalam model regresi.

(Riadi, 2015).

2. Uji Hipotesis

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, data yang diperoleh juga kuantitatif, sehingga untuk menganalisis data menggunakan bantuan statistik. Adapun teknik yang dipakai sebagai berikut :

a. Analisis Regresi Linear Sederhana

Sehubung dengan dengan latar belakang dan rumusan hipotesis penelitian, maka penggunaan analisis model regresi yang digunakan adalah model regresi sederhana.

Model matematis yang menyatakan hubungan antara variabel bebas gaya kepemimpinan kepala sekolah (X1) dengan kinerja guru (Y), dan hubungan antara variabel bebas disiplin lingkungan kerja (X2) dengan kinerja guru (Y) dinyatakan dengan persamaan regresi sederhana berikut:

$$1. Y = a + b.X_1$$

$$2. Y = a + b.X_2$$

Keterangan:

a = konstanta

b = koefisien arah regresi

X_1 = variable bebas kepemimpinan kepala sekolah

X_2 = variable bebas lingkungan kerja

Y = variable terikat kinerja guru

N = banyaknya sampel

Besarnya nilai pada konstanta a dan pada koefisien regresi b dapat dihitung melalui rumus :

$$a = \frac{\sum Y(\sum X^2) - \sum X \cdot \sum XY}{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{n \sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Adapun cara pengujian menggunakan SPSS Statistics :

- 1) Buka data penelitian, masukan ke SPSS ke variable View.
- 2) Jika variabel view sudah di isi, pilih menu Analyze, kemudian Regression, lalu klik Linear.
- 3) Maukan variabel Y ke kolom Dependent, dan masukan variabel X ke kolom Independent. Pada Method pilih Enter.
- 4) Klik Statistics, lalu berikan tanda centang pada Estimates dan Model Fit, kemudian Klik Continue. Terakhir Klik Ok untuk mengkahiri

perintah.

Dasar pengambilan keputusan uji regresi sederhana dapat mengacu pada dua hal, yakni dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel, atau dengan membandingkan nilai signifikansi dengan nilai probabilitas 0,05.

- 1) Membandingkan nilai t hitung dan t tabel :
 - a. Jika nilai t hitung $>$ t tabel, maka variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.
 - b. Jika nilai t hitung $<$ t tabel, maka variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.
- 2) Membandingkan nilai signifikansi dengan probabilitas 0,05:
 - a. Jika nilai signifikansi $<$ nilai probabilitas 0,05, maka variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.
 - b. Jika nilai signifikansi $>$ nilai probabilitas 0,05, maka variabel bebas tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.

(Gunawan, 2020).

b. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengukur seberapa jauh pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Menggunakan rumus persamaan regresi linear berganda sebagai berikut: (Sugiyono, 2012).

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y = kinerja guru

X₁ = gaya kepemimpinan kepala sekolah

X₂ = lingkungan kerja

a = konstanta

b₁ = koefisien regresi kepemimpinan kepala sekolah

b₂ = koefisien regresi lingkungan kerja

Mencari nilai konstanta :

a. Menghitung nilai konstanta b₁

$$b_1 = \frac{(\sum x_1 y) (\sum x_2^2) - (x_2 y) (\sum x_1 x_2)}{(\sum x^2) (\sum x^2) - (\sum x_1 x_2)^2}$$

1 2

b. Menghitung nilai konstanta b₂

$$b_2 = \frac{(\sum x_2 y) (\sum x_1^2) - (x_1 y) (\sum x_1 x_2)}{(\sum x^2) (\sum x^2) - (\sum x_1 x_2)^2}$$

1 2

c. Menghitung nilai konstanta a

$$a = \frac{\sum Y}{n} - b_1 \left(\frac{\sum X_1}{n} \right) - b_2 \left(\frac{\sum X_2}{n} \right)$$

Menghitung nilai korelasi :

a. Korelasi simultan

$$R_{X_1, X_2, Y} = \sqrt{\frac{b_1 \cdot \sum x_1 y + b_2 \cdot \sum x_2 y}{\sum Y^2}}$$

b. Korelasi Parsiala X_1 terhadap Y bila X_2 konstan

$$r_{X_1, Y} = \frac{n \times \sum X_1 Y - (\sum Y \times \sum X_1)}{\sqrt{[(n \times \sum Y^2) - (\sum Y)^2] \times [(n \times \sum X_1^2) - (\sum X_1)^2]}}$$

c. Korelasi Parsiala X_2 terhadap Y bila X_1 konstan

$$r_{X_2, Y} = \frac{n \times \sum X_2 Y - (\sum Y \times \sum X_2)}{\sqrt{[(n \times \sum Y^2) - (\sum Y)^2] \times [(n \times \sum X_2^2) - (\sum X_2)^2]}}$$

d. Korelasi Parsiala antara X_1 terhadap X_2

$$r_{X_1 X_2} = \frac{n \times \sum X_1 X_2 - (\sum X_1 \times \sum X_2)}{\sqrt{[(n \times \sum X_1^2) - (\sum X_1)^2] \times [(n \times \sum X_2^2) - (\sum X_2)^2]}}$$

(Machali, 2018).

Adapun cara pengujian menggunakan SPSS Statistics :

- 1) Buka program SPSS Masuku ke Variable View, isikan data.
- 2) Setelah terisi, klik Data View, lalu masukan isikan sesuai data.
- 3) Selajutnya klik Analyze – Regression – Linear.
- 4) Maka akan muncul kota dialog Linear Regression.

- 5) Setelah itu masukan variabel Y ke kotak Dependent dan variabel X ke kotak Independent, pada bagian Method pilih Enter, selanjutnya klik Statistics.
- 6) Pada bagian Linear Regression: Statistics, berikan tanda centang pada Estimates dan Model fit kemudian klik Continue.
- 7) Langkah terakhir Klik Ok, Maka akan muncul Output SPSS.
(Gunawan, 2020).

c. Uji Determinasi (Uji R Square)

Koefisien determinasi (R^2) yaitu ukuran seberapa jauh kemampuan model untuk menerangkan variasi variabel (Ghozali, 2016). Nilai dari R^2 yaitu antara nol dan satu. Apabila R^2 mendekati satu maka dapat dikatakan semakin kuat kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat. Sebaliknya, apabila R^2 yang mendekati nol dapat dikatakan semakin lemah kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat.

Adapun cara pengujian menggunakan SPSS Statistics :

- 1) Siapkan data yang akan digunakan.
- 2) Masukan keseluruhan data di aplikasi SPSS
- 3) Pilih modul Analyze – Regression - Linear
- 4) Identifikasi variabel Independent dan variabel Dependent klik Ok
- 5) Maka akan muncul hasil adjusted r square

d. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing dari variabel independent terhadap variabel dependen (Ghozali, 2011). Untuk langkah-langkah mencari uji t yaitu sebagai berikut.

1) Menentukan hipotesis

$H_0 : \beta = 0$, artinya tidak ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru.

$H_0 : \beta \neq 0$, artinya ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru.

2) Menentukan taraf signifikan

Dipilih alpha (α) sebesar 0,05 atau 5%.

3) Menghitung nilai t hitung

$$t = b / SEb$$

Keterangan :

B : Koefisien regresi

SEb : Standar error

Adapun cara pengujian menggunakan SPSS Statistics :

- 1) Siapkan data yang akan digunakan.
- 2) Masukkan keseluruhan data di aplikasi SPSS
- 3) Pilih modul Analyze – Regression - Linear
- 4) Setelah itu akan muncul kotak baru, kemudian variabel Y ke dalam kotak Dependent dan variabel X ke dalam kotak Independent

- 5) Kemudian klik Ok akan muncul kotak baru yaitu output dari analisis tersebut. Yang digunakan hanya tabel Coefficients khususnya untuk kolom 't' dan 'Sig'

Dasar pengambilan keputusan Uji T dalam hal ini ada dua acuan yang dapat dipakai sebagai dasar pengambilan keputusan yaitu melihat nilai signifikansi (Sig), dan kedua membandingkan antara nilai t hitung dengan t tabel.

- 1) Berdasarkan nilai signifikansi
 - a. Jika nilai signifikansi (Sig) < 0,05 maka ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) atau hipotesis diterima.
 - b. Jika nilai signifikansi (Sig) > 0,05 maka tidak ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) atau hipotesis ditolak.
- 2) Berdasarkan perbandingan nilai t hitung dengan t tabel
 - a. Jika nilai t hitung > t tabel maka ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) atau hipotesis diterima.
 - b. Jika nilai t hitung < t tabel maka ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) atau hipotesis diterima.

e. Uji F

Dalam penelitian ini uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independent secara bersama-sama berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016).

Adapun cara pengujian menggunakan SPSS Statistics :

- 1) Siapkan data yang akan digunakan.
- 2) Masukkan keseluruhan data di aplikasi SPSS
- 3) Pilih modul Analyze – Regression - Linear
- 4) Setelah itu akan muncul kotak baru, kemudian variabel Y ke dalam kotak Dependent dan variabel X ke dalam kotak Independent
- 5) Kemudian klik Ok akan muncul kotak baru yaitu output dari analisis tersebut. Yang digunakan hanya tabel uji F pada tabel Anova

Rumus uji statistic F adalah

$$F_{hitung} = \frac{RJK_{Reg(ba)}}{RJKS}$$

$$F_{tabel}(\alpha; \frac{db(Reg)}{db(S)})$$

Ujisingnifikansi Koefisien Regresi Ganda Y atas X_1 dan X_2

Koefisien Korelasi Ganda

$$R^2_{y..12} = \frac{JK(Reg)}{\sum y^2}$$

Uji Signifikansi Koefisien Korelasi Ganda

$$F_{hitung} = \frac{R^2(n - k - 1)}{k(1 - R^2)}$$

$$F_{tabel}(\alpha; \frac{db(Reg)}{db(S)})$$

Koefisien Determinasi

$$KD = R^2_{y.12} \times 100\%$$

Adapun acuan yang dapat digunakan sebagai pedoman dalam melakukan uji F bisa melalui dua cara yaitu sebagai berikut :

1) Berdasarkan nilai signifikan yaitu apabila angka sig < 0,05 maka dapat dikatakan signifikan, akan tetapi jika angka sig > 0,05 maka dapat dikatakan tidak signifikan.

2) Berdasarkan perbandingan nilai F hitung dan F tabel yaitu :

Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka H_0 ditolak artinya signifikan dan

Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka H_0 diterima artinya tidak signifikan

Dengan taraf signifikan : $\alpha = 0,01$ atau $\alpha = 0,05$

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Data

Deskripsi data bertujuan untuk memberikan gambaran tentang penyebaran data atau distribusi data yang disertai dengan bentuk grafik histogram maupun tabel. Data diperoleh dari hasil penelitian yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner, yang mencakup dari tiga variabel yaitu kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja, dan kinerja guru. Pengolahan data menggunakan SPSS untuk masing-masing variabel adalah sebagai berikut.

1. Kepemimpinan Kepala Sekolah

Dalam penelitian ini terdapat 40 butir instrumen menghasilkan data kepemimpinan kepala sekolah. Berdasarkan data tentang kepemimpinan kepala sekolah disajikan sebagai berikut:

Tabel 4.1
Statistik Analisis Kepemimpinan Kepala Sekolah
Statistics

Kepemimpinan		
N	Valid	96
	Missing	0
Mean		173,75
Std. Error of Mean		1,893
Median		177,50
Mode		192 ^a
Std. Deviation		18,550
Variance		344,084
Range		76
Minimum		124
Maximum		200
Sum		16680

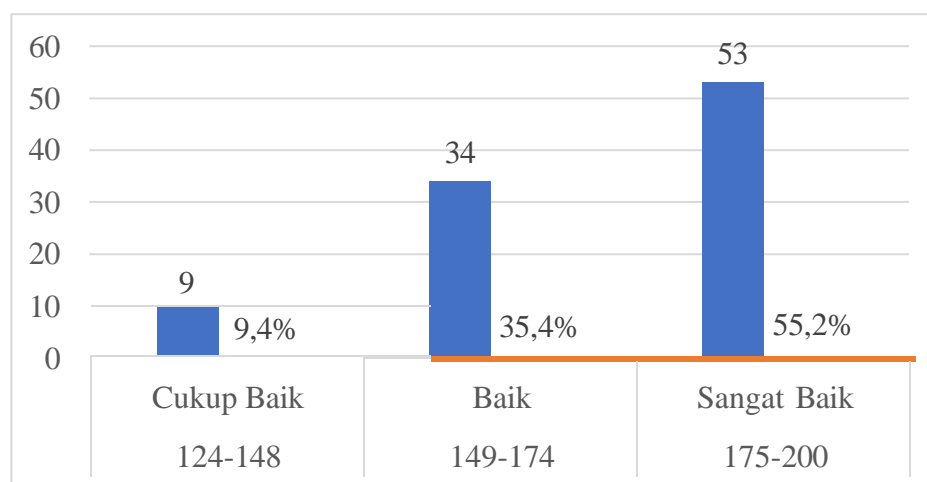
a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Berdasarkan perhitungan dari analisis diatas bahwa diperoleh nilai nilai terendah memperoleh sebesar 124 dan nilai tertinggi sebesar 200. Data skor tertinggi dan terendah dipakai untuk menentukan interval dalam membuat tabel distribusi frekuensi.

Tabel 4.2
Distribusi Frekuensi Kepemimpinan Kepala Sekolah

No	Skor	Kategori	Frekuensi	%
1	123-148	Cukup Baik	9	9,4%
2	149-174	Baik	34	35,4%
3	175-200	Sangat Baik	53	55,2%
Jumlah			96	100%

Berdasarkan dari hasil perhitungan pada tabel di atas bahwa responden yang menjawab kepemimpinan kepala sekolah dengan perolehan skor terbanyak yaitu interval 175-200 sebanyak 53 responden atau 55,2 %. Untuk lebih jelasnya, maka data di atas dapat disajikan dalam bentuk diagram sebagai berikut:



Gambar 4.1 Diagram Frekuensi kepemimpinan Kepala Sekolah

Dari Gambar diagram 4.1 di atas diketahui bahwa dari 96 guru di Yayasan Sekolah Dasar Islam Terpadu Hidayah Klaten ada 9 guru (9,4%) mengatakan kepemimpinan kepala sekolah yang cukup baik, 34 guru (35,4%) mengatakan kepemimpinan kepala sekolah baik, dan 53 guru (55,2%) mengatakan kepemimpinan kepala sekolah sangat baik.

2. Lingkungan Kerja

Dalam penelitian ini terdapat 20 butir instrumen menghasilkan data lingkungan kerja. Berdasarkan data lingkungan kerja disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.3
Statistik Analisa Lingkungan Kerja
Statistics

Lingkungan		
N	Valid	96
	Missing	0
Mean		82,28
Std. Error of Mean		1,083
Median		82,50
Mode		95
Std. Deviation		10,611
Variance		112,583
Range		47
Minimum		53
Maximum		100
Sum		7899

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

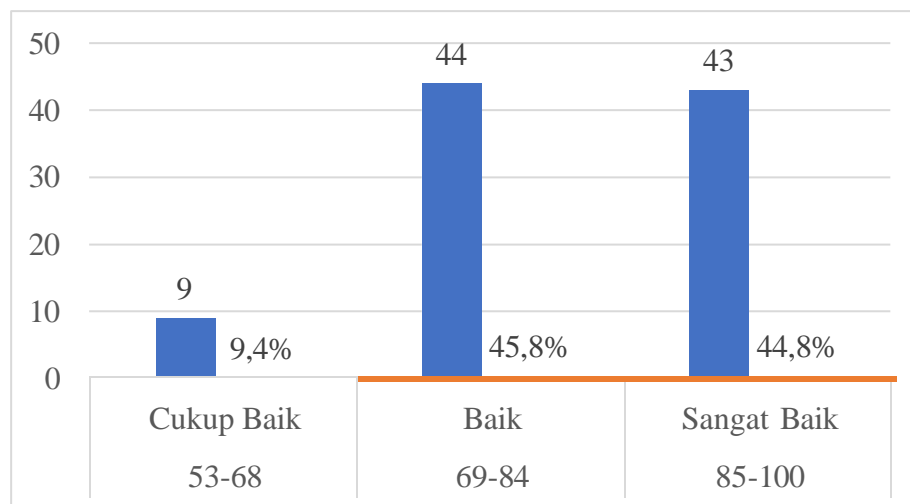
Berdasarkan perhitungan dari analisis lingkungan kerja diatas diperoleh nilai terendah sebesar 53 dan nilai tertinggi sebesar 100. Data

skor nilai terendah dan nilai tertinggi digunakan untuk menentukan interval dalam membuat tabel distribusi frekuensi.

Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Lingkungan Kerja

No	Skor	Katagori	Frekuensi	%
1	53-68	Cukup Baik	9	9,4%
2	69-84	Baik	44	45,8%
3	85-100	Sangat Baik	43	44,8%
Jumlah			96	100%

Hasil perhitungan di atas bahwa responden yang menjawab lingkungan kerja dengan skor terbanyak adalah interval skor 69-84 sebanyak 44 responden atau 45,8%. Agar dapat dianalisis secara jelas, maka data di atas dapat disajikan dalam bentuk diagram sebagai berikut:



Gambar 4.2 Diagram Frekuensi Lingkungan Kerja

Dari gambar diagram 4.2 di atas diketahui bahwa dari 96 guru di Yayasan Sekolah Dasar Islam Terpadu Hidayah Klaten ada 9 guru (9,4%) memiliki lingkungan kerja yang cukup baik, 44 guru (45,8%) memiliki lingkungan kerja yang baik, dan 43 guru (44,8%) memiliki lingkungan kerja yang sangat baik.

3. Kinerja Guru

Dalam penelitian ini terdapat 30 butir instrumen menghasilkan data kinerja guru. Berdasarkan data lingkungan kerja disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.5
Statistik Analisa Kinerja Guru
Statistics

Kinerja Guru

Valid	96
Missing	0
Mean	129.71
Std. Error of Mean	1.009
Median	131.00
Mode	126 ^a
Std. Deviation	9.887
Variance	97.746
Range	50
Minimum	100
Maximum	150
Sum	12452

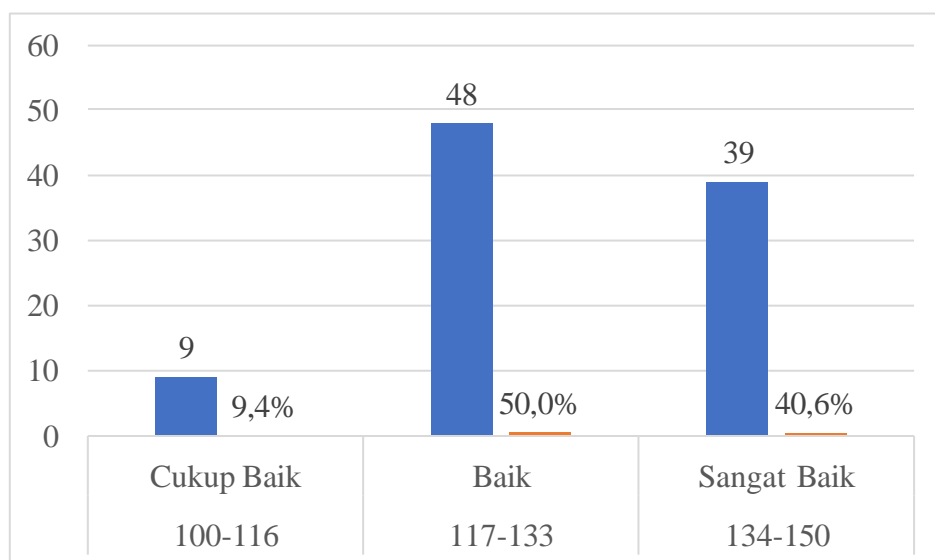
a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Berdasarkan perhitungan dari analisis kinerja guru di atas diperoleh nilai terendah sebesar 100 dan nilai tertinggi sebesar 150. Data skor nilai terendah dan nilai tertinggi digunakan untuk menentukan interval dalam membuat tabel distribusi frekuensi.

Tabel 4.6
Distribusi Frekuensi Kinerja Guru

No	Skor	Katagori	Frekuensi	%
1	100-116	Cukup Baik	9	9,4%
2	117-133	Baik	48	50,0%
3	134-150	Sangat Baik	39	40,6%
Jumlah			96	100%

Hasil perhitungan di atas bahwa responden yang menjawab kinerja guru dengan skor terbanyak adalah interval skor 117-133 sebanyak 48 responden atau 48%. Agar dapat dianalisis secara jelas, maka data di atas dapat disajikan dalam bentuk diagram sebagai berikut:



Gambar 4.3 Diagram Frekuensi Kinerja Guru

Dari gambar diagram 4.3 di atas diketahui bahwa dari 96 guru di Yayasan Sekolah Dasar Islam Terpadu Hidayah Klaten ada 9 guru (9,4%) yang berkategori kinerja cukup baik, ada 48 guru (50%) yang mempunyai kinerja guru baik, dan 39 guru (40,6%) mempunyai kinerja sangat baik.

B. Pengujian Prasyarat Analisis

Pengujian prasyarat dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, linieritas dan keberartian regresi, uji independent variabel bebas atau multikolinieritas.

1. Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas data digunakan untuk mengetahui apakah pada setiap variabel berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dengan menggunakan uji Kolmogorov Smirnov. Uji normalitas dilakukan terhadap semua variabel baik variabel terikat yaitu kinerja guru maupun variabel bebas yaitu kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja. Kriteria pengambilan keputusan apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka data berdistribusi normal. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal. Hasil uji Kolmogorov-Smirnov dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.7
Hasil Uji Normalitas Data Kepemimpinan Kepala Sekolah

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kepemimpinan Kepala Sekolah
N		96
Normal	Mean	173,75
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	18,550
Most Extreme	Absolute	,111
Differences	Positive	,079
	Negative	-,111
Kolmogorov-Smirnov Z		1,088
Asymp. Sig. (2-tailed)		,187

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Pengujian normalitas data ini dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS. Hasil uji normalitas data kepemimpinan kepala sekolah diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,187 yang berarti lebih besar dari 0,05 atau $0,187 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa data dari variabel kepemimpinan kepala sekolah berdistribusi normal.

Tabel 4.8
Hasil Uji Normalitas Data Lingkungan Kerja
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Lingkungan Kerja
N		96
Normal	Mean	82,28
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	10,611
Most Extreme	Absolute	,078
Differences	Positive	,048
	Negative	-,078
Kolmogorov-Smirnov Z		,764
Asymp. Sig. (2-tailed)		,603

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Pengujian normalitas data ini dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS. Hasil uji normalitas data lingkungan kerja diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,603 yang berarti lebih besar dari 0,05 atau $0,603 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahawa data dari variabel lingkungan kerja berdistribusi normal.

Tabel 4.9
Hasil Uji Normalitas Data Kinerja Guru
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kinerja Guru
N		96
Normal	Mean	129,71
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	9,887
Most Extreme	Absolute	,099
Differences	Positive	,055
	Negative	-,099
Kolmogorov-Smirnov Z		,972
Asymp. Sig. (2-tailed)		,302

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Pengujian normalitas data ini dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS. Hasil uji normalitas data kinerja guru diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,302 yang berarti lebih besar dari 0,05 atau $0,302 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa data dari variabel lingkungan kerja berdistribusi normal.

2. Uji Linieritas dan Keberartian Regresi

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui apakah antara variabel bebas dan terikat memiliki hubungan yang linier atau tidak. Hal berikut dilakukan untuk mengetahui dan memenuhi prasyarat model regresi yaitu

apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka dapat dikatakan persamaan garis regresi menunjukkan linier. Apabila hubungan antara variabel bebas dan terikat sudah linier, maka dapat dilakukan analisis regresi.

Dasar pengambilan keputusan dalam uji linieritas melalui dua cara yaitu sebagai berikut :

- a) Membandingkan nilai signifikansi dengan 0,05
 - 1) Jika nilai Deviation from Linearity signifikansi $> 0,05$, maka terdapat hubungan linier yang signifikan antara variabel X dan Y.
 - 2) Jika nilai Deviation from Linearity signifikansi $< 0,05$, maka tidak terdapat hubungan linier yang signifikan antara variabel X dan Y.
- b) Membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel}
 - 1) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka terdapat hubungan yang linier secara signifikan antara variabel X dan Y.
 - 2) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka tidak terdapat hubungan yang linier secara signifikan antara variabel X dan Y.

Adapun hasil perhitungan uji linieritas dan keberartian regresi sebagai berikut :

a. Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru

1) Uji Linearitas

Linearitas model penelitian pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru Yayasan Sekolah Dasar Islam Terpadu Hidayah Klaten dapat dilihat pada tabel berikut ini

Tabel 4.10
Uji Linearitas Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap
Kinerja Guru

ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Kepemimpinan Kepala Sekolah	Between Groups	(Combined) Linearity Deviation from Linearity	7666,383	58	132,179	3,020	,000
			2754,562	1	2754,562	62,934	,000
			4911,821	57	86,172	1,252	,238
	Within Groups		1619,450	37	43,769		
	Total		9285,833	95			

Pada tabel 4.10 bahwa nilai F_{hitung} sebesar 62,934 dengan signifikansi sebesar $0,238 > 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linear secara signifikan antara variabel kepemimpinan kepala sekolah dengan variabel kinerja guru.

2) Keberartian regresi

Menghitung regresi variabel kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Berdasarkan pada analisis korelasi dengan menggunakan program SPSS diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.11
Hasil Regresi Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap
Kinerja Guru

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	79,270	8,056		9,840	,000
Kepemimpinan Kepala Sekolah	,290	,046	,545	6,296	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Unstandardized Coefficients digunakan untuk untuk menyusun persamaan dan melihat arah pengaruh. Jika koefisien mempunyai nilai positif maka arah pengaruh juga positif. Jika koefisien mempunyai nilai negative maka arah pengaruh juga negatif.

Berdasarkan tabel 4.11 hasil koefisien regresi $\beta = 0,545$ dan konstanta (a) = 79,270 serta harga t hitung = 6,296 dan tingkat signifikan sebesar 0,000. Dari data tersebut diperoleh persamaan regresinya yaitu :

$$Y = a + b_1X_1 \text{ atau}$$

$$Y = 79,270 + 0,545 X_1$$

Hasil regresi dapat di interpretasikan sebagai berikut :

- 1) Konstanta/intercept (a) sebesar 79,270 berarti jika tidak ada nilai koefisien kepemimpinan kepala sekolah maka nilai kinerja guru dalam keadaan konstan yaitu 79,270.

- 2) Koefisien regresi variabel kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 0,545 berarti kepemimpinan kepala sekolah memiliki hubungan positif terhadap kinerja guru. Jika kepemimpinan kepala sekolah bertambah, maka kinerja guru juga akan bertambah. Setiap penambahan satu poin (positif atau +) pada variabel kepemimpinan kepala sekolah maka diprediksi akan dapat meningkatkan nilai kinerja guru sebesar 0,545. Sebaliknya apabila nilai koefisien variabel kepemimpinan kepala sekolah turun satu poin (negatif atau -) maka nilai kinerja guru akan mengalami penurunan sebesar 0,545. Jadi tanda (+) menyatakan arah prediksi yang searah atau linear. Kenaikan atau penurunan pada variabel (X_1) akan mengakibatkan kenaikan ataupun penurunan pada variabel bebas (Y).

Berdasarkan pada tabel tersebut dapat kita ketahui bahwa uji t digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel X terhadap variabel Y . Dikatakan ada hubungan jika nilai pada signifikansi dari 0,05 atau t hitung lebih besar dari t tabel 1,9858. Berdasarkan hasil perhitungan uji t bahwa hubungan kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru hasil t hitung sebesar 6,296 dengan nilai signifikansinya yaitu $0,000 < 0,05$ berarti kepemimpinan kepala sekolah berhubungan positif dan signifikan dengan kinerja guru.

b. Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru

1) Uji Linearitas

Linearitas model pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.12
Uji Linearitas Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru
ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru *	Between Groups	(Combined) Linearity	4469,833	36	124,162	1,521	,075
Lingkungan Kerja		Deviation from Linearity	1359,990	1	1359,990	16,661	,000
			3109,844	35	88,853	1,089	,380
	Within Groups		4816,000	59	81,627		
	Total		9285,833	95			

Pada tabel 4.12 bahwa nilai F adalah 16,661 dengan signifikansi sebesar $0,380 > 0,05$. Disimpulkan disimpulkan bahwa ada hubungan linear secara signifikan antara variabel lingkungan kerja dengan variabel kinerja guru.

2) Keberartian Regresi

Menghitung regresi variabel lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Berdasarkan pada analisis korelasi dengan menggunakan program SPSS diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.13
Hasil Regresi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	100,368	7,366		13,627	,000
1 Lingkungan Kerja	,357	,089	,383	4,016	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Unstandardized Coefficients digunakan untuk menyusun persamaan dan melihat arah pengaruh. Jika koefisien mempunyai nilai positif maka arah pengaruh juga positif. Jika koefisien mempunyai nilai negative maka arah pengaruh juga negatif.

Berdasarkan tabel 4.13 hasil koefisien regresi $\beta = 0,383$ dan konstanta (a) = 100,368 serta harga t hitung = 4,016 dan tingkat signifikan sebesar 0,000. Dari data tersebut diperoleh persamaan regresinya yaitu :

$$Y = a + b_1X_1 \text{ atau}$$

$$Y = 100,368 + 0,383 X_1$$

Hasil regresi dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- 1) Konstanta/intercept (a) sebesar 100,368 berarti jika tidak ada nilai koefisien lingkungan kerja maka nilai kinerja guru dalam keadaan konstan yaitu 100,368.
- 2) Koefisien regresi variabel lingkungan kerja terhadap kinerja guru sebesar 0,383 berarti lingkungan kerja memiliki hubungan positif terhadap kinerja guru. Jika lingkungan kerja bertambah, maka kinerja guru juga akan bertambah. Setiap penambahan satu poin (positif atau $+$) pada variabel lingkungan kerja maka diprediksi akan dapat meningkatkan nilai kinerja guru sebesar 0,383. Sebaliknya apabila nilai koefisien variabel lingkungan kerja turun satu poin (negatif atau $-$) maka nilai kinerja guru akan mengalami penurunan sebesar 0,383. Jadi tanda ($+$) menyatakan arah prediksi yang searah atau linear. Kenaikan atau penurunan pada variabel (X_1) akan mengakibatkan kenaikan ataupun penurunan pada variabel bebas (Y).

Berdasarkan pada tabel tersebut dapat kita ketahui bahwa uji t digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel X terhadap variabel Y . Dikatakan ada hubungan jika nilai pada signifikansi dari 0,05 atau t hitung lebih besar dari t tabel 1,9858. Berdasarkan hasil perhitungan uji t bahwa hubungan kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru hasil t hitung sebesar 4,016 dengan

nilai signifikansinya yaitu $0,000 < 0,05$ berarti lingkungan kerja berhubungan positif dan signifikan dengan kinerja guru.

3. Uji Independent Variabel Bebas (Uji Multikolinearitas)

Dalam penelitian ini, uji multikolinearitas dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari masing-masing variabel eksogen, yaitu jika nilai *tolerance* $\geq 0,1$ atau nilai VIF ≤ 10 dapat disimpulkan data bebas dari gejala multikolinieritas.

Hasil uji multikolinieritas dengan bantuan program SPSS dapat dilihat dalam tabel 4.14 berikut ini.

Tabel 4.14
Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	73,129	8,642		8,462	,000		
Kepemimpinan Kepala Sekolah	,249	,051	,467	4,887	,000	,800	1,250
Lingkungan Kerja	,162	,089	,174	1,822	,072	,800	1,250

a. Dependent Variable: Kinerja guru

Pada tabel 4.14 menunjukkan bahwa yaitu antara variabel kepemimpinan kepala sekolah (X_1), lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja guru (Y) nilai *Tolerance* dan nilai *VIF* dari dua variabel bebas yaitu nilai *Tolerance* variabel kepemimpinan kepala sekolah sebesar $0,800 > 0,01$ dan nilai *VIF* variabel kepemimpinan kepala sekolah sebesar $1,250 < 10$. Nilai *Tolerance* variabel lingkungan kerja sebesar $0,800 > 0,01$ dan nilai *VIF*

variabel lingkungan kerja sebesar $1,250 < 10$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak mengandung multikolinieritas.

4. Uji Heteroskedasitas

Uji heteroskedasitas digunakan untuk menguji pada model regresi apabila terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Kriteria pengambilan keputusan uji heteroskedasitas dilihat dari nilai t hitung dan nilai signifikansinya sebagai berikut :

a. Dilihat dari nilai t hitung

- 1) Jika nilai t hitung $< t$ tabel maka tidak terjadi heteroskedasitas pada model penelitian ini.
- 2) Jika nilai t hitung $> t$ tabel maka terjadi heteroskedasitas pada model penelitian ini.

b. Dilihat dari nilai signifikansi

- 1) Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedasitas pada model penelitian ini.
- 2) Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka terjadi heteroskedasitas pada model penelitian ini

Tabel 4.15
Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17,852	5,610		3,182	,002
Kepemimpinan Kepala Sekolah	-,081	,033	-,273	-2,439	,017
Lingkungan Kerja	,026	,058	,051	,455	,650

a. Dependent Variable: Abs_Res

Berdasarkan output di atas diketahui nilai signifikansi untuk variabel kepemimpinan kepala sekolah adalah 0,017, sementara untuk variabel lingkungan kerja adalah 0,650. Karena nilai signifikansi kedua variabel di atas lebih besar dari 0,05 maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji glejser, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

C. Pengujian Hipotesis

1. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di Yayasan Sekolah Dasar Islam Terpadu Hidayah Klaten.

Hipotesis pertama yaitu pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di Yayasan Sekolah Dasar Islam Terpadu Hidayah Klaten.

Ha : ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di Yayasan Sekolah Dasar Islam Terpadu Hidayah Klaten.

Ho : tidak ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di Yayasan Sekolah Dasar Islam Terpadu Hidayah Klaten.

a. Persamaan garis

Persamaan regresi kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dengan program SPSS sebagai berikut :

Tabel 4.16
Hasil Uji Regresi Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	79.270	8.056		9.840	.000
Kepemimpinan Kepala Sekolah	.290	.046	.545	6.296	.000

a. Dependent Variable: Kinerja guru

Dari tabel 4.16 maka persamaan garis regresi adalah $Y = 79,270 + 0,290X$. Artinya Ketika kepemimpinan kepala sekolah = 0, maka kinerja guru = 79,270. Setiap kepemimpinan kepala sekolah bertambah 1 skor, maka kinerja guru bertambah 0,290.

b. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Dari hasil pengujian uji t, pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru diperoleh hasil t_{hitung} sebesar 6,296 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Berarti nilai kepemimpinan kepala sekolah

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil penelitian membuktikan hipotesis pertama yaitu ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di Yayasan Sekolah Dasar Islam Terpadu Hidayah Klaten.

c. Uji determinasi (r^2)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh yang diberikan variabel bebas terhadap variabel terikat yang dinyatakan dalam persentase. Berdasarkan analisis didapat hasil pada tabel berikut :

Tabel 4.17
Hasil Uji Determinasi Kepemimpinan Kepala Sekolah
Terhadap Kinerja Guru

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.545 ^a	.297	.289	8,336

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Kepala Sekolah

Uji r^2 (r square) didapatkan hasil sebesar 0,297 atau 29,7 % berarti kontribusi pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 29,7 % sedangkan sisanya 70,3 % disumbangkan oleh faktor lain yang tidak diteliti.

2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru di Yayasan Sekolah Dasar Islam Terpadu Hidayah Klaten.

Hipotesis kedua yaitu pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru di Yayasan Sekolah Dasar Islam Terpadu Hidayah Klaten.

Ha : ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru di Yayasan Sekolah Dasar Islam Terpadu Hidayah Klaten.

Ho : tidak ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru di Yayasan Sekolah Dasar Islam Terpadu Hidayah Klaten.

a. Persamaan Garis

Persamaan regresi lingkungan kerja terhadap kinerja guru dengan program SPSS yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.18
Hasil Uji Regresi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	100,368	7,366		13,627	,000
1 Lingkungan Kerja	,357	,089	,383	4,016	,000

a. Dependent Variable: Kinerja guru

Dari tabel 4.18 maka persamaan garis regresi adalah

$Y=100,368 + 0,357X$. Artinya Ketika lingkungan kerja = 0, maka

kinerja guru = 100,368. Setiap lingkungan kerja bertambah 1 skor, maka kinerja guru bertambah 0,357.

b. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Dari hasil pengujian uji t, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru diperoleh hasil t_{hitung} sebesar 4,016 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Berarti nilai lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil penelitian membuktikan hipotesis kedua yaitu ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru di Yayasan Sekolah Dasar Islam Terpadu Hidayah Klaten.

c. Uji determinasi (r^2)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh yang diberikan variabel bebas terhadap variabel terikat yang dinyatakan dalam persentase. Berdasarkan analisis didapat hasil pada tabel berikut :

Tabel 4.19
Hasil Uji Determinasi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.383 ^a	.146	.137	9,182

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Uji r^2 (r square) didapatkan hasil sebesar 0,146 atau 14,6 % berarti kontribusi pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 14,6 % sedangkan sisanya 85,4 % disumbangkan oleh faktor lain yang tidak diteliti.

3. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru di Yayasan Sekolah Dasar Islam Terpadu Hidayah Klaten.

Hipotesis ketiga yaitu pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru di Yayasan Sekolah Dasar Islam Terpadu Hidayah Klaten.

Ha : ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru di Yayasan Sekolah Dasar Islam Terpadu Hidayah Klaten.

Ho : tidak ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru di Yayasan Sekolah Dasar Islam Terpadu Hidayah Klaten.

- a. Persamaan garis

Berdasarkan hasil uji regresi berganda pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.20
Hasil Uji Regresi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan
Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	73,129	8,642		8,462	,000
Kepemimpinan Kepala Sekolah	,249	,051	,467	4,887	,000
Lingkungan Kerja	,162	,089	,174	1,822	,072

a. Dependent Variable: Kinerja guru

Berdasarkan tabel di atas, maka persamaan garis regresi adalah $Y = 73,129 + 0,249 (X_1) + 0,162 (X_2)$ artinya apabila kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja = 0, maka kinerja guru = 73,129. Setiap kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja bertambah 1 skor, maka kepemimpinan kepala sekolah bertambah 0,249 dan lingkungan kerja bertambah 0,162.

b. Uji determinasi (r^2)

Berdasarkan pengujian, diperoleh koefisien determinasi seperti tabel berikut ini.

Tabel 4.21
Hasil Uji Determinasi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan
Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.566 ^a	.321	.306	8,235

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja

Uji r^2 (r square) didapatkan hasil sebesar 0,321 atau 32,1 % berarti kontribusi pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru sebesar 32,1 % sedangkan sisanya sebesar 67,9 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

c. Uji Simultan

Uji pengaruh simultan digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen. Penggunaan hipotesis (uji F) dalam penelitian ini menggunakan program SPSS. Cara yang digunakan untuk uji F adalah melihat probabilitas signifikansi dari nilai F pada tingkat signifikansi 0,05 atau 5%. Dasar untuk menerima maupun menolak hipotesis apabila :

- 1) Probabilitas $> 0,05$ atau 5% taraf signifikansi. Maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

- 2) Probabilitas < 0,05 atau 5% taraf signifikansi. Maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Tabel 4.22

Hasil Uji Simultan Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	2979,731	2	1489,865	21,972	.000 ^b
1 Residual	6306,102	93	67,808		
Total	9285,833	95			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja

Hasil pengujian simultan diperoleh nilai signifikansi (sig) sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh signifikan secara simultan atau bersama-sama antara variabel independen terhadap variabel dependen. Maka dari itu pada hasil penelitian ini dapat membuktikan bahwa hipotesis ketiga yaitu kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru.

D. Pembahasan

Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di Yayasan Sekolah Dasar Islam Terpadu Hidayah Klaten.

1. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di Yayasan Sekolah Dasar Islam Terpadu Hidayah Klaten.

Pengujian pada uji t diperoleh hasil dari t_{hitung} sebesar 6,296 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Berarti kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil penelitian membuktikan bahwa hipotesis pertama yaitu ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di Yayasan Sekolah Dasar Islam Terpadu Hidayah Klaten.

Uji r^2 (r square) didapatkan hasil sebesar 0,297 atau 29,7 % berarti kontribusi pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 29,7 % sedangkan sisanya 70,3 % disumbangkan oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Dengan demikian pada penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Hasil analisis juga dapat diartikan bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang baik maka akan semakin baik juga kinerja guru dan sebaliknya apabila semakin rendah kepemimpinan kepala sekolah maka semakin rendah juga kinerja guru. Kepemimpinan kepala sekolah akan

berpengaruh secara langsung terhadap kinerja guru di Yayasan Sekolah Dasar Islam Terpadu Hidayah Klaten.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Yunus, Hidayat, Djazilan dan Akhwani (2021) menjelaskan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memberikan pengaruh terhadap kinerja guru. Romadhon dan Zulela (2021) berpendapat bahwa semakin baik kepemimpinan kepala sekolah maka akan semakin baik juga kinerja guru. Sebagai seorang pemimpin memiliki tugas yaitu menggerakkan sumber daya yang ada di sekolah secara maksimal demi tercapainya tujuan yang sudah ditetapkan. Baik atau tidaknya kinerja guru sangat tergantung pada bagaimana seorang pemimpin dapat mempengaruhi perilaku guru dalam melaksanakan tugasnya.

2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru di Yayasan Sekolah Dasar Islam Terpadu Hidayah Klaten.

Pengujian pada uji t diperoleh hasil dari t_{hitung} sebesar 4,016 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Berarti lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil penelitian membuktikan bahwa hipotesis kedua yaitu ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru di Yayasan Sekolah Dasar Islam Terpadu Hidayah Klaten.

Uji r^2 (r square) didapatkan hasil sebesar 0,146 atau 14,6 % berarti kontribusi pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 14,6 % sedangkan sisanya 85,4 % disumbangkan oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Dengan demikian hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Hasil analisis juga dapat diartikan bahwa lingkungan kerja yang baik maka akan semakin baik juga kinerja guru dan sebaliknya apabila semakin rendah/kurang baik lingkungan kerja maka semakin rendah juga kinerja guru. Lingkungan kerja akan berpengaruh secara langsung terhadap kinerja guru di Yayasan Sekolah Dasar Islam Terpadu Hidayah Klaten.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Elly dan Soraya (2020) menjelaskan bahwa semakin baik lingkungan kerja maka semakin baik juga kinerja guru. Potensi dan kemampuan yang dimiliki seorang guru dapat optimal apabila lingkungan mendukungnya. Tanpa adanya dukungan lingkungan sekolah yang mumpuni, maka seorang guru tidak bisa mengeluarkan kemampuan yang dimilikinya dalam pelaksanaan proses pembelajaran. Sehingga lingkungan sekolah yang baik, akan mampu meningkatkan kinerja seorang guru.

3. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru di Yayasan Sekolah Dasar Islam Terpadu Hidayah Klaten.

Nilai r^2 yang dihasilkan dari variabel kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Hasil dari Uji r^2 (r square) didapatkan hasil sebesar 0,321 atau 32,1 % berarti kontribusi pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru sebesar 32,1 % sedangkan sisanya sebesar 67,9 % dipengaruhi oleh faktor

lain yang tidak diteliti. Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan simultan atau bersama-sama antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Arah hubungan variabel pertama dalam penelitian ini yaitu hubungan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Hasil dari perhitungan statistik menunjukkan bahwa arah dari hubungan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru menunjukkan hal positif. Hal tersebut menandakan bahwa semakin baik kepemimpinan kepala sekolah maka akan dapat meningkatkan kinerja guru. Setelah dilakukan pengujian data secara empiris menunjukkan hasil yang positif dan signifikan. Hasil dari pengujian tersebut mengandung makna bahwa kepemimpinan kepala sekolah menentukan kinerja guru.

Arah hubungan variabel yang kedua dalam penelitian ini yaitu hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Hasil dari perhitungan statistik menunjukkan bahwa arah dari hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja guru menunjukkan hal yang positif. Hal ini menandakan semakin baik lingkungan kerja maka akan meningkatkan juga kinerja guru. Setelah dilakukan pengujian data secara empiris menunjukkan hasil yang positif dan signifikan. Hasil pengujian tersebut bermakna bahwa lingkungan kerja menentukan kinerja guru.

E. Keterbatasan Penelitian

Penelitian yang dilakukan masih banyak kekurangan dan keterbatasan diantaranya yaitu sebagai berikut :

1. Peneliti memiliki jadwal yang kurang sesuai dengan kalender akademik satuan pendidikan yang ada di sekolah dengan kalender akademik yang ada di perguruan tinggi.
2. Kalender akademik sekolah pada bulan juni 2023 memasuki pelaksanaan penilaian akhir semester. Sedangkan jadwal yang telah dibuat pengambilan penelitian yang telah dibuat untuk pengambilan data pada responden yang diperlukan menjelang penilaian akhir semester. Hal ini dapat diatasi dengan meminta izin pengambilan data dilakukan setelah selesai pelaksanaan penilaian akhir semester sebelum guru-guru menyusun rapor.
3. Guru-guru masih kurang cermat dalam menjawab angket pertanyaan penelitian. Masih terdapat jawaban yang kurang konsisten menurut pengamatan peneliti. Karena responden cenderung kurang teliti terhadap pernyataan yang ada sehingga terjadi tidak konsisten jawaban.

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Penelitian yang telah dilakukan dengan jumlah sampel yaitu 96 guru dari tiga Sekolah Dasar Islam Terpadu yang berada di bawah Yayasan Hidayah Klaten, diperoleh hasil analisis deskriptif variabel kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja dan kinerja guru. Penilaian responden terhadap masing-masing variabel dengan kriteria tinggi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan kepala sekolah, variabel lingkungan kerja dan variabel kinerja guru Sekolah Dasar Islam Terpadu yang berada di bawah Yayasan Hidayah Klaten adalah baik.

Berikutnya berdasarkan hasil dari penelitian dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di Yayasan Sekolah Dasar Islam Terpadu Hidayah Klaten memberikan hasil koefisien regresi $\beta = 0,290$ dan konstanta (a) = 79,270 serta t_{hitung} 6,296 dan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ artinya, jika tidak ada nilai koefisien kepemimpinan kepala sekolah maka kinerja guru dalam keadaan konstanta 128,232. Dari kedua koefisien diperoleh persamaan $Y = 79,270 + 0,290$. Koefisien korelasi antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru diperoleh r^2 (r square) = 0,297 yang berarti terdapat hubungan yang positif di antara keduanya dengan sumbangan kontribusi kepada kinerja guru sebesar 0,297 atau 29,7%.

Sedangkan sisanya ($100\% - 29,7\% = 70,3\%$) dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru di Yayasan Sekolah Dasar Islam Terpadu Hidayah Klaten dengan memperoleh koefisien $\beta = 0,357$ dan konstanta (a) = 100,368 serta t_{hitung} 4,016 dan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya jika tidak ada nilai koefisien lingkungan kerja dalam keadaan konstanta adalah 100,368. Dari kedua koefisien diperoleh persamaan regresi $Y = 100,368 + 0,357X$. Koefisien korelasi antara lingkungan kerja diperoleh r^2 (r square) = 0,146 yang berarti terdapat hubungan yang positif antar keduanya dengan memberikan sumbangan atau kontribusi kepada kinerja guru sebesar 0,146 atau 14,6%. Sedangkan sisanya ($100\% - 14,6\% = 85,4\%$) dipengaruhi faktor lain di luar penelitian.
3. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru di Yayasan Sekolah Dasar Islam Terpadu Hidayah Klaten, memperoleh $F_{hitung} = 21,972 > 3,094$ (F_{tabel}) berarti terdapat pengaruh positif antara kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru diperoleh nilai r^2 (r square) sebesar 0,321 yang berarti memberikan sumbangan atau kontribusi kepada kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru sebesar 0,321 atau 32,1% sedangkan sisanya ($100\% - 32,1\% = 67,9\%$) dipengaruhi faktor lain di luar penelitian.

B. Implikasi Penelitian

1. Implikasi Teoritis

Kinerja guru di di Yayasan Sekolah Dasar Islam Terpadu Hidayah Klaten dipengaruhi banyak faktor yang baik secara internal maupun eksternal yang mempengaruhi peningkatan atau penurunan kinerja guru yaitu kepemimpinan kepala sekolah, sedangkan faktor internal yaitu lingkungan kerja mempengaruhi kinerja guru. Secara parsial dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja guru.

2. Implikasi Manajerial

Berhubungan dengan aspek-aspek untuk meningkatkan kinerja guru seharusnya memperhatikan aspek kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja. Kinerja guru harus dijadikan salah satu prioritas yang paling penting dalam sebuah lembaga pendidikan, karena berkaitan dengan tujuan seorang pegawai merealisasikan dan mengaktualisasikan peran sukarela dalam melakukan pekerjaan untuk memajukan lembaga.

C. Saran-Saran

Beberapa saran yang diajukan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Bagi Guru

Bagi seorang guru hendaknya dapat meningkatkan kinerjanya, karena sebagai seorang pendidik guru adalah garda terdepan dalam meningkatkan kualitas pendidikan, sehingga apabila seorang guru mau dan mampu memberikan perhatian dan tenaganya dalam melakukan

tugas yang mulia ini, niscaya untuk meningkatkan mutu pendidikan di Yayasan Sekolah Dasar Islam Terpadu Hidayah Klaten akan dengan mudah terlaksana.

2. Bagi Kepala Sekolah

Lingkungan kerja sekolah memberikan kontribusi terhadap perilaku kinerja guru. Maka dari itu kepala sekolah diharapkan mampu memerankan kepemimpinan dengan baik, tegas, dan bijaksana, sehingga tercipta kondisi lingkungan kerja sekolah yang dapat meningkatkan perilaku kinerja guru di Yayasan Sekolah Dasar Islam Terpadu Hidayah Klaten.

3. Bagi Sekolah

Bagi Yayasan Sekolah Dasar Islam Terpadu Hidayah Klaten hendaknya menyusun manajemen kinerja guru yang lebih terstruktur dan lingkungan kerja yang baik, agar semua guru Yayasan Sekolah Dasar Islam Terpadu Hidayah Klaten dapat menampilkan perilaku kinerja guru yang maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, Marbawi. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Malikussaleh: Unimal Press.
- Alhabsyi, F., Pettalongi, S. S., & Wandu, W. (2022). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Integrasi Manajemen Pendidikan*, 1(1), 11-19.
- Alamsyah, M. W., & Effendi, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah Gondang Kabupaten Sukoharjo Tahun Pelajaran 2021/2022. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(5), 6011-6022.
- Arfandi, A., & Samsudin, M. A. (2021). Peran guru profesional sebagai fasilitator dan komunikator dalam kegiatan belajar mengajar. *Edupedia: Jurnal Studi Pendidikan Dan Pedagogi Islam*, 5(2), 124-132.
- Astuti, W., & Nugraheni, R. (2021). Peran Guru Dalam Mengatasi Kesulitan Membaca Al-Quran. *Ihtimam: Jurnal Pendidikan Bahasa Arab*, 4(2), 194-207.
- Azzahra, A., & Afriansyah, H. (2019). Kepemimpinan Pendidikan. *Universitas Negeri Padang*, 1-5.
- Bukit, Benjamin, Tasman Malusa, dan Abdul Rahmat. 2017, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Damayani, T., Arafat, Y., & Eddy, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja. *Journal of Innovation in Teaching and Instructional Media*, 1(1), 46-57.
- Duryat, H. M. (2021). *Kepemimpinan Pendidikan: Meneguhkan Legitimasi Dalam Berkontestasi Di Bidang Pendidikan*. Penerbit Alfabeta.
- Enny, Mahmudah, 2019, *Menejemen Sumber Daya Manusia*, Surabaya: Ubhara Manajemen Press
- Elly, Y., & Soraya, J. (2020). Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Sekolah terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Penelitian Dan Pendidikan IPS*, 14(2), 55-61.
- Farida, Umi & Sri Hartono, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia II*, Ponorogo: Unmuh Ponorogo Press.
- Fadli ,Ahmad. 2011 .*Organisasi dan Administrasi*. Jakarta: Manhalun Nasyiin Press.

- Fau, M. W., Sarmini, S., & Aisyah, S. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di Yayasan Pendidikan Charitas. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(1), 60-71.
- Gede, Wayan Supratha & Desak Ketut Sintaasih. (2017). Pengantar Perilaku Organisasi. Denpasar: CV Setia Bakti.
- Gunawan. (2020). Mahir Menguasai SPSS Panduan Praktis Mengolah Data Penelitian. Sleman: Deepublish.
- Iskandar, S. (2018). Pengaruh Lingkungan Sekolah, Disiplin Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMKN 4 Padang (Studi Kasus Pada SMKN 4 Padang). *Jurnal Ekobistek*, 11-22.
- Jaya, W. S. (2022). Kinerja guru ditinjau dari gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 6(3), 1286-1294.
- Juniarti, E., Ahyani, N., & Ardiansyah, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Disiplin Guru terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education Research*, 1(3), 193-199.
- Julaiha, S. (2019). Konsep Kepemimpinan Kepala Sekolah. *Tarbiyah Wa Ta'lim: Jurnal Penelitian Pendidikan dan Pembelajaran*, 6(3), 179-190.
- Kartini, D., & Kristiawan, M. (2019). Pengaruh tunjangan profesi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 6(1), 25-33.
- Kartomo, Andhika Imam. 2016. Evaluasi Kinerja Guru Berprestasi: *Jurnal Kelola*, 3(2), 219-229.
- Lailatulssaadah. 2015. Upaya Peningkatan Kinerja Guru: *Intelektual*, 3(1), 15-25.
- Lisna, A., & Munastiwi, E. (2020). Peran Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Meningkatkan Profesionalisme Guru. *Jurnal Pelita PAUD*, 5(1), 7-13.
- Mahfud, M. (2020). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru sma negeri se-kota bima. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(1), 1-17.
- Majid, Abd, 2016, *Pengembangan Kinerja Guru Melalui: Kompetensi, komitmen, dan Motivasi Kerja*, Yogyakarta: Samudra Biru
- Manuwati, Sidi & Muhammad Alif, 2020. *Peran guru, Orang tua, metode dan media pembelajaran : Strategi KBM di Masa Pandemi*, Serang: 3M Media Karya Serang
- Mattayang, B. (2019). Tipe dan gaya kepemimpinan: suatu tinjauan teoritis. *JEMMA (Journal of Economic, Management and Accounting)*, 2(2), 45-52.

- Maryati, Y., & Hanggara, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru (Survei pada Guru di SMA Negeri Se-Kabupaten Kuningan). *Equilibrium: Jurnal Penelitian Pendidikan dan Ekonomi*, 19(01), 1-9.
- Masram & Mu'ah, 2014, *Manajemen Sumber daya Manusia Profesional*, Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- Nurmasiyah, AR, Murniati., & Usman, N. (2015). Meningkatkan Kinerja Guru Pada Sekolah. *Administrasi Pendidikan*, 3(2), 159–168.
- Perdana, Merthi Setya & Rohiat. 2019. Kinerja Guru Dalam Pembelajaran: Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Program Pascasarjana: *Manajer Pendidikan*, 13(2), 273-280.
- Pujianto, P., Arafat, Y., & Setiawan, A. A. (2020). Pengaruh supervisi akademik kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri Air Salek. *Journal of Education Research*, 1(2), 106-113.
- Purnomo ,Eko, Herlina JR Saragih. 2016. Teori Kepemimpinan Dalam Organisasi. Yayasan Nusantara Bangun Jaya
- Priyono, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Riadi, Adi. 2015. Statistik penelitian (Analisis Manual dan IBM SPSS). Yogyakarta: Graha Ilmu
- Rivai. Veithzal, 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik, Jakarta: Kencana.
- Romadhon, M., & Zulela, M. S. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, 5(2), 479-489.
- Sanjani, M. A. (2018). Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah. *Jurnal Serunai Administrasi Pendidikan*, 7(1).
- Salsabilah, A. S., Dewi, D. A., & Furnamasari, Y. F. (2021). Peran Guru Dalam Mewujudkan Pendidikan Karakter. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(3), 7158-7163.
- Sholeh, M. (2016). Keefektifan Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *JDMP (Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan)*, 1(1), 41-54.
- Sidauruk, I. P., Parinduri, T., & Munthe, R. N. (2022). Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Mengajar Guru Di SMA SWASTA Teladan Pematangsiantar. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 4(1), 43-53.

- Sidiq, Umar & Khirrussalim. 2021. *Kepemimpinan Pendidikan*. Ponorogo: CV Nata Karya
- Sinambela, E. A., & Lestari, U. P. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan dan Kewirausahaan*, *X*(1), 178-190.
- Siyoto, Sandu dan Ali Sodik. 2015. *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Siregar, D. R. S., & Musfah, J. (2022). Model Kepemimpinan Pendidikan Rasulullah Saw. *Jurnal Tarbiyatuna: Kajian Pendidikan Islam*, *6*(2), 203-215.
- Sudjana. 2008. *Metode Statistik*. Bandung: Tarsito.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. Wiratana & Endaryanto, Poly. *Statistik Untuk Penelitian*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sundari, F. (2017). Peran Guru Sebagai Pembelajar dalam Memotivasi Peserta Didik Usia SD.
- Susanti, E., Ahyani, N., & Missriani, M. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, *5*(1), 1440-1448.
- Sulfemi, Wahyu Bagja. 2020. Pengaruh Rasa Percaya Diri dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di Kecamatan Ciampea Kabupaten Bogor. Nidomul Haq: *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*. *5*(2), 157-179.
- Wagiran. 2013. *Metodologi Penelitian Pendidikan: Teori dan Implementasi*. Sleman: Deepublish.
- Wijaya, Candra. 2017. *Perilaku Organisasi*, Medan: LPPPI.
- Wijono, Sutarto. (2018). *Kepemimpinan Dalam Prespektif Organisasi*. Jakarta: Prenamedia Group.
- Yunus, A. A. S. P., Hidayat, M. T., Djazilan, M. S., & Akhwani, A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, *5*(5), 3625-3635.

LAMPIRAN 1

ANGKET KEPEMIMPINAN

KEPALA SEKOLAH

Lampiran 1.1

Rakapitulasi Data Uji Coba Angket Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)

No Respn	Kepemimpinan Kepala Sekolah														
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15
1	4	4	5	3	3	2	1	4	4	4	1	3	2	1	3
2	4	3	5	5	3	5	4	5	4	5	3	5	5	3	5
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5
5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
6	3	4	4	2	2	4	2	4	4	1	2	2	2	4	1
7	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4
8	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
9	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	5	3
10	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5
11	3	3	4	4	5	3	3	5	5	4	4	4	3	4	4
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	3	3	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
15	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4
16	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
18	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
19	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
20	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4
21	3	3	3	3	4	3	2	4	3	4	3	3	2	3	3
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
23	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	1
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	4	5
25	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5
26	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	2	3
27	3	2	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4
28	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4
29	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5
30	3	3	4	3	4	5	5	4	3	5	5	5	5	5	3

No Respn	Kepemimpinan Kepala Sekolah														
	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30
1	2	2	4	4	4	4	3	1	4	1	1	1	3	2	2
2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5
6	1	1	4	4	4	4	4	2	2	2	2	1	1	4	4
7	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
8	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4
9	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	5	4
10	4	4	5	4	5	5	5	5	3	4	5	4	4	5	4
11	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	5	4
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
15	3	5	4	4	3	4	5	5	3	3	4	3	3	4	4
16	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	3	4	5	4
17	5	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4
18	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	4	5	5	5
19	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5
20	4	5	5	5	5	3	4	3	4	5	5	4	5	5	5
21	4	4	4	4	4	5	4	3	4	3	4	4	4	3	3
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
23	3	2	3	1	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4
24	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
25	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5
26	4	5	5	5	5	5	4	4	3	3	4	4	4	4	3
27	4	4	3	3	3	4	3	4	3	2	4	3	3	3	2
28	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4
29	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4
30	5	4	5	4	5	5	4	5	2	3	5	4	4	5	4

No Respn	Kepemimpinan Kepala Sekolah									
	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40
1	2	3	3	3	2	4	4	4	2	2
2	5	5	3	5	5	5	3	5	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5
6	4	2	4	1	1	1	1	4	4	1
7	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
8	4	4	4	3	4	4	3	4	5	5
9	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4
10	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4
11	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
15	4	4	4	4	3	3	4	4	5	5
16	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5
17	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3
18	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5
19	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5
20	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5
21	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
23	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
25	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4
26	4	4	3	4	4	4	4	4	2	2
27	3	4	4	5	2	4	3	4	3	3
28	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4
29	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5
30	4	4	4	5	4	5	5	5	3	4

Lampiran 1.2

Uji Coba Validitas Angket Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	161,90	609,197	,643	,976
P2	161,83	607,385	,541	,977
P3	161,40	610,317	,621	,976
P4	161,70	596,769	,796	,976
P5	161,67	607,471	,664	,976
P6	161,40	597,076	,768	,976
P7	161,77	584,392	,848	,975
P8	161,33	611,609	,623	,976
P9	161,47	608,740	,594	,976
P10	161,30	598,079	,772	,976
P11	161,73	595,030	,782	,976
P12	161,63	592,792	,860	,975
P13	161,73	600,340	,612	,976
P14	161,73	600,478	,609	,976
P15	161,87	589,430	,817	,976
P16	161,70	592,907	,784	,976
P17	161,60	591,076	,790	,976
P18	161,33	607,816	,687	,976
P19	161,47	604,051	,614	,976
P20	161,40	607,214	,665	,976
P21	161,23	615,426	,548	,977

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P22	161,57	606,944	,634	,976
P23	161,53	590,395	,816	,976
P24	161,80	605,269	,576	,976
P25	161,83	586,971	,799	,976
P26	161,47	589,223	,890	,975
P27	162,10	597,610	,728	,976
P28	161,80	597,821	,751	,976
P29	161,43	600,875	,718	,976
P30	161,70	605,114	,626	,976
P31	161,63	606,447	,726	,976
P32	161,63	603,344	,821	,976
P33	161,50	612,810	,526	,977
P34	161,50	596,052	,745	,976
P35	161,70	590,493	,806	,976
P36	161,70	602,493	,692	,976
P37	161,93	601,444	,678	,976
P38	161,47	614,602	,618	,976
P39	161,60	600,938	,660	,976
P40	161,80	582,717	,868	,975

Lampiran 1.3**Uji Reliabilitas Angket Kepemimpinan Kepala Sekolah****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,977	40

Lampiran 1.4

Angket Kepemimpinan Kepala Sekolah Setelah Uji Coba

LEMBAR KUESIONER

Petunjuk Penggunaan Kuesioner

1. Kuesioner ini semata-mata digunakan untuk kebutuhan akademis/penelitian, mohon dijawab dengan jujur. Kerahasiaan jawaban akan dijaga sepenuhnya oleh peneliti.
2. Baca dan jawablah semua pertanyaan secara teliti tanpa ada yang terlewatkan.
3. Beri tanda (√) untuk jawaban yang anda pilih.
4. Terimakasih atas waktu dan partisipasinya.

Data Responden

1. Inisial :
2. Nama Sekolah :
3. Mata Pelajaran :
4. Jenis Kelamin
 - a. Pria
 - b. Wanita
5. Umur
 - a. 18 – 25 Tahun
 - b. 26 – 32 Tahun
 - c. 33 – 40 Tahun
 - d. > 40 Tahun
6. Pendidikan Terakhir
 - a. SMA
 - b. Diploma
 - c. S1
 - d. S2
7. Sudah berapa lama anda bekerja di Yayasan Hidayah Klaten
 - a. 1 Tahun
 - b. 2 Tahun
 - c. 3 Tahun
 - d. > 3 Tahun

Daftar Pertanyaan

Beri tanda (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai dengan pendapat anda.

Keterangan :

Simbol	Alternatif Jawaban	Nilai
TP	Tidak Pernah	1
JR	Jarang	2
KD	Kadang-kadang	3
SR	Sering	4
L	Selalu	5

Kepemimpinan Kepala Sekolah

No	Pernyataan	Jawaban				
		TP	JR	KD	SR	SL
		1	2	3	4	5
1.	Kepala sekolah mengembangkan cara pengajaran yang efektif.					
2.	Kepala sekolah mengembangkan program pengajaran bagi para siswa yang belum mencapai ketuntasan belajar.					
3.	Kepala sekolah memberikan masukan kepada guru.					
4.	Kepala sekolah membangkitkan semangat kerja guru					
5.	Kepala sekolah memberikan bimbingan secara berkala kepada seluruh guru.					
6.	Kepala sekolah menyampaikan informasi tentang berbagai kendala atau masalah yang terjadi di sekolah					
7.	Kepala sekolah menganalisis faktor-faktor kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman yang dihadapi sekolah.					
8.	Kepala sekolah memiliki ide-ide untuk kemajuan sekolah.					
9.	Kepala sekolah memiliki kreasi-kreasi untuk kemajuan sekolah.					
10.	Kepala sekolah selalu bekerja sama dengan guru dalam peningkatan mutu sekolah.					

No	Pernyataan	Jawaban				
		TP	JR	KD	SR	SL
		1	2	3	4	5
11.	Kepala sekolah memahami segala kebijakan yang diambil yang berkaitan dengan sekolah.					
12.	Kepala sekolah memenuhi segala kebutuhan yang dibutuhkan untuk kegiatan-kegiatan sekolah.					
13.	Kepala sekolah selalu bekerja sama dengan guru dalam pengadaan kelengkapan fasilitas sekolah.					
14.	Kepala sekolah memberikan tugas mengajar kepada guru sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimilikinya.					
15.	Kepala sekolah menyusun rincian tugas setiap guru secara jelas.					
16.	Kepala sekolah dapat mengoptimalkan hari-hari efektif untuk kegiatan belajar mengajar.					
17.	Kepala sekolah membuat struktur organisasi sekolah yang efektif dan efisien.					
18.	Kepala sekolah mengembangkan program-program ekstrakurikuler yang ada di sekolah.					
19.	Kepala sekolah mampu membuat perencanaan anggaran keuangan sesuai kebutuhan sekolah.					

No	Pernyataan	Jawaban				
		TP	JR	KD	SR	SL
		1	2	3	4	5
20.	Kepala sekolah mampu membangun hubungan yang baik dengan masyarakat sekitar.					
21	Kepala sekolah mampu membangun hubungan yang baik dengan orang tua wali murid.					
22.	Kepala sekolah memberikan pelatihan terhadap guru dalam rangka mengembangkan kompetensi.					
23.	Kepala sekolah memberikan kebebasan terhadap guru untuk meningkatkan kompetensi yang dimiliki melalui kegiatan yang diadakan sekolah maupun lembaga lain,					
24.	Kepala sekolah melaksanakan supervisi pengajaran dengan cara melakukan kunjungan kelas pada saat mengajar.					
25.	Kepala sekolah melaksanakan supervisi dengan mengecek kelengkapan administrasi guru (RPP, silabus, program semester/tahunan).					
26.	Kepala sekolah memahami tugas-tugas apa saja yang harus dikerjakan olehnya.					
27.	Kepala sekolah memahami keinginan bawahan (guru, staf dan para siswa).					
28.	Kepala sekolah memahami iklim organisasi yang ada dibawahnya.					

No	Pernyataan	Jawaban				
		TP	JR	KD	SR	SL
		1	2	3	4	5
29.	Kepala sekolah merumuskan misi dan tujuan sekolah secara jelas.					
30.	Kepala sekolah meneliti pekerjaan-pekerjaan yang akan dilaksanakan oleh seluruh personil sekolah.					
31.	Kepala sekolah menentukan langkah-langkah strategis untuk mencapai misi dan tujuan sekolah.					
32.	Kepala sekolah menjadi pelopor pembaharuan untuk kemajuan kegiatan pembelajaran di sekolah.					
33.	Kepala sekolah menginformasikan gagasan tentang kegiatan belajar siswa kepada semua guru untuk meningkatkan mutu pembelajaran.					
34.	Kepala sekolah secara demokratis menerima gagasan-gagasan guru yang inovatif dalam pelaksanaan kegiatan belajar mengajar.					
35.	Kepala sekolah secara berkala melakukan pengontrolan pelaksanaan kegiatan belajar mengajar.					
36.	Kepala sekolah mengatur hubungan yang harmonis untuk mewujudkan suasana kerja yang menyenangkan.					
37.	Kepala sekolah bersikap sangat kooperatif sehingga guru senang melaksanakan pekerjaannya.					

No	Pernyataan	Jawaban				
		TP	JR	KD	SR	SL
		1	2	3	4	5
38.	Kepala sekolah memberikan teladan tentang disiplin dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.					
39.	Kepala sekolah memberikan penghargaan kepada guru yang mampu menunjukkan prestasi kerja yang baik.					
40.	Kepala sekolah melakukan pendekatan secara pribadi terhadap guru yang dianggap tidak disiplin dalam melaksanakan tugasnya.					

LAMPIRAN 2

ANGKET LINGKUNGAN

KERJA

Lampiran 2.1

Rakapitulasi Data Uji Coba Angket Lingkungan Kerja (X2)

No Responden	Lingkungan Kerja Guru									
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10
1	5	5	1	4	4	4	4	4	1	1
2	5	5	3	4	3	3	5	3	3	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4
5	5	4	4	5	5	4	5	3	4	3
6	5	5	1	4	4	4	4	4	1	1
7	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3
8	3	3	4	3	5	5	3	2	3	1
9	4	4	4	5	4	3	2	2	2	4
10	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3
11	4	3	4	4	4	3	3	3	3	2
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	4	2	4	3	3	3	4	2	2	1
14	2	5	5	3	5	5	5	1	1	1
15	4	3	3	5	4	4	5	5	4	4
16	4	5	5	5	5	5	5	3	3	3
17	4	4	4	5	5	4	4	4	5	3
18	5	4	4	5	5	4	5	3	4	3
19	5	4	4	5	5	4	5	3	4	3
20	5	4	4	5	5	4	5	3	4	3
21	4	4	3	3	2	1	2	1	2	1
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
24	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4
25	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5
26	5	4	3	4	4	3	3	3	5	2
27	2	2	4	3	4	3	4	2	2	3
28	3	5	4	4	4	4	4	4	5	5
29	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4
30	2	1	3	4	5	3	5	1	4	3

No Responden	Lingkungan Kerja Guru									
	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
1	4	5	3	3	1	1	4	5	1	1
2	4	5	2	3	4	3	4	4	4	5
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	5	4	4	3	3	5	5	5	5
5	3	4	5	4	4	5	4	4	3	4
6	4	5	3	3	1	1	4	5	1	1
7	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
8	3	4	5	2	3	4	3	4	2	4
9	4	5	3	2	2	2	3	4	4	3
10	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4
11	2	5	4	3	2	3	4	4	4	4
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	1	4	1	1	2	2	2	4	4	4
14	3	5	2	3	5	4	4	5	5	5
15	3	4	5	5	5	3	4	4	4	4
16	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5
17	4	4	3	3	4	4	4	4	5	5
18	3	4	5	4	4	5	4	4	3	4
19	3	4	5	4	4	5	4	4	3	4
20	3	4	5	4	4	5	4	4	3	4
21	1	3	1	1	2	2	2	3	3	4
22	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
23	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4
24	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
25	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5
26	3	3	5	5	5	4	5	5	4	4
27	3	3	4	3	4	4	4	5	5	4
28	5	5	3	3	4	4	4	4	4	4
29	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5
30	2	4	2	2	4	3	4	5	5	5

Lampiran 2.2

Uji Coba Validitas Angket Lingkungan Kerja (X2)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	71,37	146,654	,165	,915
P2	71,50	142,190	,339	,912
P3	71,63	137,551	,536	,907
P4	71,17	138,626	,637	,905
P5	71,17	139,316	,599	,906
P6	71,60	137,972	,627	,905
P7	71,30	138,907	,543	,907
P8	72,17	133,661	,611	,905
P9	71,97	130,723	,685	,903
P10	72,37	130,240	,679	,903
P11	72,00	135,103	,632	,905
P12	71,13	146,464	,247	,912
P13	71,70	131,666	,637	,904
P14	71,97	130,033	,800	,900
P15	71,80	132,648	,666	,904
P16	71,80	131,338	,719	,902
P17	71,47	137,154	,766	,903
P18	71,07	146,202	,332	,911
P19	71,50	139,017	,412	,911
P20	71,30	139,114	,468	,909

Lampiran 2.3**Uji Reliabilitas Angket Lingkungan Kerja****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,911	20

Lampiran 2.4

Angket Lingkungan Kerja Setelah Uji Coba

LEMBAR KUESIONER

Petunjuk Penggunaan Kuesioner

1. Kuesioner ini semata-mata digunakan untuk kebutuhan akademis/penelitian, mohon dijawab dengan jujur. Kerahasiaan jawaban akan dijaga sepenuhnya oleh peneliti.
2. Baca dan jawablah semua pertanyaan secara teliti tanpa ada yang terlewatkan.
3. Beri tanda (√) untuk jawaban yang anda pilih.
4. Terimakasih atas waktu dan partisipasinya.

Data Responden

Inisial :

Nama Sekolah :

Mata Pelajaran :

Jenis Kelamin

b. Pria b. Wanita

Umur

c. 18 – 25 Tahun c. 33 – 40 Tahun

d. 26 – 32 Tahun d. > 40 Tahun

Pendidikan Terakhir

c. SMA c. S1

d. Diploma d. S2

Sudah berapa lama anda bekerja di Yayasan Hidayah Klaten

c. 1 Tahun c. 3 Tahun

d. 2 Tahun d. > 3 Tahun

Daftar Pertanyaan

Beri tanda (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai dengan pendapat anda.

Keterangan :

Simbol	Alternatif Jawaban	Nilai
TP	Tidak Pernah	1
JR	Jarang	2
KD	Kadang-kadang	3
SR	Sering	4
L	Selalu	5

Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Jawaban				
		TP	JR	KD	SR	SL
		1	2	3	4	5
1.	Ruang kelas mendapatkan pencahayaan yang baik.					
2.	Intensitas pencahayaan sinar matahari dalam ruang kantor sudah sesuai sehingga terasa nyaman dalam menyelesaikan tugas-tugas sekolah.					
3.	Kondisi udara di ruang kelas memberikan kenyamanan pada saya selama mengajar.					
4.	Alat pengatur suhu udara (AC, Kipas Angin) tersedia di dalam kelas untuk menunjang aktivitas mengajar					
5.	Kondisi sirkulasi udara di ruang kelas memberikan nyaman saya selama mengajar.					
6.	Kondisi sirkulasi udara di ruang kantor memberikan nyaman saya dalam menyelesaikan tugas-tugas sekolah.					
7.	Kapasitas ruang kelas telah sesuai dengan jumlah siswa.					
8.	Kapasitas ruang guru telah sesuai dengan jumlah guru.					
9.	Penempatan ruang kerja kepala sekolah, ruang kerja guru dan ruang kerja karyawan sudah sesuai.					

No	Pernyataan	Jawaban				
		TP	JR	KD	SR	SL
		1	2	3	4	5
10.	Tata letak peralatan kerja seperti meja, kursi dan komputer tersusun rapi di kantor.					
11.	Ruang kantor terjaga kebersihannya dan indah dipandang mata.					
12.	Saya ikut serta menjaga kebersihan di lingkungan sekolah.					
13.	Suara bising ditempat kerja dapat ditangani dengan baik.					
14.	Kondisi lingkungan kerja tenang.					
15.	Warna dinding pada ruang kerja sangat mendukung keadaan pikiran saya untuk bekerja.					
16.	Fasilitas kerja yang tersedia saat ini sudah cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja.					
17.	Tempat kerja dapat menjamin rasa aman selama bekerja.					
18.	Saya merasa nyaman bekerja dengan rekan kerja di sekolah.					
19.	Hubungan antara guru dengan guru terjalin harmonis.					
20.	Terciptanya interaksi dan komunikasi yang baik antara guru dengan atasan.					

LAMPIRAN 3

ANGKET KINERJA GURU

Lampiran 3.1

Rakapitulasi Data Uji Coba Angket KINERJA GURU (Y)

No Responden	Kinerja Guru														
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15
1	5	4	4	5	4	3	4	4	5	4	4	4	5	5	5
2	4	4	3	2	4	3	3	3	5	4	3	4	5	5	5
3	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5
4	5	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	5	5	4
5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5
6	5	4	3	3	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5
7	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5
9	4	3	3	4	3	2	3	2	4	3	2	3	5	3	5
10	5	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5
11	5	4	3	3	5	3	4	3	5	4	3	3	5	5	5
12	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
13	4	4	3	3	5	4	3	2	5	4	5	5	5	5	5
14	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	2	4	5	5	5
15	4	4	3	4	4	3	3	5	4	4	3	3	5	5	5
16	5	4	4	4	4	4	4	5	5	3	3	4	5	5	5
17	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5
18	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5
19	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5
20	5	3	3	3	5	4	3	3	5	4	3	3	5	5	5
21	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	5	5
22	5	4	4	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5
23	5	5	2	2	4	3	4	5	5	4	2	4	5	5	5
24	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5
25	4	4	3	3	4	5	5	4	5	3	4	4	5	5	5
26	5	4	3	4	4	3	3	3	5	4	3	3	5	5	5
27	5	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	5	5
28	5	5	3	4	5	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5
29	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5
30	5	4	3	3	5	4	3	4	4	5	4	3	5	5	5

Lampiran 3.2

Uji Coba Validitas Kinerja Guru (Y)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	252,40	344,386	,565	,741
P2	252,97	338,654	,608	,737
P3	253,60	340,455	,534	,738
P4	253,27	338,685	,442	,738
P5	252,77	336,599	,715	,735
P6	253,20	334,855	,642	,734
P7	253,07	334,754	,680	,733
P8	253,07	340,478	,399	,739
P9	252,43	343,082	,623	,740
P10	253,27	348,754	,269	,745
P11	253,60	339,352	,504	,738
P12	253,33	344,506	,452	,741
P13	252,23	346,461	,605	,742
P14	252,23	346,116	,499	,742
P15	252,20	350,786	,305	,746
P16	252,30	345,114	,601	,741
P17	252,30	345,803	,555	,742
P18	252,30	344,838	,620	,741
P19	253,40	339,903	,503	,738
P20	253,03	346,447	,250	,744
P21	253,33	334,230	,540	,734
P22	252,73	348,616	,234	,745
P23	252,40	343,559	,613	,740
P24	252,40	342,731	,662	,739
P25	252,23	349,220	,389	,745
P26	252,70	346,079	,288	,743
P27	252,23	345,564	,534	,742
P28	252,37	345,413	,449	,742
P29	252,97	336,102	,621	,735
P30	253,30	341,597	,550	,739

Lampiran 3.3**Uji Reliabilitas Angket Kinerja Guru**

Cronbach's Alpha	N of Items
0,901	30

Lampiran 3.4

Angket Kinerja Guru Setelah Uji Coba

LEMBAR KUESIONER

Petunjuk Penggunaan Kuesioner

5. Kuesioner ini semata-mata digunakan untuk kebutuhan akademis/penelitian, mohon dijawab dengan jujur. Kerahasiaan jawaban akan dijaga sepenuhnya oleh peneliti.
6. Baca dan jawablah semua pertanyaan secara teliti tanpa ada yang terlewatkan.
7. Beri tanda (√) untuk jawaban yang anda pilih.
8. Terimakasih atas waktu dan partisipasinya.

Data Responden

8. Inisial :
9. Nama Sekolah :
10. Mata Pelajaran :
11. Jenis Kelamin
 c. Pria b. Wanita
12. Umur
 a. 18 – 25 Tahun c. 33 – 40 Tahun
 b. 26 – 32 Tahun d. > 40 Tahun
13. Pendidikan Terakhir
 a. SMA c. S1
 b. Diploma d. S2
14. Sudah berapa lama anda bekerja di Yayasan Hidayah Klaten
 a. 1 Tahun c. 3 Tahun
 b. 2 Tahun d. > 3 Tahun

Daftar Pertanyaan

Beri tanda (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai dengan pendapat anda.
 Keterangan :

Simbol	Alternatif Jawaban	Nilai
TP	Tidak Pernah	1
JR	Jarang	2
KD	Kadang-kadang	3
SR	Sering	4
L	Selalu	5

Kinerja Guru

No	Pernyataan	Jawaban				
		TP	JR	KD	SR	SL
		1	2	3	4	5
1.	Guru dapat mengkondisikan kelas sebelum memulai pembelajaran.					
2.	Guru menciptakan suasana yang menyenangkan ketika proses belajar berlangsung.					
3.	Guru membuat media pembelajaran yang menarik agar siswa lebih mudah memahami materi yang diajarkan.					
4.	Guru menggunakan media pembelajaran sesuai dengan materi pelajaran yang diberikan.					
5.	Guru dalam mengajar menggunakan metode secara bervariasi (ceramah, tanya jawab, kerja kelompok, permainan).					
6.	Guru mengembangkan materi pelajaran dengan metode yang berbeda setiap pelajaran.					
7.	Guru berusaha memberikan <i>sharing</i> materi pelajaran mengacu pada buku-buku baru sesuai kurikulum yang berlaku.					
8.	Guru menyiapkan materi sebelum diajarkan.					
9.	Guru menguasai materi pelajaran yang akan diberikan.					

No	Pernyataan	Jawaban				
		TP	JR	KD	SR	SL
		1	2	3	4	5
10.	Dalam menjelaskan materi pelajaran guru memberikan contoh-contoh dalam kehidupan nyata yang dialami siswa sehari-hari.					
11.	Guru memetakan materi pelajaran berdasarkan karakteristik siswa.					
12.	Guru menganalisis secara keseluruhan tentang materi dan teknik pembelajaran dalam perbaikan pelaksanaan pembelajaran.					
13.	Guru memberikan kesempatan kepada siswa untuk bertanya.					
14.	Guru menanyakan kepada siswa tentang materi pelajaran yang belum dipahami.					
15.	Guru menggunakan pakaian yang rapi, sehingga dapat dijadikan teladan bagi siswa.					
16.	Guru berusaha melakukan perbuatan yang menjadi panutan siswa.					
17.	Guru bertingkah laku sopan dalam berbicara kepada sesama guru.					
18.	Guru bertingkah laku sopan dalam berbicara kepada siswa.					
19.	Guru memberikan pembelajaran dalam bentuk kelompok di kelas.					
20.	Guru memberikan pertanyaan rebutan untuk dijawab siswa.					

No	Pernyataan	Jawaban				
		TP	JR	KD	SR	SL
		1	2	3	4	5
21.	Guru memberikan hadiah kepada siswa yang memperoleh nilai tertinggi dikelas.					
22.	Guru memberikan hadiah kepada siswa yang aktif di kelas.					
23.	Guru memberikan pujian kepada siswa yang sudah berani menjawab soal dengan benar.					
24.	Guru memberikan pujian kepada siswa yang sudah menjawab soal walaupun salah.					
25.	Guru memberikan penilaian secara obyektif tanpa membeda-bedakan.					
26.	Guru memberikan ulangan harian setiap akhir bab atau materi.					
27.	Guru mengoreksi hasil pekerjaan siswa.					
28.	Guru mengembalikan tugas siswa setelah selesai dikoreksi.					
29.	Guru memberikan bimbingan kepada siswa yang belum menguasai materi dengan baik secara individual.					
30.	Guru memberikan pengayaan kepada siswa yang nilainya baik dengan memberi tugas tambahan untuk menambah wawasan.					

LAMPIRAN 4

ANGKET HASIL PENELITIAN

No Responden	Kepemimpinan Kepala Sekolah														
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
38	4	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
39	4	5	5	5	5	5	3	3	4	5	5	3	3	5	5
40	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
42	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
43	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3
44	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4
45	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
46	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3
47	3	4	4	3	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5
48	4	4	5	5	4	3	4	5	5	5	4	4	5	5	5
49	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
50	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
51	5	4	5	4	3	4	3	5	4	5	5	4	3	5	3
52	4	3	3	4	3	4	3	5	4	5	4	3	3	3	3
53	2	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4
54	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
55	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	5
56	5	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3
57	5	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3
58	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	5	5	5	5
59	4	3	2	4	2	3	2	3	3	3	4	5	4	4	2
60	3	5	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	3
61	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3
62	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
63	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4
64	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
65	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5
66	3	3	5	3	5	5	5	5	4	5	4	3	4	5	5
67	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
68	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5
69	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	1	5
70	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
71	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5
72	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	5	5	5	5	4
73	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
74	4	5	3	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5
75	4	5	3	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5
76	4	4	5	4	4	5	3	4	4	5	5	3	4	3	4

No Responden	Kepemimpinan Kepala Sekolah														
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15
77	4	4	5	4	4	5	3	4	4	5	5	3	4	3	4
78	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
79	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
80	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
81	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
82	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
83	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
84	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
85	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5
86	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	5
87	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	5
88	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
89	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5
90	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
91	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3
92	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3
93	4	3	5	5	3	5	4	5	4	5	3	5	5	3	5
94	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
95	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5
96	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4

No Responden	Kepemimpinan Kepala Sekolah														
	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5
3	4	3	5	5	5	5	3	5	3	5	5	4	4	4	3
4	4	4	5	4	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	4	5	5	4	5	5
6	5	5	5	5	5	5	4	5	3	4	5	5	4	5	5
7	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
8	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5
4	4	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	4
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
11	4	3	4	3	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	3
12	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4
13	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4
14	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
16	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4
17	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5
18	4	5	4	4	5	5	3	4	4	5	5	5	4	5	4
19	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3
20	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4
21	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4
22	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4
23	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4
24	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4
25	5	4	3	2	5	5	5	5	2	2	5	4	5	3	3
26	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4
27	4	5	5	5	4	5	5	5	3	5	4	5	5	4	4
28	4	5	5	5	5	5	4	5	4	3	5	4	4	5	4
29	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5
30	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5
31	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3	5	4	4	5	3
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
34	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4
35	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
39	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5
40	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5

No Responden	Kepemimpinan Kepala Sekolah														
	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
42	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
43	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3
44	4	4	4	3	4	4	3	4	2	3	4	3	3	4	3
45	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	5	4
46	4	3	5	4	5	5	3	5	3	3	3	4	4	3	3
47	5	5	5	4	5	5	4	5	4	3	5	3	4	4	5
48	4	5	4	5	4	3	3	5	4	3	4	3	3	3	4
49	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
51	3	4	5	3	5	5	3	4	4	4	5	3	4	5	4
52	4	4	4	3	5	5	3	4	3	4	5	3	4	5	4
53	5	5	5	5	5	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3
54	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	5
55	5	5	5	3	2	3	4	4	3	3	3	2	2	5	2
56	4	4	4	3	5	5	3	4	3	3	5	3	4	4	4
57	4	4	4	3	5	5	3	4	3	3	5	3	4	4	4
58	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	5	3	3	5	5
59	4	5	5	3	5	4	3	5	3	4	4	2	4	4	3
60	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3
61	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	5	5	5	5
62	5	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
64	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	4	5	5
65	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5
66	5	5	4	3	5	5	3	4	3	4	5	3	4	5	5
67	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5
68	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5
69	5	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4
70	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
71	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4
72	5	4	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	3
73	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5
74	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5
75	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5
76	4	4	4	4	4	5	3	4	3	3	4	5	4	3	3
77	4	4	4	4	4	5	3	4	3	3	4	5	4	3	3
78	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5
79	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
80	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5

No Responden	Kepemimpinan Kepala Sekolah														
	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30
81	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5
82	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5
83	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5
84	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
85	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
86	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
87	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
88	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
89	5	5	4	5	5	4	4	4	3	3	5	5	5	5	4
90	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
91	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3
92	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4
93	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3
94	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
95	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4
96	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5

No Responden	Kepemimpinan Kepala Sekolah										Jumlah
	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	197
2	5	5	5	5	3	4	4	5	4	4	186
3	5	5	4	5	3	4	4	4	3	3	173
4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	2	157
5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	184
6	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	185
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	199
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	197
4	4	5	4	4	4	3	4	4	3	3	166
10	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	196
11	3	3	4	5	5	5	5	4	3	3	164
12	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	180
13	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	180
14	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	182
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	200
16	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	191
17	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	183
18	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	182
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	155
20	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	186
21	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	183
22	5	4	4	4	3	4	3	4	3	3	152
23	5	5	5	5	4	5	5	5	4	3	186
24	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	175
25	3	5	5	5	5	5	5	5	3	3	151
26	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	190
27	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	187
28	4	5	4	4	4	4	4	5	3	2	174
29	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	192
30	5	5	5	5	4	5	5	5	2	5	193
31	4	4	3	4	3	4	4	5	4	3	163
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	195
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	195
34	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	183
35	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	192
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	200
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	200
38	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	194
39	5	5	4	4	4	4	4	5	3	4	175
40	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	191

No Responden	Kepemimpinan Kepala Sekolah										Jumlah
	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40	
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	159
42	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	166
43	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	139
44	3	3	2	3	1	3	3	3	3	3	128
45	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	158
46	4	4	4	3	5	4	4	4	4	3	149
47	5	4	4	4	4	4	4	5	3	4	165
48	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	162
49	4	4	5	4	4	4	4	5	4	3	168
50	5	4	4	4	4	4	5	5	2	2	184
51	5	4	3	5	4	5	4	4	3	4	164
52	5	4	3	5	4	5	4	4	3	3	154
53	4	5	5	4	4	4	4	5	3	3	151
54	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	159
55	2	3	3	2	3	2	2	4	3	3	124
56	4	4	4	4	3	4	3	3	3	5	148
57	4	4	4	4	3	4	3	3	2	4	146
58	5	4	4	3	4	3	3	5	3	4	161
59	3	4	4	4	2	5	4	4	3	2	141
60	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	147
61	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	133
62	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	160
63	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	161
64	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	195
65	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	188
66	5	5	5	5	4	5	4	5	3	5	173
67	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	190
68	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	192
69	4	5	5	4	5	4	4	4	3	4	170
70	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	180
71	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	189
72	4	4	3	5	4	5	5	5	3	5	169
73	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	192
74	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	188
75	5	5	5	5	4	5	5	5	3	4	187
76	4	4	5	3	4	4	4	5	3	2	156
77	4	4	5	3	4	4	4	5	3	2	156
78	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	192
79	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	200
80	5	5	5	4	3	3	3	3	3	3	177

No Responden	Kepemimpinan Kepala Sekolah										Jumlah
	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40	
81	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	191
82	5	4	5	3	3	5	3	5	3	3	179
83	5	5	4	3	5	3	3	3	3	3	177
84	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	153
85	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	164
86	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	167
87	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	169
88	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	198
89	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	181
90	4	4	4	5	3	5	3	3	3	3	176
91	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	134
92	4	3	3	3	2	4	4	4	4	4	150
93	5	5	3	5	5	5	3	5	4	4	178
94	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	160
95	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	181
96	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	187

Lampiran 4.2

Hasil Angket Lingkungan Kerja

No Responden	Lingkungan Kerja Guru									
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10
1	5	1	4	4	3	2	4	2	2	3
2	4	4	3	4	4	4	4	1	4	2
3	5	4	5	3	3	3	4	5	5	5
4	2	4	3	3	3	3	4	3	3	3
5	5	4	5	5	5	4	5	2	4	3
6	5	4	5	5	5	4	5	2	4	4
7	5	4	3	5	4	4	5	4	5	4
8	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4
9	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3
10	5	5	4	5	5	4	4	3	3	5
11	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4
12	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5
13	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4
14	3	4	5	5	4	5	4	4	4	4
15	5	5	5	5	5	5	5	2	2	3
16	5	5	5	4	5	5	5	3	3	3
17	4	3	3	4	3	3	4	2	3	3
18	5	5	5	5	3	4	5	3	4	4
19	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
21	5	4	5	5	5	4	4	3	3	3
22	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3
23	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3
24	5	3	3	2	4	1	4	3	3	1
25	5	2	4	5	5	2	5	2	2	3
26	5	4	5	5	5	4	5	3	4	4
27	5	5	5	5	5	4	4	2	3	4
28	2	3	3	3	3	2	3	2	1	2
29	4	5	5	5	5	2	5	1	2	5
30	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5
31	4	3	4	4	5	4	4	2	2	3
32	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4
33	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4
34	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4
35	5	5	4	5	5	3	5	3	5	3
36	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5

No Responden	Lingkungan Kerja Guru									
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10
37	5	5	3	3	3	3	5	3	3	5
38	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5
39	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3
40	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
41	5	4	4	5	5	5	5	5	5	3
42	5	5	5	5	5	5	5	1	2	3
43	3	3	2	5	3	3	1	1	1	2
44	5	5	5	5	5	3	3	4	3	3
45	5	5	5	5	5	4	5	2	4	5
46	3	4	4	3	3	3	4	4	4	5
47	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
48	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5
49	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
50	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5
51	5	5	5	5	5	5	4	3	4	3
52	5	5	5	5	5	5	4	3	5	3
53	5	4	4	5	5	5	5	3	3	3
54	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3
55	5	4	5	4	4	4	3	2	2	2
56	5	4	4	4	4	3	4	3	4	3
57	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3
58	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4
59	5	4	4	5	5	4	5	2	2	3
60	5	5	4	4	4	4	3	3	4	5
61	5	5	5	5	5	5	1	1	2	2
62	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
63	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3
64	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
65	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5
66	5	5	4	5	5	5	5	3	4	5
67	5	5	4	5	5	5	5	3	4	5
68	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
69	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4
70	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5
71	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5
72	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5
73	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5
74	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4
75	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4
76	5	5	3	5	3	2	5	2	3	5

No Responden	Lingkungan Kerja Guru									
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10
77	5	5	3	5	3	2	5	2	3	5
78	5	3	3	1	2	2	5	2	5	5
79	5	5	4	4	4	4	5	3	5	5
80	5	3	3	1	2	2	5	2	5	5
81	5	3	3	1	2	2	5	2	5	5
82	5	3	3	1	2	2	5	2	5	5
83	5	3	3	1	2	2	5	2	5	5
84	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4
85	5	3	3	5	4	3	3	3	4	3
86	5	3	3	5	4	4	3	3	4	3
87	5	3	3	5	4	3	3	3	3	3
88	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5
89	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5
90	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
91	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3
92	5	5	1	4	4	4	4	4	4	4
93	5	5	3	4	3	3	5	3	3	4
94	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
95	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4
96	5	4	4	5	5	4	5	3	4	3

No Responden	Lingkungan Kerja Guru										Jumlah
	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	
1	4	5	3	3	3	3	5	5	5	5	71
2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	61
3	3	5	3	2	5	5	2	3	3	3	76
4	2	5	4	3	3	3	2	2	2	2	59
5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	89
6	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	90
7	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	90
8	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	92
9	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	67
10	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	92
11	4	5	3	3	3	4	3	3	3	3	72
12	5	5	3	4	5	3	4	5	5	5	91
13	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	87
14	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	85
15	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	89
16	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	87
17	3	4	3	3	3	2	3	4	4	4	65
18	4	5	4	5	4	3	5	5	5	5	88
19	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	84
20	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	98
21	2	4	4	3	4	4	4	5	5	5	81
22	3	4	4	4	3	4	4	5	5	5	74
23	3	4	3	3	3	3	4	4	5	5	70
24	1	3	3	2	5	3	2	3	3	3	57
25	2	5	3	3	3	3	3	5	5	5	72
26	4	5	4	4	4	3	4	4	5	5	86
27	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	87
28	2	4	3	4	4	3	3	5	5	5	62
29	4	3	4	4	5	3	5	5	5	5	82
30	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	97
31	3	4	3	4	4	5	4	4	4	4	74
32	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	94
33	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	94
34	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	88
35	3	4	3	3	4	3	5	5	5	5	83
36	3	5	4	3	3	4	4	5	4	5	85
37	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	80
38	3	5	4	3	3	4	4	5	4	5	83
39	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	70
40	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	91

No Responden	Lingkungan Kerja Guru										Jumlah
	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	
41	3	5	5	4	5	4	5	5	4	4	90
42	3	5	4	4	5	2	4	5	5	5	83
43	2	4	3	2	2	2	3	4	4	3	53
44	3	5	4	4	3	4	5	4	4	3	80
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	85
46	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	82
47	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	88
48	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	92
49	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	83
50	3	4	4	4	4	4	5	4	5	5	89
51	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	81
52	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	82
53	3	4	3	4	4	4	5	5	4	3	81
54	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	78
55	2	5	4	3	2	4	4	4	3	2	68
56	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	76
57	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	71
58	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	97
59	2	4	4	4	4	4	4	4	5	5	79
60	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	77
61	2	5	2	2	2	2	2	3	3	3	62
62	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	95
63	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	78
64	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
65	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	97
66	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	95
67	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	95
68	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	99
69	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	87
70	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	98
71	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	95
72	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	95
73	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	94
74	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	95
75	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	95
76	3	4	5	4	5	3	4	4	4	4	78
77	3	4	5	4	5	3	4	4	4	4	78
78	3	5	4	4	4	2	4	3	5	5	72
79	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	94
80	3	5	4	4	4	2	4	3	5	5	72

No Responden	Lingkungan Kerja Guru										Jumlah
	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	
81	3	5	4	4	4	1	4	3	5	5	71
82	3	5	4	4	4	2	4	3	5	5	72
83	3	5	4	4	4	2	4	3	5	5	72
84	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	77
85	5	5	3	3	5	3	4	4	4	4	76
86	5	5	3	3	5	3	4	4	4	4	77
87	5	5	3	3	5	3	4	4	4	4	75
88	5	5	4	3	5	4	5	5	5	1	88
89	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	93
90	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	95
91	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	74
92	4	5	3	3	4	4	4	5	4	4	79
93	4	5	2	3	4	3	4	4	4	5	76
94	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
95	3	5	4	4	3	3	5	5	5	5	80
96	3	4	5	4	4	5	4	4	3	4	82

Lampiran 4.3

Hasil Angket Kinerja Guru

No Responden	Kinerja Guru														
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	4	3	3	4	4	3	4	5	5	4	3	4	5	5	5
3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	5
4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	2	4	5	5
5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	5	5	4	4	5	3	5	5	5	5	5	4	4	5	5
7	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5
8	5	5	3	4	4	3	4	5	5	5	5	4	5	5	5
9	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5
10	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5
11	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5
12	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	3	4	5	5	5
13	5	4	4	4	5	3	5	5	5	4	3	4	5	5	5
14	5	4	2	5	3	2	4	4	5	5	3	4	5	5	5
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
16	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5
17	4	4	4	4	4	3	4	5	5	3	4	4	5	5	5
18	5	4	4	5	4	4	3	5	5	4	4	4	5	5	5
19	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	5	5	5
20	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5
21	5	5	5	5	4	3	4	5	5	4	3	4	5	5	5
22	4	5	3	4	5	3	4	5	5	3	3	4	5	5	4
23	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	4	4	5	5	5
24	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	5	5	5
25	5	5	3	1	3	1	1	5	5	1	1	3	5	5	5
26	5	5	3	5	3	4	5	5	5	3	4	5	5	5	5
27	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
28	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4
29	5	5	5	5	5	4	3	4	5	5	3	3	5	5	5
30	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5
31	5	3	4	3	4	3	3	5	5	4	3	3	5	4	5
32	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
33	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
34	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	3	4	5	5	5
35	5	4	2	5	3	3	2	5	5	3	5	4	5	5	5
36	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5

No Responden	Kinerja Guru														
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15
37	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5
38	5	5	5	5	3	3	5	4	5	5	4	5	5	5	5
39	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	2	4	3	5
40	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5
41	5	5	4	4	4	4	3	3	5	4	4	3	5	5	4
42	5	4	3	5	2	2	3	3	5	5	5	4	5	5	4
43	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
44	5	4	3	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5
45	5	3	3	3	4	3	4	5	5	4	4	4	5	5	5
46	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
47	5	4	3	3	3	3	5	4	5	4	4	4	5	4	5
48	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
49	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4
50	5	5	4	3	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5
51	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
52	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	5	5	5
53	3	3	2	2	2	2	2	4	5	2	2	3	3	2	5
54	5	5	4	4	4	3	3	3	5	4	3	3	4	4	5
55	5	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	2	4	4	5
56	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	5	5	5
57	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	5	5	5
58	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5
59	5	4	5	3	2	3	3	4	5	2	3	4	5	4	5
60	5	5	4	4	5	3	3	4	5	5	3	3	5	5	4
61	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4
62	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5
63	5	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5
64	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5
65	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5
66	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
67	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5
68	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5
69	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5
70	5	5	3	3	5	4	4	5	5	5	3	3	4	4	5
71	5	3	4	5	4	3	3	5	5	5	5	5	5	4	5
72	4	3	2	4	3	3	5	5	5	2	2	5	5	5	5
73	5	5	5	5	3	2	5	5	5	3	5	5	5	5	5
74	5	4	3	3	4	4	5	5	5	4	3	4	5	5	5
75	5	4	3	3	4	4	5	5	5	4	3	4	5	5	5
76	4	5	4	3	3	4	5	4	4	4	2	3	4	4	5

No Responden	Kinerja Guru														
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15
77	3	4	4	4	5	4	3	3	5	3	2	3	5	3	4
78	5	3	3	3	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5
79	5	4	3	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5
80	5	3	3	3	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5
81	5	3	3	3	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5
82	5	3	3	3	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5
83	5	3	3	3	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5
84	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	5	5	5
85	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	5	5	5
86	4	4	4	4	5	3	3	5	5	4	3	3	5	5	5
87	4	4	4	4	5	3	3	5	5	4	3	3	5	5	5
88	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5
89	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5
90	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
91	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4
92	5	4	4	5	4	3	4	4	5	4	4	4	5	5	5
93	4	4	3	2	4	3	3	3	5	4	3	4	5	5	5
94	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5
95	5	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	5	5	4
96	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5

No Responden	Kinerja Guru															Total
	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	150
2	5	5	5	3	4	4	2	5	5	5	4	5	5	4	3	125
3	4	5	4	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	126
4	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	3	119
5	4	5	5	3	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	4	138
6	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	137
7	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	3	138
8	5	5	5	5	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	3	135
9	5	5	5	3	3	3	2	5	5	5	5	5	5	3	2	127
10	5	5	5	4	4	2	3	5	5	5	5	5	4	4	4	136
11	5	5	5	4	4	3	3	4	4	5	5	5	5	4	4	134
12	5	5	5	4	4	3	3	5	5	4	5	5	5	3	3	133
13	5	5	5	4	4	2	2	5	4	5	4	5	4	4	3	127
14	5	5	5	5	2	2	2	5	4	5	4	5	3	5	3	121
15	5	5	5	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	142
16	5	5	5	4	4	3	3	5	5	5	5	5	5	4	3	135
17	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	130
18	5	5	5	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	3	131
19	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	117
20	5	5	5	4	4	3	3	5	5	5	5	5	5	4	4	134
21	5	5	5	4	3	2	2	5	5	5	4	5	4	4	4	129
22	5	5	5	3	4	3	3	4	4	5	5	5	4	3	3	123
23	5	5	5	4	4	4	3	5	5	5	4	5	5	4	3	136
24	5	4	4	3	4	3	3	5	5	4	3	5	2	5	5	117
25	5	5	5	5	3	3	3	5	3	5	4	5	5	4	2	111
26	5	5	5	4	4	3	3	4	4	5	4	5	4	4	4	130
27	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	146
28	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	131
29	5	5	5	3	4	3	3	5	5	5	5	5	4	4	3	131
30	5	5	5	5	4	3	3	5	5	5	5	5	5	4	5	139
31	5	4	5	3	3	2	2	4	4	5	4	5	5	3	3	116
32	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	144
33	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	144
34	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	139
35	5	5	5	5	3	3	1	5	3	5	5	5	5	4	4	124
36	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	141
37	5	5	5	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	3	3	132
38	5	5	4	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	3	4	136
39	4	4	4	3	3	2	2	5	4	5	3	4	3	3	4	107
40	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	137

No Responden	Kinerja Guru															Total
	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	
41	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	126
42	4	3	5	5	5	3	3	5	5	5	4	5	5	5	4	126
43	5	5	5	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	4	4	139
44	4	4	4	4	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	4	131
45	5	5	5	3	4	2	2	5	5	5	3	5	5	4	4	124
46	5	5	5	4	4	3	3	5	5	5	5	5	5	4	4	139
47	5	5	5	3	3	3	3	5	5	5	5	5	4	4	4	125
48	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	3	5	4	3	4	136
49	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	127
50	5	5	5	5	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	138
51	5	5	4	4	5	4	3	5	5	5	5	5	3	3	4	136
52	5	5	5	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	3	3	126
53	5	4	5	4	3	4	3	3	3	4	5	5	5	5	2	102
54	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	119
55	5	5	5	3	3	3	3	4	4	5	4	5	4	3	3	113
56	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	5	5	3	3	3	121
57	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	5	5	3	3	3	121
58	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	139
59	5	5	5	4	2	4	3	2	2	5	5	4	4	3	2	112
60	3	4	3	3	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	119
61	4	5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	5	5	3	2	117
62	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	143
63	5	5	5	4	5	3	3	5	5	5	5	5	5	4	4	131
64	4	5	5	4	4	2	3	5	4	5	5	5	5	4	3	128
65	4	5	5	4	5	2	2	4	4	5	5	5	5	4	4	128
66	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	148
67	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	3	135
68	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	139
69	5	5	5	5	4	4	2	3	4	5	5	5	5	5	5	140
70	5	5	5	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	3	3	126
71	5	5	5	5	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	136
72	5	5	5	3	3	2	2	5	4	5	5	5	5	2	2	116
73	5	5	5	4	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	2	130
74	5	5	5	3	3	2	2	5	5	5	5	5	5	4	4	127
75	5	5	5	3	3	2	2	5	5	5	5	5	4	4	4	126
76	5	5	5	3	5	4	3	4	4	3	5	5	5	2	2	118
77	4	4	4	3	3	3	2	3	3	4	1	4	3	3	1	100
78	5	5	5	5	5	3	3	5	4	5	5	5	5	3	4	133
79	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	138
80	5	5	5	5	5	3	3	5	4	5	5	5	5	3	4	133

No Responden	Kinerja Guru															Total
	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	
81	5	5	5	5	5	3	3	5	4	5	5	5	5	3	4	133
82	5	5	5	5	5	3	3	5	4	5	5	5	5	3	4	133
83	5	5	5	5	5	3	3	5	4	5	5	5	5	3	4	133
84	5	5	5	3	3	3	3	3	3	4	5	5	5	3	3	117
85	5	5	5	3	4	2	3	5	5	5	5	5	5	4	4	124
86	5	5	5	3	4	3	3	5	5	5	5	5	5	4	4	128
87	5	5	5	3	4	3	3	5	5	5	5	5	5	4	4	128
88	5	5	5	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	140
89	5	5	5	4	5	3	2	5	4	5	5	5	5	4	4	137
90	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	135
91	3	4	4	3	3	3	3	3	4	5	5	5	5	4	4	114
92	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	135
93	5	5	5	3	5	2	4	4	5	5	3	5	5	3	4	120
94	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	140
95	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	135
96	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	141

LAMPIRAN 5

STATISTIK DESKRIPTIF

Lampiran 5.1

Skor Minimum, maksimum, rata-rata, dan standar deviasi dari angket kepemimpinan kepala sekolah.

Kepemimpinan		Statistics
N	Valid	96
	Missing	0
Mean		173,75
Std. Error of Mean		1,893
Median		177,50
Mode		192 ^a
Std. Deviation		18,550
Variance		344,084
Range		76
Minimum		124
Maximum		200
Sum		16680

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Lampiran 5.2

Skor Minimum, maksimum, rata-rata, dan standar deviasi dari angket lingkungan kerja.

		Statistics
Lingkungan		
N	Valid	96
	Missing	0
Mean		82,28
Std. Error of Mean		1,083
Median		82,50
Mode		95
Std. Deviation		10,611
Variance		112,583
Range		47
Minimum		53
Maximum		100
Sum		7899

Lampiran 5.3

Skor Minimum, maksimum, rata-rata, dan standar deviasi dari angket kinerja guru.

		Statistics
Kinerja Guru		
N	Valid	96
	Missing	0
Mean		129,71
Std. Error of Mean		1,009
Median		131,00
Mode		126 ^a
Std. Deviation		9,887
Variance		97,746
Range		50
Minimum		100
Maximum		150
Sum		12452

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

LAMPIRAN 6

UJI NORMALITAS DATA

Lampiran 6.1.

Uji Normalitas Data Kepemimpinan Kepala Sekolah.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kepemimpinan Kepala Sekolah
N		96
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	173,75
	Std. Deviation	18,550
Most Extreme Differences	Absolute	,111
	Positive	,079
	Negative	-,111
Kolmogorov-Smirnov Z		1,088
Asymp. Sig. (2-tailed)		,187

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Lampiran 6.2

Uji Normalitas Data Lingkungan Kerja

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Lingkungan Kerja
N		96
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	82,28
	Std. Deviation	10,611
Most Extreme Differences	Absolute	,078
	Positive	,048
	Negative	-,078
Kolmogorov-Smirnov Z		,764
Asymp. Sig. (2-tailed)		,603

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Lampiran 6.3

Uji Normalitas Data Kinerja Guru

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kinerja Guru
N		96
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	129,71
	Std. Deviation	9,887
Most Extreme Differences	Absolute	,099
	Positive	,055
	Negative	-,099
Kolmogorov-Smirnov Z		,972
Asymp. Sig. (2-tailed)		,302

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

LAMPIRAN 7

UJI LINEARITAS

Lampiran 7.1

Uji linearitas Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Kepemimpinan Kepala Sekolah	Between	(Combined)	7666,383	58	132,179	3,020	,000
	Groups	Linearity	2754,562	1	2754,562	62,934	,000
		Deviation from Linearity	4911,821	57	86,172	1,969	,015
		Within Groups	1619,450	37	43,769		
		Total	9285,833	95			

Lampiran 7.2

Uji linearitas Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Lingkungan Kerja	Between Groups	(Combined)	4469,833	36	124,162	1,521	,075
		Linearity	1359,990	1	1359,990	16,661	,000
		Deviation from Linearity	3109,844	35	88,853	1,089	,380
	Within Groups		4816,000	59	81,627		
	Total		9285,833	95			

LAMPIRAN 8

UJI MULTIKOLINIERITAS

Lampiran 8.1

Uji Multikolinearitas

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja guru

b. All requested variables entered.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	73,129	8,642		8,462	,000		
Kepemimpinan Kepala Sekolah	,249	,051	,467	4,887	,000	,800	1,250
Lingkungan Kerja	,162	,089	,174	1,822	,072	,800	1,250

a. Dependent Variable: Kinerja guru

LAMPIRAN 9

UJI HETEROSKEDASITAS

Lampiran 9.1

Uji Heteroskedasitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17,852	5,610		3,182	,002
Kepemimpinan Kepala Sekolah	-,081	,033	-,273	2,439	,017
Lingkungan Kerja	,026	,058	,051	,455	,650

a. Dependent Variable: Abs_Res

LAMPIRAN 10

UJI HIPOTESIS

Lampiran 10.1

Kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru

1. Hasil Regresi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	79.270	8.056		9.840	.000
Kepemimpinan Kepala Sekolah	.290	.046	.545	6.296	.000

a. Dependent Variable: Kinerja guru

2. Uji r^2

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.545 ^a	.297	.289	8,336

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Kepala Sekolah

Lampiran 10.2

Lingkungan kerja terhadap kinerja guru

1. Hasil regresi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	100,368	7,366		13,627	,000
1 Lingkungan Kerja	,357	,089	,383	4,016	,000

a. Dependent Variable: Kinerja guru

2. r^2

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.383 ^a	,146	,137	9,182

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Lampiran 10.3

Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan kerja terhadap kinerja guru

1. Uji regresi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	73,129	8,642		8,462	,000
Kepemimpinan Kepala Sekolah	,249	,051	,467	4,887	,000
Lingkungan Kerja	,162	,089	,174	1,822	,072

a. Dependent Variable: Kinerja guru

2. r^2

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.566 ^a	,321	,306	8,235

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja

3. Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	2979,731	2	1489,865	21,972	.000 ^b
1 Residual	6306,102	93	67,808		
Total	9285,833	95			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja