

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI
SD NEGERI KECAMATAN ONEMBUTE
KABUPATEN KONAWE**



TESIS

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Magister Pendidikan
pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

OLEH

JARIAH ERNIATIN
NIM. 2020040201003

**PASCASARJANA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
KENDARI
2023**



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI KENDARI
PASCASARJANA

Jl. Sultan Qaimuddin No. 17 Telp/Fax (0401-3193710)
E-Mail: pascasarjana.iainkendari@gmail.com. Website: iain-kendari.ac.id

PENGESAHAN MUNAQASYAH TESIS

Tesis dengan judul: *"Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SD Negeri Kecamatan Onembute Kabupaten Konawe"*, yang disusun oleh Saudari **Jariah Erniatindengan** NIM. 2020040201003, Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam telah diujikan dalam Sidang *Ujian Munaqasyah Tesis* pada Pascasarjana IAIN Kendari, hari/tanggal : Rabu, 31 Mei 2023 M/11 Dzulqaidah 1444 H, dan telah diperbaiki sesuai dengan saran serta permintaan Tim Penguji sebagai Salah Satu Syarat memperoleh Gelar Magister Pendidikan.

TIM PENGUJI :

Dr. Akib, M Pd

(Ketua Tim Penguji)

Dr. Rosmayasari, S Ag, M. Si

(Sekretaris)

Dr. Abdul Kadir, M.Pd

(Penguji)

Dr. Mansyur, M.Pd.

(Penguji Utama)

Kendari, 17 Juli 2023

Direktur



Dr. Laode Abdul Wahab, M.Pd

NIP. 197608202003121003

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Jariah Erniatin
NIM : 2020040201003
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Program : Magister (S2)
Judul Tesis : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru di SD Negeri Kecamatan Onembute Kabupaten Konawe

Menyatakan dengan sesungguhnya dan penuh kesadaran bahwa Tesis ini adalah benar karya Peneliti sendiri. Jika di kemudian hari terbukti bahwa Tesis ini merupakan hasil plagiat, duplikat, tiruan atau dibuat seluruhnya oleh orang lain, maka Tesis ini dan Gelar yang diperoleh batal demi Hukum.

Kendari, 5 Februari 2023

Peneliti



Jariah Erniatin
NIM. 2020040201003

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji syukur peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT, karena atas segala limpahan rahmat dan taufik-Nya sehingga penulisan Hasil Penelitian yang berjudul “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru di SD Negeri Kecamatan Onembute Kabupaten Konawe” dapat diselesaikan sebagaimana yang diharapkan. Shalawat dan salam tetap tercurahkan kepada baginda Rasulullah Muhammad SAW, keluarga dan sahabatnya.

Rasa syukur tiada terkira bagi peneliti yang telah menyelesaikan penelitian dan penulisan hasil penelitian tesis ini. Peneliti menyadari bahwa dalam penulisan hasil penelitian Tesis ini tidak terlepas dari berbagai pihak yang telah memberikan dukungan serta bantuan khususnya kepada ke dua orang tua tercinta yang telah sabar dan memberikan dedikasi, motivasi serta doa paling tulus sehingga bisa menyelesaikan penyusunan hasil penelitian tesis ini dan memberikan dukungan baik moril, materil yang telah banyak dikorbankan untuk saya.

Dengan segala ketulusan hati Peneliti mengucapkan terimakasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Prof. Dr. Faizah Binti Awad, M.Pd sebagai Rektor IAIN Kendari dengan loyalitas dan semangat yang tinggi dalam memajukan kampus IAIN Kendari yang berkualitas.

2. Dr. Laode Abdul Wahab, S.Ag., M.Pd selaku Direktur Pascasarjana IAIN Kendari yang telah membawa kemajuan bagi Pascasarjana IAIN Kendari.
3. Dr. Akib, M.Pd selaku Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam yang telah banyak memberikan bimbingan yang berharga mulai dari pengajuan judul hingga penulisan hasil penelitian Tesis ini.
4. Dr. Abdul Kadir, M.Pd selaku pembimbing I dan Dr. Ros Mayasari, S.Ag, M.Si yang telah banyak memberikan kontribusi yang berarti dalam perbaikan penulisan hasil penelitian Tesis ini selama bimbingan berlangsung.
5. Mukadar, S.Pd. I, M.Pd.I selaku Kasubbag Pascasarjana IAIN Kendari yang telah banyak memberikan bantuannya dalam pengurusan administrasi Penelitian.
6. Bapak/Ibu dosen dan pegawai Tata Usaha Pascasarjana IAIN Kendari yang telah banyak membantu dalam penelitian ini.
7. Tilman, S.Sos, M.Pd selaku Kepala Perpustakaan IAIN Kendari yang telah membantu dalam menyediakan referensi bagi penelitian ini.
8. Kepala Sekolah SDN Negeri se Kecamatan Onembute yang telah memberikan izin penelitian di sekolah yang dipimpinnya serta memberikan dukungannya dalam pelaksanaan penelitian ini.
9. Guru-Guru SD Negeri di Kecamatan Onembute yang telah ikut berpartisipasi dalam proses pengumpulan data-data dalam penelitian ini.
10. Teman-teman mahasiswa Pascasarjana IAIN Kendari yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu khususnya yang telah banyak berbagi pengalaman dan membantu penulis selama studi bersama.

11. Semua pihak yang tidak sempat peneliti sebutkan satu persatu yang telah membantu dan mendukung hingga hasil penelitian Tesis ini dapat terselesaikan.

Penulis menyadari bahwa hasil penelitian Tesis ini masih jauh dari kesempurnaan, sehingga sangat diharapkan kritik dan saran oleh dosen pembimbing dan penguji agar hasil penelitian ini layak untuk dilanjutkan ke tahap selanjutnya.

Kendari, 5 Februari 2023

Peneliti,



Jarish Ernjatun



ABSTRAK

Jariah Erniatin, 2020040201003, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja erhadap Kinerja Guru di SD Negeri Kecamatan Onembute, Tesis Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Kendari, Pembimbing I: Dr. Abdul Kadir, M.Pd., Pembimbing II: Dr. Ros Mayasari, S.Ag, M.Si

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan kondisi objektif gaya kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja dan kinerja guru, menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru, dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif di SD Negeri Kecamatan Onembute dengan jumlah populasi sebanyak 73 orang dan secara keseluruhan menjadi sampel dalam penelitian ini. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah angket dan dokumentasi. Sedangkan teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis inferensial. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa; Gaya kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja dan kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Onembute berdasarkan tanggapan responden, masing-masing memiliki kategori cukup baik. Terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Onembute dengan kontribusi sebesar 42,2%. Artinya, semakin baik gaya kepemimpinan kepala sekolah maka semakin baik pula kinerja guru yang dicapai. Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Onembute dengan kontribusi sebesar 46,0%. Artinya, semakin baik kondisi lingkungan kerja yang terdapat di sekolah maka semakin baik pula kinerja guru yang dapat dicapai. Terdapat pengaruh positif dan signifikan pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Onembute dengan kontribusi sebesar 54,4%. Artinya, semakin baik gaya kepemimpinan kepala sekolah dan kondisi lingkungan kerja maka semakin baik pula kinerja guru yang dicapai. Berdasarkan hasil penelitian tersebut diharapkan dapat menjadi masukan bagi peningkatan kualitas gaya kepemimpinan kepala sekolah dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif bagi demi tercapainya kinerja guru yang lebih baik di Kecamatan Onembute.

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

ABSTRACT

Jariah Erniatin, 2020040201003, The Influence of Principal's Leadership Style and Work Environment on Teacher Performance at SD Negeri Onembute District, Islamic Education Management Study Program Thesis, Postgraduate Islamic Institute of Kendari State, Supervisor I: Dr. Abdul Kadir, M.Pd., Supervisor II: Dr. Ros Mayasari, S.Ag, M.Sc

This study aims to describe the objective conditions of the principal's leadership style, work environment and teacher performance, analyze the influence of the principal's leadership style on teacher performance, the influence of the work environment on teacher performance, and analyze the influence of the principal's leadership style and work environment together on teacher performance. This study used a quantitative approach at Onembute District Public Elementary School with a total population of 73 people and as a whole became the sample in this study. Data collection techniques used are questionnaires and documentation. While the data analysis techniques using descriptive analysis and inferential analysis. Research results show that; Based on the respondents' responses, the leadership style of the principal, the work environment and the performance of the public elementary school teachers in Onembute District, each has a fairly good category. There is a positive and significant influence of the principal's leadership style on the performance of public elementary school teachers in Onembute District with a contribution of 42.2%. That is, the more the principal's leadership style, the better the teacher's performance is achieved. There is a positive and significant influence of the work environment on the performance of public elementary school teachers in Onembute District with a contribution of 46.0%. That is, the better the working conditions in the school, the better the teacher's performance can be achieved. There is a positive and significant influence of the principal's leadership style and work environment together on the performance of public elementary school teachers in Onembute District with a contribution of 54.4%. That is, the better the principal's leadership style and working environment conditions, the better the teacher's performance will be achieved. Based on the results of this research, it is hoped that it can be input for improving the quality of the principal's leadership style and creating a more conducive work environment for achieving better teacher performance in Onembute District.

Keywords: Principal Leadership, Work Environment, Teacher Performance

تجريد البحث

جريا إرنياتين ، ١٠٢٠٢٠٢٠٢٠ ، تأثير أسلوب القيادة وبيئة العمل للمدير على أداء المعلم في ،
أطروحة برنامج دراسة إدارة التربية الإسلامية ، المعهد الإسلامي للدراسات العليا بولاية كنداري ،
المشرف الأول: الدكتور. عبد القادر ، المحسث ، المشرف الثاني: د. ر. رسميسار ، المحسث

تهدف هذه الدراسة إلى وصف الظروف الموضوعية لأسلوب قيادة المدير ، وبيئة العمل وأداء المعلم ، وتحليل تأثير أسلوب القيادة للمدير على أداء المعلم ، وتأثير بيئة العمل على أداء المعلم ، وتحليل تأثير قيادة المدير. الأسلوب وبيئة العمل معًا على أداء المعلم. استخدمت هذه الدراسة نهجًا كميًا في مدرسة العامة الابتدائية التي يبلغ إجمالي عدد سكانها ٧٣ شخصًا وأصبحوا العينة في هذه الدراسة. تقنيات جمع البيانات المستخدمة هي الاستبيانات والتوثيق. بينما تستخدم تقنيات تحليل البيانات التحليل الوصفي والتحليل الاستنتاجي. تظهر نتائج البحث أن ؛ استنادًا إلى ردود المشاركين ، وأسلوب القيادة للمدير ، وبيئة العمل ، وأداء معلمي المدارس الابتدائية العامة في منطقة ، لكل منهم فئة جيدة إلى حد ما. هناك تأثير إيجابي وهام لأسلوب قيادة المدير على أداء معلمي المدارس الابتدائية العامة في منطقة بمساهمة قدرها ٤٢.٢٪. أي أنه كلما زاد أسلوب القيادة لدى المدير ، كان أداء المعلم أفضل. هناك تأثير إيجابي وهام لبيئة العمل على أداء معلمي المدارس الابتدائية العامة في منطقة بنسبة ٤٦.٠٪. أي أنه كلما كانت ظروف العمل أفضل في المدرسة ، كان أداء المعلم أفضل. هناك تأثير إيجابي وهام لأسلوب القيادة وبيئة العمل للمدير معًا على أداء معلمي المدارس الابتدائية العامة في منطقة بمساهمة قدرها ٥٤.٤٪. أي أنه كلما كان أسلوب قيادة المدير وظروف بيئة العمل أفضل ، كان أداء المعلم أفضل ناءً على نتائج هذا البحث ، من المأمول أن يكون مدخلًا لتحسين جودة أسلوب القيادة للمدير وخلق بيئة عمل أكثر ملاءمة لتحقيق أداء أفضل للمعلمين.

PEDOMAN TRANSLITERASI

Transliterasi berfungsi untuk memudahkan peneliti dalam memindahkan bahasa asing ke dalam bahasa Indonesia. Pedoman transliterasi harus konsisten dari awal penulisan sebuah karya ilmiah sampai akhir.

Penulisan transliterasi Arab-Latin dalam tesis ini disesuaikan dengan penulisan transliterasi Arab-Latin mengacu kepada keputusan bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI tahun 1987 Nomor: 158 tahun 1987 dan Nomor: 0543b/U1987, sebagai berikut:

A. Konsonan

No	Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
1	ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
2	ب	Ba	B	Be
3	ت	Ta	T	Te
4	ث	Sa	Ś	Es (dengan titik di atas)
5	ج	Jim	J	Je
6	ح	Ha	H	Ha (dengan titik di bawah)
7	خ	Kha	Kh	Ka dan ha
8	د	Dal	D	De
9	ذ	Dzal	Z	Zet
10	ر	Ra	R	Er
11	ز	Zai	Z	Zet
12	س	Sin	S	Es
13	ش	Syin	Sy	Es dan ye
14	ص	Shad	Sh	Es dan ha
15	ض	Dhad	Dh	De dan ha
16	ط	Tha	Th	Te dan ha
17	ظ	Zhaa	Zh	Zet dan hà

18	ع	‘ain	‘	Koma terbalik di atas
19	غ	Ghain	Gh	Ge dan ha
20	ف	Fa	F	Ef
21	ق	Qaf	Q	Ki
22	ك	Kaf	K	Ka
23	ل	Lam	L	El
24	م	Mim	Oleh	Em
25	ن	Nun	N	En
26	و	Waw	W	We
27	ه	Ha	H	Ha
28	ء	Hamzah	‘	Apostref
29	ي	Ya	Y	Ye

Hamzah (ء) yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apapun. Jika terletak di tengah atau di akhir, maka ditulis dengan tanda (ˆ).

B. Konsonan

Vokal Bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vocal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

1. Vokal Tunggal

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

Tanda	Nama	Huruf Latin
ó	<i>Fathah</i>	A
◌َ	<i>Kasrah</i>	I
◌ُ	<i>Dammah</i>	U

2. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan

antara harkat dan huruf, transliterasinya gabungan huruf, yaitu:

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan Huruf
ي	<i>Fathah</i>	Ai
و	<i>Fathah</i>	Au

C. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda
ي / ا / َ	<i>Fathah dan alif</i>	Ā
يَ	<i>Kasrah dan ya</i>	Ī
يِ	<i>Dammah dan wau</i>	Ū

Contoh:

قلا : *qala*

رما : *rama*

قيل : *qila*

يقول : *yaqulu*

D. Ta Marbutah (ة)

Transliterasi untuk ta *marbutah* ada dua bagian, hal itu dapat dilihat sebagai berikut:

1. Ta *marbutah* (ة) hidup

Ta *marbutah* (ة) yang hidup atau mendapat harkat *fathah*, *kasrah* dan *dammah*, transliterasinya adalah t.

2. Ta *marbutah* (ة) mati

Ta *marbutah* (ة) yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah h.

3. Kalau pada suatu kata yang akhir huruf ta *marbutah* (ة) diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al, serta bacaan kedua 32 kata itu terpisah maka ta *marbutah* (ة) itu ditransliterasikan dengan h.

Contoh:

الأطفال روضة : *raudah al-atfal/ raudatul atfal*

المدنة المنور : *al-Madinah al-Munawwarah/al-Madinatul Munawwarah*

ةح ظلل : *Talḥah*

E. Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau tasydid yang dilambangkan dengan huruf yang dilambangkan dengan bertanda *tasydid* (ّ). misalnya (حَدُّ = *haddun*), (سَدُّ = *saddun*), (طَيِّب = *tayyib*).

F. Kata Sandang

Kata sandang dalam bahasa Arab yang dilambangkan dengan huruf alif-lam, transliterasinya dalam tulisan Latin dilambangkan dengan huruf “al”, terpisah dari kata yang mengikuti dan diberi tanda hubung, misalnya (الْبَيْت = *al-bayt*), (السَّمَاء = *al-samā'*).

G. Singkatan

Beberapa singkatan yang dibakukan adalah:

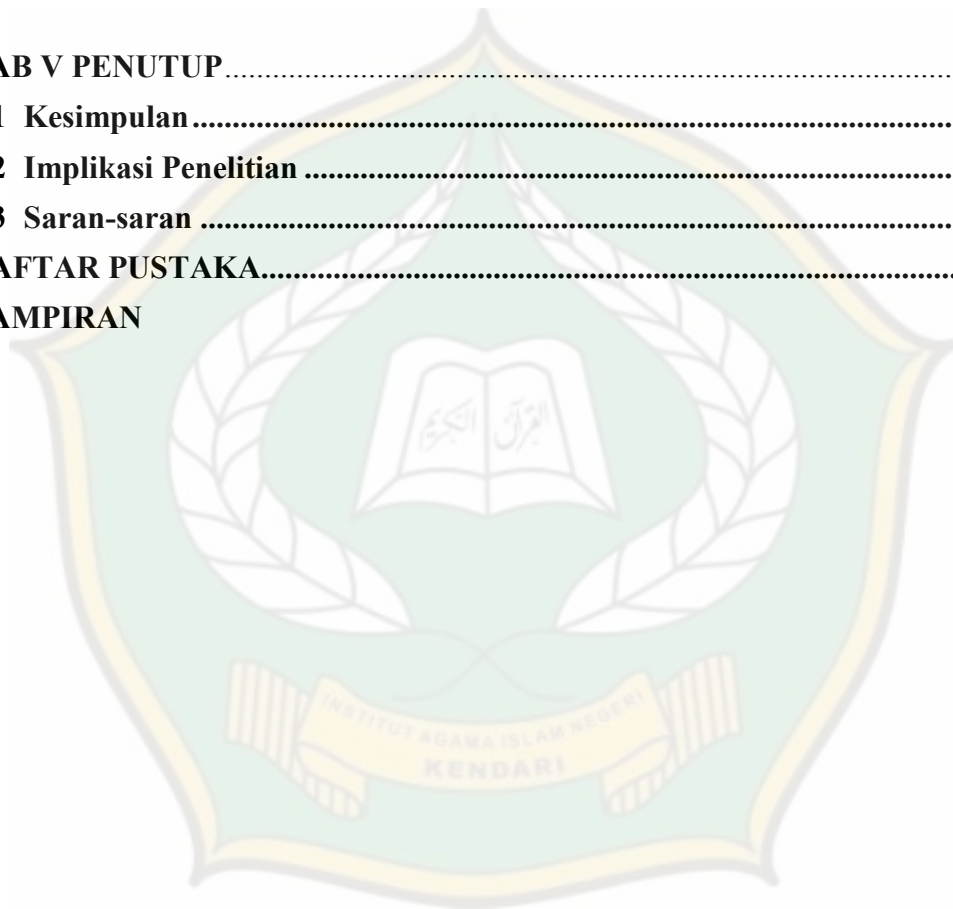
1. Swt. = *Subhanahu wa ta ala*
2. Saw. = *Sallallahu alayhi wasallam*
3. H. = Hijriah
4. M. = Maschi
5. as. = Alayhis salam
6. Qs.../2: 4 = Alquran, Surat 2, ayat 4



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
PERNYATAAN KEASLIAN TESIS	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
PEDOMAN TRANSLITERASI	x
DAFTAR ISI.....	xv
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR.....	xviii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	9
1.3 Batasan Masalah	10
1.4 Rumusan Masalah	10
1.5 Tujuan Penelitian	11
1.6 Manfaat Penelitian	11
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	13
2.1 Deskripsi Teori.....	13
2.1.1 Kinerja	13
2.1.2 Kinerja Guru	15
2.1.3 Syarat Penilaian Kinerja	21
2.1.4 Prinsip Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru	22
2.1.5 Aspek Yang Dinilai Dalam Penilaian Guru	24
2.2 Penelitian Terdahulu	37
2.3 Kerangka Konsep.....	44
2.4 Hipotesis	47
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	48
3.1 Jenis Penelitian.....	48
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian.....	48
3.3 Populasi dan Sampel	48
3.4 Variabel Penelitian.....	49
3.5 Desain Penelitian.....	49
3.6 Definisi Operasional	50

3.7 Instrumen Penelitian.....	55
3.8 Teknik Pengumpulan Data.....	57
3.9 Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen	57
3.10 Teknik Analisis Data.....	60
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	67
4.1 Hasil Penelitian	67
4.2 Pembahasan.....	67
BAB V PENUTUP	103
5.1 Kesimpulan	103
5.2 Implikasi Penelitian	104
5.3 Saran-saran	105
DAFTAR PUSTAKA.....	114
LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

3.1	Keadaan Populasi Penelitian.....	59
3.2	Kisi-Kisi Angket Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	62
3.3	Kisi-Kisi Instrumen Lingkungan Kerja	64
3.4	Kisi-Kisi Instrumen Kinerja Guru	66
3.5	Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi	72
4.1	Deskripsi Data Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1)	76
4.2	Distribusi Frekuensi Data Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah	77
4.3	Deskripsi Data Lingkungan Kerja (X_2)	78
4.4	Distribusi Frekuensi Data Lingkungan Kerja	79
4.5	Deskripsi Data Kinerja Guru (Y).....	81
4.6	Distribusi Frekuensi Data Kinerja Guru	82
4.7	Hasil Uji Normalitas Data Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja dan Kinerja Guru	84
4.8	Hasil <i>Test for Linerarity</i> Data Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru	85
4.9	Hasil <i>Test for Linerarity</i> Data Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru	86
4.10	Hasil Pengujian Multikolinearitas Data.....	88
4.11	Hasil Pengujian Autokorelasi	89
4.12	Hasil Uji Anova X_1 terhadap Y	91
4.13	Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana Variabel Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) terhadap Variabel Kinerja Guru (Y).....	92
4.14	Hasil Uji Korelasi X_1 terhadap Y	93
4.15	Koefisien Determinasi Variabel Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) terhadap Variabel Kinerja Guru (Y).....	94
4.16	Hasil Uji Anova X_2 terhadap Y	94
4.17	Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana Variabel Lingkungan Kerja (X_2) variabel terhadap Kinerja Guru (Y).....	95
4.18	Hasil Uji Korelasi X_2 terhadap Y	96
4.19	Koefisien Determinasi Variabel Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Variabel Kinerja Guru (Y).....	97
4.20	Hasil Uji Anova Data Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Guru	98
4.21	Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana Variabel X_1 dan X_2 terhadap X_1	98
4.22	Koefisien Determinasi Variabel Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y).	100

DAFTAR GAMBAR

2.1	Gambar Kerangka Pikir Penelitian	54
3.1	Desain Penelitian	58
4.1	Grafik Data Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah	77
4.2	Grafik Data Lingkungan Kerja	80
4.3	Grafik Data Kinerja Guru	82



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Era milenial saat ini, dunia pendidikan khususnya di Indonesia mengalami perkembangan yang cukup pesat, Kemajuan yang diperoleh tersebut merupakan hasil usaha kerja keras dalam organisasi tersebut. Kemampuan organisasi yaitu menciptakan sumber daya manusia yang mempunyai intelegensi dan karakteristik yang sesuai dengan tujuan pendidikan nasional yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa. Dalam hal ini yang turut serta didalamnya yaitu para pendidik, guru yang bekerja sama membangun, memotivasi, mengajar dan mendidik sehingga terwujud visi dari organisasi sekolah. Tenaga pendidik dituntut memiliki kemampuan individual agar dapat bekerja sesuai disiplin ilmu yang dimilikinya (Kakiay, 2018).

Kualitas kinerja guru akan sangat menentukan pada kualitas hasil pendidikan (Wijiyono, 2019), karena guru merupakan pihak yang paling banyak bersentuhan langsung dengan siswa dalam proses pembelajaran di lembaga pendidikan Sekolah. Guru pada dasarnya merupakan salah satu komponen dalam proses pembelajaran yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial dibidang pembangunan (Dakir, 2018). Sebagai komponen dalam bidang kependidikan, seorang guru harus berperan serta secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional, sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang, sehingga ia dituntut memiliki integritas, loyalitas, dedikasi, dan

responsibility untuk mewujudkan dirinya menjadi guru profesional (Russamsi et al., 2020). Pernyataan tersebut dapat memberikan gambaran kepada kita semua bahwa begitu pentingnya peran seorang guru, meskipun saat ini kita telah hidup di zaman yang modern, zaman dimana teknologi merupakan hal yang biasa kita temui bahkan kita gunakan dalam kegiatan sehari-hari, bahkan dunia pendidikan saat inipun sedang giat-giatnya dalam mengembangkan teknologi untuk diimplementasikan dalam kegiatan belajar mengajar di sekolah, namun peran seorang guru tetap tidak tergantikan (Russamsi dkk., 2020).

Kinerja guru mencerminkan kemampuan kerja guru yang terlihat dari penampilan kerja guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai guru. Jika kemampuan kerja seorang guru bagus, maka kinerjanya juga akan semakin tinggi. Sebaliknya jika kemampuan kerja seorang guru tidak bagus, maka kinerjanya juga akan semakin rendah. Menurut Hamzah B.Uno (2021:65) terdapat dua tugas guru yang dijadikan acuan untuk mengukur kinerja guru, kedua tugas tersebut adalah tugas yang berkaitan dengan kegiatan proses pembelajaran, dan tugas yang berkaitan dengan penataan, serta perencanaan yang berkaitan dengan tugas pembelajaran.

Berdasarkan data UNESCO dalam Global Education Monitoring (GEM) Report 2016, pendidikan di Indonesia menempati peringkat ke-10 dari 14 negara berkembang dan kinerja guru menempati ukuran ke-14 dari 14 negara berkembang di dunia. Jumlah guru mengalami peningkatan sebanyak 382% dari 1999/2000 menjadi sebanyak 3 juta orang lebih, sedangkan

peningkatan jumlah peserta didik hanya 17%. Dari 3.9 juta guru yang ada, masih terdapat 25% guru yang belum memenuhi syarat kualifikasi akademik dan 52% di antaranya belum memiliki sertifikat profesi. Dengan jumlah guru yang banyak, diharapkan kegiatan belajar yang optimal dapat tercapai. Sayangnya, meningkatnya kuantitas guru tidak sejalan dengan kinerjanya.

Beberapa faktor yang menjadi penyebab rendahnya kinerja guru di Indonesia, diantaranya adalah kualifikasi guru yang belum setara sarjana, Program Peningkatan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) guru yang masih rendah dimana masih banyak guru yang enggan untuk mengembangkan diri untuk menambah pengetahuan dan kompetensi dalam mengajar, iklim atau lingkungan kerja yang kondusif, sarana dan prasarana yang belum memadai, belum optimalnya pemberian insentif bagi guru, gaya kepemimpinan kepala sekolah, jaminan kesejahteraan, hingga kemampuan manajerial kepala sekolah yang masih rendah (Safari, 2019).

Peningkatan kinerja guru di sekolah menjadi salah satu tugas dari seorang kepala sekolah. Untuk itu, dalam pelaksanaan peningkatan kinerja guru dapat dilakukan dengan peran penting dari kepala sekolah melalui kepemimpinannya. Kinerja penting untuk diteliti karena ukuran keberhasilan dari suatu organisasi atau sekolah dapat dilihat dari kinerja maupun pelaksanaan pekerjaannya sehingga kemajuan suatu sekolah dapat dipengaruhi oleh kinerja guru-gurunya. Penilaian kinerja guru sebenarnya merupakan penilaian terhadap penampilan kerja guru itu sendiri terhadap taraf potensi kerja guru dalam upaya mengembangkan diri untuk kepentingan sekolah.

Kepala sekolah dalam memimpin suatu organisasi diharapkan mampu menangani permasalahan-permasalahan yang ada. Masalah kepemimpinan selalu memberikan kesan yang menarik sebab keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan juga (Tanjung, Septiani dan Ajeria, 2021).

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti kepada 10 orang guru SDN, dari wawancara dengan responden tersebut, ditemukan beberapa informasi yaitu kepemimpinan Kepala Sekolah di beberapa sekolah dasar di Kecamatan Onembute, ditemukan masalah yaitu adanya arogansi seorang kepala sekolah dalam menjalankan kepemimpinannya di sekolah tersebut, seorang pimpinan dalam mengambil kebijakan di sekolah yang dipimpinnya kurang mendengarkan dan melibatkan guru yang bekerja di sekolah tersebut, kurangnya pemanfaatan dana sekolah untuk keperluan penataan keindahan ruangan dan lingkungan sekolah dan juga kepala sekolah kurang menerima kritikan dan saran dari pihak orangtua siswa. Selain itu beberapa orang responden mengatakan kurangnya komunikasi yang terjalin dengan baik antara guru dengan kepala sekolah selaku pimpinan di sekolah, kurangnya keterbukaan masalah dana sekolah dan juga tidak ada tindak lanjut dari beberapa masalah yang terjadi di lingkungan sekolah.

Selain hal di atas, pada saat melakukan survei awal pada SD Negeri di Kecamatan Onembute diketahui juga beberapa hal diantaranya adalah rendahnya kinerja yang ditunjukkan oleh beberapa guru dapat dilihat dari kehadiran guru tidak tepat waktu dalam pelaksanaan tugas. Dimana

berdasarkan data dari Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Konawe, rata-rata tingkat kehadiran guru SDN di Kecamatan Onembutte mencapai 90%, sedangkan tingkat keterlambatan mencapai 65%.

Kondisi itu menunjukkan bahwa guru yang bersangkutan rendah dalam prestasi kerja. Kedisiplinan seorang guru dalam melaksanakan pekerjaan, terlihat apabila para guru datang ke sekolah dengan teratur dan tepat pada waktunya, mereka berpakaian serba baik pada tempat pekerjaannya, mereka mempersiapkan persiapan dan perlengkapan bahan dengan hati-hati. Apabila menghasilkan jumlah dan kualitas pekerjaan dan mengikuti cara yang ditentukan pekerjaannya dengan semangat yang baik.

SD Negeri di Kecamatan Onembutte ternyata masih banyak yang perlu ditingkatkan, baik dari kinerja guru, motivasi kerja, lingkungan kerja maupun gaya kepemimpinan kepala sekolah. Data dari Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Konawe, memperlihatkan tingkat kehadiran guru yang masih rendah dilihat dari angka rata-rata kehadiran guru 80%, sedangkan tingkat keterlambatan mencapai 65%. Tingkat penguasaan IT masih rendah 33% guru yang menguasai IT. Pengumpulan perangkat setiap tahun pembelajaran baru mencapai 65%.

Guru dituntut memiliki kinerja yang mampu memberikan dan merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat umum yang telah mempercayai sekolah dan guru dalam membina anak didik. Secara umum mutu pendidikan yang baik menjadi tolak ukur bagi keberhasilan kinerja yang ditunjukkan guru. Sebagai tenaga pendidik, guru

menjadi faktor penentu dalam peningkatan mutu pendidikan di sekolah. Oleh karena itu, para pendidik (guru) harus dapat meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas karena pendidikan di masa yang akan datang menuntut keterampilan profesi pendidikan yang bermutu. Sehingga kinerja guru yang profesional dapat menjadi angin segar bagi keberhasilan dalam dunia pendidikan di masa yang akan datang. Masalah kinerja guru menjadi sorotan berbagai pihak yang harus mendapatkan perhatian sentral, hal ini dikarenakan figur seorang guru merupakan sorotan paling utama ketika berbicara mengenai masalah pendidikan. Peningkatan kinerja guru di sekolah menjadi salah satu tugas dari seorang kepala sekolah. Untuk itu, dalam pelaksanaan peningkatan kinerja guru dapat dilakukan dengan peran penting dari kepala sekolah melalui kepemimpinannya. Kinerja penting untuk diteliti karena ukuran keberhasilan dari suatu organisasi atau sekolah dapat dilihat dari kinerja maupun pelaksanaan pekerjaannya sehingga kemajuan suatu sekolah dapat dipengaruhi oleh kinerja guru-gurunya. Penilaian kinerja guru sebenarnya merupakan penilaian terhadap penampilan kerja guru itu sendiri terhadap taraf potensi kerja guru dalam upaya mengembangkan diri untuk kepentingan sekolah. Faktor yang diduga mempengaruhi kinerja guru adalah faktor lingkungan dan gaya kepemimpinan kepala sekolah.

Lingkungan kerja guru dimana sebagian besar waktu kerja guru merupakan suatu faktor yang juga ikut menentukan kreativitas guru. Lingkungan kerja yang nyaman memudahkan guru dalam melaksanakan tugasnya. Namun, masalahnya lingkungan cenderung mendorong pada

suasana kerja yang penuh tekanan dan kurang kondusif. Guru dihadapkan pada serangkaian target mengajar, menuntaskan semua kompetensi dasar yang harus dicapai peserta didik yang cakupannya luas. Hal ini menjadikan waktu guru banyak tersita untuk mengejar ketertinggalan materi pelajaran, dan mengesampingkan proses pembelajaran yang kreatif dan menyenangkan bagi peserta didik.

Selain itu, lingkungan kerja guru dengan birokrasi yang terlalu sederhana menjadikan guru cenderung bingung dalam menyampaikan aspirasinya dengan apa yang seharusnya dilakukan seperti ketika guru akan menggunakan metode pembelajaran yang variatif akan tetapi guru yang masih menjadi sentral maupun sumber belajar siswa karena sistem kurikulum yang digunakan di sekolah masih berpusat pada guru, sehingga siswa cenderung pasif dalam pembelajaran karena siswa hanya mendengarkan penjelasan dari guru. Birokrasi yang terlalu sederhana menjadikan guru kurang leluasa dalam bekerja. Sertifikasi untuk guru juga tidak mudah dilakukan karena guru dihadapkan pada serangkaian peraturan. Dimana hal tersebut menyebabkan guru mengalami kesulitan dalam mengatur waktu dalam hal mengajar, belajar dan memenuhi tugas administrasinya dalam upayanya menjadi guru yang professional (Nainggolan et al., 2018).

Di sisi lain, keterlaksanaan pembelajaran yang kreatif tidak lepas dari peran kepala sekolah selaku manajer dalam instansi sekolah. Kepala sekolah harus mampu membawa warganya (guru dan karyawan) untuk bisa memahami visi dan misi serta prakteknya dalam kerja lapangan. Kepala

sekolah harus mampu menciptakan suasana kerja yang memungkinkan bagi guru agar dapat mengembangkan kreativitas. Di samping itu, seorang kepala sekolah juga harus peka terhadap kebutuhan sekolah, terkait sarana dan prasarana serta sikap kooperatif dan keterbukaan (Nainggolan et al., 2018).

Kepala sekolah dalam memimpin suatu organisasi diharapkan mampu menangani permasalahan-permasalahan yang ada. Masalah kepemimpinan selalu memberikan kesan yang menarik sebab keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan juga (Sinaga et al., 2021). Kepala sekolah adalah seseorang yang memiliki tugas bertanggungjawab penuh terhadap seluruh kegiatan yang ada di sekolah, maka dari itu dalam menjalankan tugasnya kepala sekolah tidak dapat melakukannya sendiri. Berdasarkan Permendikbud No 6 Tahun 2018 Tentang Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah disebutkan bahwa Kepala Sekolah adalah guru yang diberi tugas untuk memimpin dan mengelola satuan pendidikan yang meliputi taman kanak-kanak (TK), taman kanak-kanak luar biasa (TKLB), sekolah dasar (SD), sekolah dasar luar biasa (SDLB), sekolah menengah pertama (SMP), sekolah menengah pertama luar biasa (SMPLB), sekolah menengah atas (SMA), sekolah menengah kejuruan (SMK), sekolah menengah atas luar biasa (SMALB), atau Sekolah Indonesia di Luar Negeri (Mulyasa, 2022).

Pimpinan kepala sekolah yang diharapkan oleh guru adalah pemimpin yang mampu memberikan kepuasan kerja bagi gurunya. Dalam rangka menciptakan lingkungan kerja yang harmonis pada suatu organisasi, komunikasi yang baik dalam suatu organisasi perlu dijaga. Kurangnya

komunikasi atau tidak adanya komunikasi mengakibatkan macetnya suatu organisasi. Komunikasi yang efektif sangat penting bagi suatu organisasi yang menginginkan kerjasama yang baik. Oleh karena itu kepala sekolah memahami dan menyempurnakan komunikasi mereka (Dharin, 2021). Senada dengan penelitian terdahulu yang menyatakan gaya kepemimpinan kepala sekolah memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja guru (Zuldesiah et al., 2021).

Berdasarkan gambaran di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian tentang “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru pada SD Negeri di Kecamatan Onembute”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan berbagai fakta empiris di atas, masih ditemukan beberapa hal yang dapat berimplikasi pada kinerja guru di SDN se- Kecamatan Onembute. Dapat diidentifikasi hal-hal yang dimaksud sebagai berikut :

1. Guru kurang mengoptimalkan daya kreativitasnya dalam pembelajaran .
2. Lingkungan Kerja Guru cenderung mendorong pada suasana kerja yang penuh tekanan dan kurang kondusif.
3. Lingkungan Kerja Guru dengan birokrasi yang terlalu sederhana menjadikan guru cenderung bingung dalam menyampaikan aspirasinya dalam pembelajaran .

4. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah berbeda-beda, ada yang menunjang pengembangan kreativitas guru dan ada pula yang menghambat kreativitas guru.
5. Rendahnya kreativitas guru disebabkan karena beberapa faktor, dalam hal ini motivasi kerja, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan kepala sekolah.
6. Kurangnya kesadaran guru tentang tanggung jawab profesinya.
7. Kurangnya motivasi guru dalam bekerja.

1.3 Batasan Masalah

Mengingat luasnya masalah yang timbul terkait kinerja guru di SDN se-Kecamatan Onembute Kabupaten Konawe dan keterbatasan penulis dalam hal pengetahuan, tenaga, waktu dan biaya maka tentu saja tidak semua faktor yang mempengaruhi kinerja guru di SDN se-Kecamatan Onembute yang dapat diteliti dan disajikan dalam penelitian ini. Maka peneliti hanya membatasi masalah pada pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SDN se- Kecamatan Onembute.

1.4 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini, dijabarkan secara lengkap sebagai berikut :

1. Bagaimanakah kondisi objektif gaya kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja dan kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Onembute?
2. Apakah gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru pada SD Negeri di Kecamatan Onembute?

3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Onembute?
4. Apakah gaya kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja guru secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Onembute?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan penelitian ini adalah untuk:

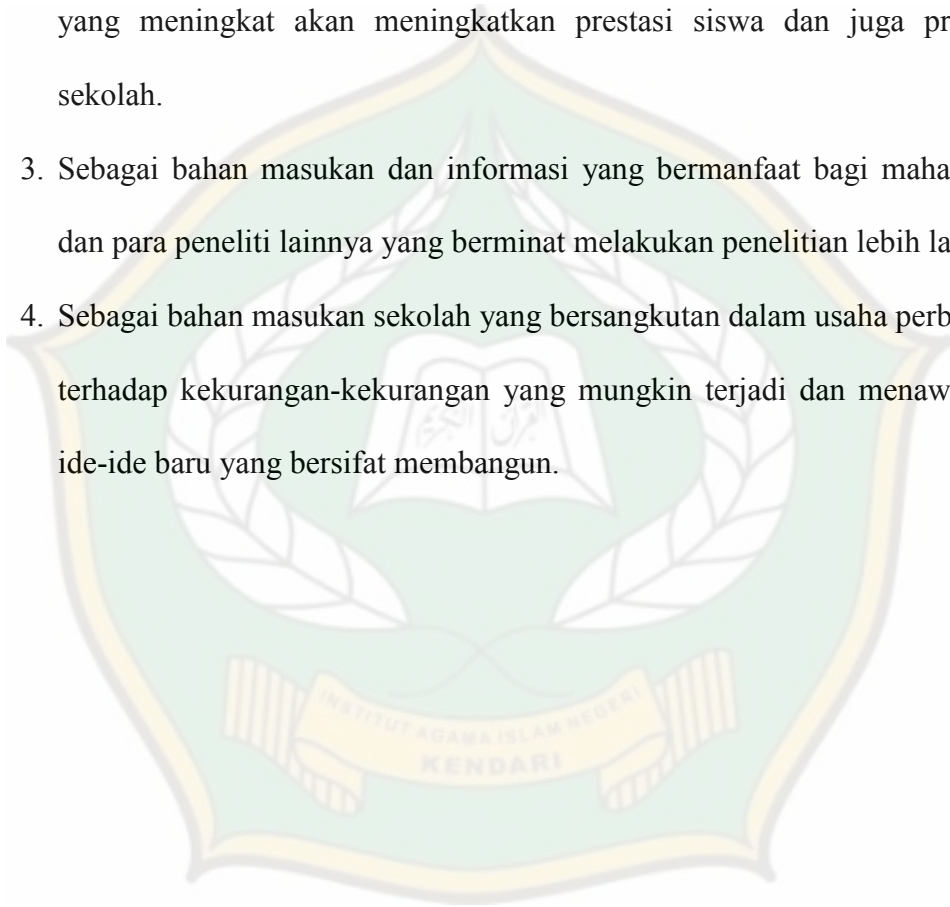
1. Mendeskripsikan kondisi objektif gaya kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja dan kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Onembute.
2. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Onembute.
3. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Onembute.
4. Menganalisis pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Onembute.

1.6 Manfaat Penelitian

1. Secara teoritis bagaimana penelitian ini dapat dikaji ulang untuk bahan penyempurnaan penelitian selanjutnya, memperbaiki kinerja sekolah dengan tahap awalnya memperbaiki kinerja masing-masing komponen yang ada di sekolah, bermula dari gaya kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja guru terhadap kinerja guru dan menambah khasanah ilmu

pengetahuan seperti menguji teori, mengembangkan teori atau menemukan teori baru, khususnya di bidang pendidikan.

2. Secara praktis, penelitian ini dapat diharapkan menjadi acuan bagi sekolah untuk meningkatkan kinerja guru, sehingga pendidikan yang dilaksanakan di sekolah dapat berjalan dengan lebih baik. Kinerja guru yang meningkat akan meningkatkan prestasi siswa dan juga prestasi sekolah.
3. Sebagai bahan masukan dan informasi yang bermanfaat bagi mahasiswa dan para peneliti lainnya yang berminat melakukan penelitian lebih lanjut.
4. Sebagai bahan masukan sekolah yang bersangkutan dalam usaha perbaikan terhadap kekurangan-kekurangan yang mungkin terjadi dan menawarkan ide-ide baru yang bersifat membangun.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Deskripsi Teori

2.1.1 Kinerja

Dalam suatu organisasi apapun bentuknya, tentu akan berhadapan dengan kinerja atau performance. Berhasil atau gagalnya kegiatan sebuah organisasi akan tergambar dari tingkat pencapaian kinerja organisasi itu sendiri. Dengan demikian, berdampak baik pula pada pencapaian tujuan dibentuknya organisasi tersebut. Maka akan berdampak buruk pada citra dan pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Oleh sebab itu organisasi harus sungguh-sungguh memberikan perhatian pada hal-hal yang menyangkut kinerja, baik kinerja secara keseluruhan.

Mangkunegara (2016:67) mengemukakan bahwa istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance yakni prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang. Dalam Mangkunegara (2016:67) juga dijelaskan bahwa pengertian kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Sinambela dkk (2012) mengatakan bahwa kinerja pegawai diartikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah penting, hal ini disebabkan

oleh dengan kinerja pegawai ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Oleh sebab itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama yang dijadikan sebagai suatu acuan.

Robbins dan Coulter (2010:278) mengemukakan bahwa kinerja pegawai mencerminkan perilaku pegawai di tempat kerja sebagai penerapan keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan, yang memberikan kontribusi atau nilai terhadap tujuan organisasi. Sedangkan pada Sutrisno (2010:172) menyatakan bahwa kinerja pegawai hasil kerja pegawai yang dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi.

Dari pendapat beberapa ahli di atas maka, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja pegawai adalah suatu pencapaian yang didapatkan pegawai dari hasil kerja dan perilaku kerja seorang pegawai dengan penyelesaian tugas pekerjaan dan tercapainya kriteria yang sudah ditetapkan oleh perusahaan dengan kemampuan dari pegawai tersebut. Kinerja pegawai ini juga mampu mempengaruhi seberapa banyak mereka berkontribusi pada organisasi atau instansi dalam mencapai tujuan dari organisasi tersebut (Elizar and Tanjung, 2018).

Penilaian kinerja pada Pegawai Negeri Sipil (PNS), merupakan penilaian yang dilakukan secara periodik dalam pelaksanaan pekerjaan seorang Pegawai Negeri Sipil. Adapun tujuan dari penilaian kinerja adalah untuk dapat mengetahui keberhasilan atau tidaknya seorang Pegawai Negeri

Sipil, serta untuk mengetahui kelemahan dan kelebihan yang ada pada seorang Pegawai Negeri Sipil dalam mengerjakan tugasnya atau pekerjaan yang diberikan kepadanya (Savitri, 2022).

Penilaian kinerja yang dihasilkan oleh Pegawai Negeri Sipil digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pembinaan Pegawai Negeri Sipil, antara lain pengangkatan, kenaikan pangkat, pengangkatan dalam jabatan, pendidikan dan pelatihan, serta pemberian penghargaan. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil pasal 10 ayat 3 target kinerja PNS dan pasal 25 ayat 1 perilaku kerja PNS (Ekawati et al., 2022).

2.1.2 Kinerja Guru

Menurut Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009, penilaian kinerja guru adalah penilaian yang dilakukan terhadap setiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karir, kepangkatan, dan jabatannya. Guru sebagai pendidik profesional mempunyai tugas utama yaitu mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Pelaksanaan tugas utama guru tidak dapat dipisahkan dari kemampuan seorang guru dalam penguasaan dan penerapan kompetensinya, seperti yang diamanatkan dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, khususnya pada

penguasaan kompetensi pedagogik dan kompetensi professional (Hamid, 2020).

Penguasaan dan penerapan kompetensi tersebut sangat menentukan tercapainya kualitas proses pembelajaran, pembimbingan peserta didik, dan pelaksanaan tugas tambahan yang relevan yang sesuai dengan fungsi sekolah/madrasah. Untuk itu memastikan apakah guru melaksanakan tugasnya secara profesional maka perlu dikembangkan sistem penilaian kinerja guru (Hamid, 2020).

Menurut Suratman Purnomo (2017) Sistem penilaian kinerja guru adalah sebuah sistem penilaian kinerja berbasis bukti (evidence-based appraisal) yang didesain untuk mengevaluasi tingkatan kinerja guru secara individu dalam melaksanakan tugas utamanya sebagai guru profesional. Penilaian kinerja guru diharapkan berimplikasi positif terhadap perbaikan dan peningkatan profesionalisme guru, juga harus berdampak pada peningkatan prestasi peserta didik. Sistem ini merupakan bentuk penilaian yang sangat penting untuk mengukur kinerja guru dalam melaksanakan pekerjaannya sebagai bentuk akuntabilitas sekolah. Pada dasarnya sistem penilaian kinerja guru bertujuan:

1. Memberikan dan menentukan tingkat kompetensi seorang guru;
2. Memantapkan dan meningkatkan efisiensi dan efektivitas kinerja guru dan sekolah;
3. Mampu menyajikan suatu landasan untuk pengambilan keputusan dalam mekanisme penetapan efektif atau kurang efektifnya kinerja guru;

4. Suatu hal yang menyediakan landasan untuk program pengembangan keprofesian berkelanjutan bagi guru;
5. Untuk menjamin bahwa guru melaksanakan tugas dan tanggung-jawabnya serta mempertahankan sikap-sikap yang positif dalam mendukung pembelajaran peserta didik untuk mencapai prestasinya;
6. Dalam rangka menyediakan dasar dalam sistem peningkatan promosi dan karir guru serta bentuk penghargaan lainnya.

Konteks Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang Petunjuk Teknis Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya., penilaian kinerja guru memiliki dua fungsi utama, yaitu untuk (Hamid, 2020):

1. Menilai unjuk kerja (kinerja) guru dalam menerapkan semua kompetensi yang diwujudkan dalam pelaksanaan tugas utamanya pada proses pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah. Dengan demikian, hasil penilaian kinerja menjadi profil kinerja guru yang dapat memberikan gambaran kekuatan dan kelemahan guru. Profil kinerja guru juga dapat dimaknai sebagai suatu analisis kebutuhan atau audit keterampilan untuk setiap guru yang dapat dipergunakan sebagai dasar untuk merencanakan pengembangan keprofesian berkelanjutan bagi guru.
2. Menghitung angka kredit yang diperoleh guru atas kinerja pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah pada tahun penilaian kinerja guru dilaksanakan.

Kegiatan penilaian kinerja dilakukan setiap tahun sebagai bagian dari proses pengembangan karir dan promosi guru untuk kenaikan pangkat dan jabatan fungsionalnya.

Menurut Mustafa Iberahim (2016) mengatakan bahwa banyak kalangan dunia pendidikan bahwa hasil penilaian kinerja guru diharapkan dapat bermanfaat untuk menentukan berbagai kebijakan yang terkait dengan peningkatan kompetensi dan profesionalisme guru sebagai ujung tombak pelaksanaan proses pendidikan dalam menciptakan insan yang cerdas, komprehensif, dan berdaya saing tinggi. Penilaian kinerja guru merupakan acuan bagi sekolah/madrasah untuk menetapkan pengembangan karir dan promosi guru. Bagi guru, penilaian kinerja guru merupakan pedoman untuk mengetahui unsur-unsur kinerja yang dinilai dan sebagai sarana untuk mengkaji kekuatan dan kelemahan individu dalam rangka memperbaiki kualitas kerjanya. Penilaian mempunyai banyak manfaat karena dapat dipergunakan sebagai alat dalam pengambilan keputusan. Adapun secara terperinci manfaat penilain kinerja adalah sebagai berikut:

1. Matrik dan penyesuaian-penyesuaian kompensasi
2. Dalam rangka untuk perbaikan kinerja
3. Memantapkan kebutuhan latihan dan pengembangan
4. Dalam rangka untuk pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian dan perencanaan tenaga kerja
5. Usaha untuk kepentingan penelitian kepegawaian

6. Membantu diagnosis terhadap kesalahan desain pegawai

Informasi penilaian kinerja tersebut oleh pimpinan, dalam hal ini kepala madrasah dapat dipakai dalam mengelola kinerja pegawai/guru, dan dapat mengungkapkan kelemahan kinerja pegawai/guru, sehingga kepala madrasah dapat menentukan tujuan maupun target yang harus diperbaiki.

Menurut Nana Surahmad (2016) menyebutkan beberapa manfaat dari adanya penilaian antara lain:

- a. Pengembangan staf melalui in-service training,
- b. Pengembangan karier melalui in-service training,
- c. Hubungan yang semakin baik antara staf dan pemimpin,
- d. Pengetahuan lebih mendalam tentang sekolah dan pribadi,
- e. Hubungan produktif antara penilaian dengan perencanaan dengan pengembangan sekolah,
- f. Kesempatan belajar yang lebih baik bagi siswa,
- g. Peningkatan moral dan efisiensi sekolah.

Setiap penilaian kinerja guru harus memiliki tujuan yang jelas tentang apa yang ingin dicapai. Robbins mengemukakan tujuan yang ingin dicapai dari penilaian kinerja antara lain:

1. Kinerja dan kompetensi guru memberikan tentang pelatihan dan pengembangan yang dibutuhkan
2. Penilaian atau evaluasi kinerja dapat dijadikan sebagai kriteria untuk program seleksi dan pengembangan

3. Kompetensi untuk memenuhi dan mengukur umpan balik terhadap para pekerja.

Didalam pengembangan kinerja dan kompetensi guru memerlukan sebuah manajemen yang dapat dipertanggungjawabkan dalam menggunakan penilaian untuk mengambil keputusan personalia, penilaian ini memberikan informasi yang berhubungan dengan promosi, transfer ataupun pemberhentian (Hamid, 2020).

Senada dengan pendapat di atas, Sutaryat (2015) mengungkapkan tujuan penilaian kinerja adalah:

- a. Untuk mengetahui tingkat prestasi
- b. Pemberian imbalan yang serasi,
- c. Mendorong pertanggungjawaban
- d. Meningkatkan motivasi kerja,
- e. Meningkatkan etos kerja,
- f. Memperkuat hubungan antara karyawan dan supervisor melalui diskusi kemajuan kerja mereka.

Menurut Agung Nugroho (2017) menyebutkan bahwa tujuan penilaian kinerja adalah membantu dalam (a) pengembangan profesi dan karier guru, (b) pengambilan kebijaksanaan per sekolah, (c) cara meningkatkan kinerja guru, (d) penugasan yang lebih sesuai dengan karier guru, (e) mengidentifikasi potensi guru untuk program in-service training, (f) jasa bimbingan dan penyuluhan terhadap kinerja guru yang mempunyai

masalah kinerja, (g) penyempurnaan manajemen sekolah, (h) penyediaan informasi untuk sekolah serta penugasan-penugasan.

2.1.3 Syarat Penilaian Kinerja

Untuk memperoleh hasil penilaian yang benar dan tepat, Penilaian kinerja guru harus memenuhi persyaratan sebagai berikut (Hamid, 2020):

1. Valid

Penilaian kinerja dan kompetensi guru dikatakan valid bila aspek yang dinilai benar-benar mengukur atau terukur dengan baik tanpa ada pengaruh dari unsur lainnya komponen-komponen tugas guru dalam melaksanakan pembelajaran, pembimbingan, dan/atau tugas lain yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah.

2. Reliabel

Penilaian kinerja dan kompetensi guru dikatakan reliabel atau mempunyai tingkat kepercayaan tinggi bila proses yang dilakukan memberikan hasil yang sama untuk seorang guru yang dinilai kinerjanya oleh siapapun dan kapan pun.

3. Praktis

Sistem penilaian kinerja guru dikatakan praktis bila dapat dilakukan oleh siapapun dengan relatif mudah, dengan tingkat validitas dan reliabilitas yang sama dalam semua kondisi tanpa memerlukan persyaratan tambahan.

2.1.4 Prinsip Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru

Agar hasil pelaksanaan dan penilaian kinerja guru dapat dipertanggungjawabkan, penilaian kinerja guru harus memenuhi prinsip-prinsip sebagai berikut (Hamid, 2020):

1. Berdasarkan ketentuan

Penilaian kinerja guru harus dilaksanakan sesuai dengan prosedur dan mengacu pada peraturan yang berlaku.

2. Berdasarkan kinerja

Aspek yang dinilai dalam penilaian kinerja guru adalah kinerja yang dapat diamati dan dipantau sesuai dengan tugas guru sehari-hari dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran, pembimbingan, dan/atau tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah

3. Berlandaskan dokumen

Penilai, guru yang dinilai, dan unsur lain yang terlibat dalam proses penilaian kinerja guru harus memahami semua dokumen yang terkait dengan sistem penilaian kinerja guru, terutama yang berkaitan dengan pernyataan kompetensi dan indikator kerjanya secara utuh, sehingga penilai, guru dan unsur lain yang terlibat dalam proses penilaian kinerja guru mengetahui dan memahami tentang aspek yang dinilai serta dasar dan kriteria yang digunakan dalam penilaian.

4. Dilaksanakan secara konsisten

Penilaian kinerja guru dilaksanakan secara teratur setiap tahun yang diawali dengan evaluasi diri, dengan memperhatikan hal-hal berikut.

a. Obyektif

Penilaian kinerja guru dilaksanakan secara obyektif sesuai dengan kondisi nyata guru dalam melaksanakan tugas sehari hari.

b. Adil

Penilai kinerja guru memberlakukan syarat, ketentuan, dan prosedur standar kepada semua guru yang dinilai.

c. Akuntabel

Hasil pelaksanaan penilaian kinerja guru dapat dipertanggungjawabkan.

d. Bermanfaat

Penilaian kinerja guru bermanfaat bagi guru dalam rangka peningkatan kualitas kinerjanya secara berkelanjutan, dan sekaligus pengembangan karir profesinya.

e. Transparan

Proses penilaian kinerja guru memungkinkan bagi penilai, guru yang dinilai, dan pihak lain yang berkepentingan, untuk memperoleh akses informasi atas penyelenggaraan penilaian tersebut.

f. Berorientasi pada tujuan

Penilaian berorientasi pada tujuan yang telah ditetapkan.

g. Berorientasi pada proses

Penilaian kinerja guru tidak hanya terfokus pada hasil, tetapi juga perlu memperhatikan proses, yakni bagaimana guru dapat mencapai hasil tersebut.

2.1.5 Aspek Yang Dinilai Dalam Penilaian Guru (Mulyasa, 2016)

Menurut Rahmad Mulyasa (2015) Guru sebagai pendidik profesional mempunyai 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. Selain tugas utama tersebut, guru juga dimungkinkan memiliki tugas-tugas lain yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah.

Penilaian kinerja guru kelas/mata pelajaran dan guru BK/Konselor dilakukan dengan mengacu kepada dimensi tugas utama guru yang meliputi kegiatan merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, mengevaluasi dan menilai termasuk di dalamnya menganalisis hasil penilaian dan melaksanakan tindak lanjut hasil penilaian. Dimensi tugas utama ini kemudian diturunkan menjadi indikator kinerja yang dapat terukur sebagai bentuk unjuk kerja guru dalam melaksanakan tugas utamanya tersebut akibat dari kompetensi yang dimiliki guru (Hamid, 2020).

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru terdapat 4 (empat) kompetensi yang harus dimiliki guru, yaitu, kompetensi

pedagogik,kepribadian, sosial, dan profesional dengan 14 (empat belas) subkompetensi sebagaimana yang telah dirumuskan oleh Badan Standar Nasional Pendidikan (BSNP). Sedangkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 27 Tahun 2008 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Konselor menjelaskan bahwa seorang guru BK/Konselor juga harus memiliki 4 (empat) kompetensi (pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional) dengan 17 sub-kompetensi (Hamid, 2020).

Dalam rangka pengembangan instrumen penilaian kinerja guru kelas/mata pelajaran dan guru BK/Konseloryang mencakup 3 dimensi tugas utama dengan indikator kinerjanya masing-masing yang dinilai berdasarkan unjuk kerja akibat kompetensi yang dimiliki oleh guru. Untuk masing-masing indikator kinerja dari setiap dimensi tugas utama akan dinilai dengan menggunakan rubrik penilaian yang lebih rinci untuk melihat apakah unjuk kerja dari kepemilikan kompetensi tersebut tergambar dalam hasil kajian dokumen perencanaan termasuk dokumen pendukung lainnya dan/atau hasil pengamatan yang dilaksanakan oleh penilai pada saat melakukan pengamatan dalam pembelajaran selama proses penilaian kinerja. Kisi-kisi instrumen yang menggambarkan hubungan antara dimensi tugas utama dan indikator kinerjanya (Hamid, 2020).

2.1.1 Gaya Kepemimpinan

2.1.2.1 Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan dalam organisasi tak lepas dari peran seorang pemimpin. Setiap pemimpin memiliki gaya masing-masing dalam kepemimpinannya. Berikut merupakan definisi kepemimpinan menurut para ahli, sebagai berikut:

Kepemimpinan merupakan kemampuan, proses dan seni mempengaruhi orang lain maupun sekelompok orang agar mempunyai kemauan untuk mencapai tujuan organisasi (Badeni, 2014:126). Berbeda dengan pengertian lainnya kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam menggerakkan, mengarahkan sekaligus mempengaruhi pola pikir, cara kerja setiap anggota agar bersikap mandiri dalam bekerja terutama dalam pengambilan keputusan untuk kepentingan percepatan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan (Wahyudi, 2017:119).

2.1.2.2 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Dari penjelasan kepemimpinan di atas bisa dijelaskan bahwa gaya kepemimpinan merupakan suatu cara yang dimiliki seorang pemimpin yang menunjukkan suatu sikap yang menjadi ciri khas tertentu untuk mempengaruhi karyawannya dalam mencapai tujuan organisasi (Mulyadi, 2015:150). Menurut penjelasan yang lain bahwa gaya kepemimpinan merupakan suatu cara bagaimana seorang pemimpin mampu mempengaruhi karyawannya agar dapat suka rela mau melakukan berbagai

Tindakan Bersama yang diperintahkan oleh pimpinan tanpa merasa bahwa dirinya ditekan guna mencapai tujuan organisasi (Busro, 2018:226).

Dari uraian tersebut dapat di simpulkan bahwa gaya kepemimpinan ialah pola menyeluruh dari tindakan seorang pimpinan, untuk mengendalikan bawahan yang di pimpinnya dengan suatu ciri khas yang dominan pada dirinya untuk pencapaian tujuan organisasi.

2.1.2.3 Macam-Macam Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan dalam lima tipe menurut pendapat (Siagian dalam Busro, 2018:229), sebagai berikut :

a. Gaya kepemimpinan Otokratis

Yakni kepemimpinan yang cenderung memiliki ciri-ciri pemimpin yang berkuasa sepenuhnya dalam organisasi dan tidak memperhatikan kebutuhan pegawainya karena mengidentifikasi tujuan pribadi dengan tujuan organisasi.

b. Gaya kepemimpinan militeristik

Kepemimpinan dalam menggerakkan pegawainya dengan menggunakan perintah bergantung pada jabatannya, serta menuntut disiplin yang tinggi dan kaku kepada pegawainya.

c. Gaya kepemimpinan paternalistik

Gaya kepemimpinan yang mengayomi karena menganggap pegawainya tidak bisa mengambil keputusan sendiri selalu bergantung kepada pimpinan dan selalu melindungi.

d. Gaya kepemimpinan karismatis

Memiliki daya penarik yang sangat besar karena umumnya memiliki pengikut yang anggotanya dalam skala besar dan keikutsertaan anggota bersifat buta serta sangat setia kepada pimpinannya.

e. Gaya kepemimpinan demokratis

Yakni kepemimpinan yang mengutamakan diskusi dan berusaha mengutamakan kerja sama dalam mencapai tujuan organisasi, pemimpin yang memiliki karakter untuk menerima saran dan kritik serta mengerti kebutuhan pegawainya.

2.1.2.4 Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Sekolah adalah lembaga yang bersifat kompleks dan unik. Bersifat kompleks karena sekolah sebagai organisasi didalamnya terdapat berbagai dimensi yang satu sama lain saling berkaitan dan saling menentukan. Sedang bersifat unik karena sekolah memiliki karakter tersendiri, dimana terjadi proses belajar mengajar, tempat terselenggaranya kebudayaan kehidupan manusia memerlukan tingkat koordinasi yang tinggi “Keberhasilan Sekolah adalah Keberhasilan kepala sekolah” (Diansyah, 2016).

Karena sifatnya yang kompleks dan unik tersebut, sekolah sebagai organisasi kepala sekolah dilukiskan sebagai orang yang memiliki harapan tinggi bagi para staf dan para siswa. Menurut Diansyah (2016), “kepala sekolah adalah mereka yang banyak mengetahui tugas-tugas mereka dan mereka yang menentukan irama bagi sekolah dalam menggerakkan

kehidupan sekolah guna mencapai tujuan. Studi keberhasilan kepala sekolah menunjukkan bahwa kepala sekolah adalah seseorang yang menentukan titik pusat dan irama suatu sekolah.

Kepala sekolah yang berhasil adalah kepala sekolah yang memahami keberadaan sekolah sebagai organisasi kompleks yang unik, serta mampu melaksanakan perannya dalam memimpin sekolah (Diansyah, 2016).

Kepala sekolah merupakan pemimpin pendidikan di sekolah. Jika pengertian kepemimpinan tersebut diterapkan dalam organisasi pendidikan, maka kepemimpinan pendidikan bisa diartikan sebagai suatu usaha untuk menggerakkan orang-orang yang ada dalam organisasi pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan.

Hal ini sesuai dengan pendapat Nawawi (1985) dalam Dharma (2013) yang mengemukakan bahwa kepemimpinan pendidikan adalah proses mempengaruhi, menggerakkan, memberikan motivasi, dan mengarahkan orang-orang yang dalam organisasi pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan. Ada banyak teori gaya kepemimpinan yang bisa diterapkan kepala sekolah. Bila ditelaah dari perkembangan teori, ada banyak teori kepemimpinan yang bisa ditelaah untuk mengkaji masalah kepemimpinan. Teori kepemimpinan yang pertama-tama dikembangkan adalah teori sifat atau trait theory. Pada dasarnya teori sifat memandang bahwa keefektifan kepemimpinan itu bertolak dari sifat-sifat kepribadian tertentu, misalnya harga diri, prakarsa, kecerdasan, kelancaran berbahasa,

kreatifitas termasuk ciri-ciri fisik yang dimiliki seseorang. Pemimpin dikatakan efektif bila memiliki sifat-sifat kepribadian yang baik. Sebaliknya, pemimpin dikatakan tidak efektif bila tidak menunjukkan sifat-sifat kepribadian yang baik (Dharma, 2013).

Menurut Diansyah (2016), hampir seluruh penelitian kepemimpinan dapat dikelompokkan ke dalam empat macam pendekatan, yaitu pendekatan pengaruh kewibawaan, sifat, perilaku dan situasional. Berikut uraian keempat macam pendekatan tersebut :

a. Pendekatan pengaruh kewibawaan (*power influence approach*)

Menurut pendekatan ini, keberhasilan pemimpin dipandang dari segi sumber dan terjadinya sejumlah kewibawaan yang ada pada para pemimpin, dan dengan cara yang bagaimana para pemimpin menggunakan kewibawaan tersebut dalam hal : bagaimana cara memberi perintah, membagi tugas dan wewenang, cara berkomunikasi, cara mendorong semangat kerja bawahan, cara memberi bimbingan dan pengawasan, cara membina disiplin kerja bawahan, dan cara mengambil keputusan (Dinarsih, 2010).

Pendekatan perilaku menekankan pentingnya perilaku yang dapat diamati yang dilakukan oleh para pemimpin dari sifat pribadi atau sumber kewibawaan yang dimilikinya. Oleh sebab itu pendekatan pendekatan perilaku itu mempergunakan acuan sifat pribadi dan kewibawaan. Kemampuan perilaku secara konseptual telah berkembang ke dalam berbagai macam cara dan berbagai macam

tingkatan abstraksi. Perilaku seorang pemimpin digambarkan ke dalam istilah “pola aktivitas”, “peranan manajerial”, atau “katerogi perilaku” (Dinarsih, 2010).

Teori kepemimpinan berdasarkan pendekatan perilaku tersebut tidak di dasarkan pada sifat atau ciri-ciri kepribadian seseorang, tapi lebih cenderung berdasarkan perilaku atau proses kepemimpinan yang ditunjukkan dalam organisasi yang dipimpin. Kualitas kepemimpinan tidak dinilai dari karakter personal, tapi lebih ditekankan pada fungsi, peranan, atau perilaku yang ditampilkan dalam kelompok (Dharma, 2007).

b. Pendekatan situasional (*situasional approach*)

Pendekatan situasional menekankan pada ciri-ciri pribadi pemimpin dan situasi, mengemukakan dan mencoba untuk mengukur atau memperkirakan ciri-ciri pribadi ini, dan membantu pimpinan dengan garis pedoman perilaku yang bermanfaat yang didasarkan kepada kombinasi dari kemungkinan yang bersifat kepribadian dan situasional. Pendekatan situasional atau pendekatan kontingens merupakan suatu teori yang berusaha mencari jalan tengah antara pandangan yang mengatakan adanya asas-asas organisasi dan manajemen yang bersifat universal, dan pandangan yang berpendapat bahwa tiap organisasi adalah unik dan memiliki situasi yang berbeda-beda sehingga harus dihadapi dengan gaya kepemimpinan tertentu.

Peranan pemimpin harus dipertimbangkan dalam hubungan dengan situasi dimana peranan itu dilaksanakan. Pendekatan situasional dalam kepemimpinan mengatakan bahwa kepemimpinan ditentukan tidak oleh sifat kepribadian individu-individu, melainkan oleh persyaratan situasi sosial (Dinarsih, 2010)..

Berdasarkan uraian di atas maka indikator gaya kepemimpinan kepala sekolah sebagai instrumen penelitian (konstruk validitas internal) sebagai berikut. 1) pengambilan keputusan, 2) pembagian tugas kepada bawahan, 3) inisiatif bawahan, 4) pemberian sanksi/hukuman, 5) pemberian penghargaan terhadap prestasi, 6) menjalin komunikasi, 7) monitoring pelaksanaan tugas, dan 8) rapat kerja.

2.1.3 Lingkungan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut (Amirullah, 2015) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai tempat dan unsur dinamis yang ada disekitar seseorang bekerja. Lingkungan kerja bukan hanya menyangkut lingkungan fisik kerja akan tetapi juga menyangkut unsur-unsur psikis yang terjadi dalam bekerja. Menurut (Sedarmayanti, 2017) mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut (Nitisemito, 2015) mengemukakan “lingkungan kerja adalah segala sesuatu

yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya menjalankan tugas yang dibebankan”. Dari pengertian menurut para ahli maka dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja adalah kondisi ataupun suasana disekitar karyawan, selama waktu karyawan melakukan kegiatan yang mana kegiatan tersebut mempunyai pengaruh bagi karyawan pada waktu melakukan kegiatan kerja dalam rangka menjalankan operasional perusahaan.

2.1.3.2 Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Menurut (Sedarmayanti, 2017) jenis lingkungan terbagi menjadi dua macam yaitu :

a. Lingkungan kerja fisik

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

- 1) Lingkungan yang berlangsung berhubungan dengan karyawan seperti : pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
- 2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum yaitu lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia missal: temperature, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

b. Lingkungan kerja non fisik

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

2.1.3.3 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut (Nitisemito, 2015) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

a. Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi disekitar karyawan yang sedang dilakukannya pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

b. Hubungan antar rekan kerja

Hubungan antar rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja.

c. Hubungan antara bawahan dengan pimpinan

Hubungan antara bawahan dengan pimpinan yaitu hubungan dengan karyawan yang baik dan harmonis dengan pimpinan tempat kerja. Hubungan yang baik dan harmonis dengan pimpinan tempat kerja merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

d. Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap atau sesuai. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru mendapatkan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

2.1.3.4 Faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut (Nitisemito, 2015) yaitu sebagai berikut :

1. Warna

Warna merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.

2. Kebersihan lingkungan kerja

Kebersihan lingkungan kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya.

3. Penerangan

Penerangan dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.

4. Pertukaran udara

Pertukaran udara yang cukup dari ventilasi udara yang tersedia akan meningkatkan kesegaran fisik para karyawan. selain ventilasi, konstruksi gedung yang mempunyai atap tinggi akan menimbulkan pertukaran udara yang lebih baik daripada gedung yang mempunyai atap rendah. Hal ini yang perlu menjadi perhatian adalah volume ruangan harus sebanding dengan jumlah karyawan yang ada agar pertukaran udara yang berlangsung lebih baik.

5. Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan

Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari itu termasuk keamanan milik pribadi karyawan dan juga konstruksi gedung tempat mereka bekerja. Sehingga akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong karyawan dalam bekerja.

6. Kebisingan

Kebisingan merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak menimbulkan kesalahan atau kerusakan. Hal ini jelas akan menimbulkan kebosanan.

7. Tata ruang

Tata ruang merupakan penataan yang ada didalam ruang kerja yang biasa mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja.

2.1.3.5 Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Ishak dan Tanjung (2003:26) , manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standart yang benar dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

2.2 Penelitian Terdahulu

1. Maulina (2023)

Penelitian ini dilakukan oleh Maulina (2023) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Otoriter Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di MAN 1 Sampang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja pegawai.

Persamaan dengan penelitian ini ialah variabel yang diteliti yaitu kepemimpinan dan kinerja pegawai. Adapun perbedaan dalam penelitian ini ialah indikator yang digunakan, berdasarkan hasil penelitian terdahulu, maka peneliti akan membandingkan apakah setiap variabel terdapat juga pengaruh setelah meneliti dengan objek yang berbeda.

2. Sartika (2023)

Penelitian yang dilakukan oleh Sartika (2023) dengan judul Pengaruh Kompetensi Manajerial dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi manajerial dan gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.

Persamaan dengan penelitian ini adalah variabel yang diteliti yaitu sama-sama mengangkat variabel gaya kepemimpinan dan kinerja. Adapun perbedaan dalam penelitian ini adalah peneliti mengangkat variabel lain yaitu kompetensi manajerial.

3. Astutik (2023)

Penelitian yang dilakukan oleh Astutik (2023) dengan judul Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di UPT SMP Negeri 12 Gresik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru Adapun persamaan dengan penelitian ini yaitu variabel yang diteliti yaitu gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kinerja. Sedangkan perbedaannya ialah indikator penelitiannya.

4. Nurmalawati (2023)

Penelitian yang dilakukan Nurmalawati (2023) dengan judul Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Guru Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada SMP Negeri di Kecamatan Blang Mangat. *Jurnal Manajemen Indonesia*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Hasil penelitian menemukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi, sedangkan disiplin kerja berpengaruh terhadap motivasi. Lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru namun, disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja guru. Selanjutnya motivasi tidak memediasi hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Dan motivasi memediasi secara penuh hubungan disiplin kerja terhadap kinerja guru

Persamaan dengan penelitian ini adalah variabel yang diteliti yaitu lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Sedangkan perbedaannya ialah variabel motivasi. Selain itu obyek penelitiannya juga berbeda.

5. Hartati R, (2021)

Penelitian yang dilakukan oleh Hartati, R. (2021) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru (Studi pada Guru SMK Muhammadiyah Ayah) (Doctoral dissertation, Universitas Putra Bangsa). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dan kepemimpinan, motivasi kerja dan

kompetensi berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah.

Persamaan dengan penelitian ini adalah variabel yang diteliti yaitu kepemimpinan dan kinerja pegawai. Adapun perbedaan dalam penelitian ini adalah adalah peneliti mengangkat variabel lain yaitu lingkungan dan objek penelitian yang berbeda, berdasarkan hasil penelitian terdahulu, maka peneliti akan membandingkan apakah setiap variabel terdapat juga pengaruh setelah meneliti dengan objek yang berbeda.

6. Adiyono (2021)

Penelitian yang dilakukan oleh Adiyono (2021) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru MA Al-Ihsan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Pertama, gaya kepemimpinan demokratis Kepala Madrasah sangat tinggi, yaitu 88,88%. Kedua, guru kategori tinggi mencapai 55,56% dan kategori sedang mencapai 44,44%. Ketiga, terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan demokratis kepala madrasah terhadap kinerja guru MA Al-Ihsan. Hal ini ditunjukkan pada Hitung> Tabel (0,796> 0,277).

Persamaan dengan penelitian ini adalah variabel yang diteliti yaitu sama- sama mengangkat variabel gaya kepemimpinan dan kinerja. Adapun perbedaan dalam penelitian ini adalah adalah peneliti mengangkat variabel lain yaitu lingkungan dan gaya kepemimpinan pada penelitian ini tidak terfokus pada satau gaya kepemimpinan demokratis saja tetapi akan

mengidentifikasi setiap gaya kepemimpinan di masing – masing sekolah yang ada di Kecamatan Onembute.

7. Muhammad Harmendi, Bukman Lian, dan Ratu Wardarita (2021)

Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Harmendi, Bukman Lian, dan Ratu Wardarita (2021), dengan judul “Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan Motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP dan MTS Muhammadiyah di kota Palembang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru SMP dan MTS Muhammadiyah di kota Palembang. Gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMP dan MTS Muhammadiyah di kota Palembang.

Persamaan dengan penelitian ini adalah variabel yang diteliti yaitu sama- sama mengangkat variabel gaya kepemimpinan dan kinerja. Sedangkan perbedaan pada penelitian ini adalah variabel lingkungan dan objek penelitian. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, maka peneliti akan membandingkan apakah setiap variabel memiliki pengaruh dengan objek yang berbeda.

8. Ahmad Adzkiya (2021)

Penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Adzkiya dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Iklim Sekolah Dan Komitmen Profesional Guru Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus Di Mts Ma’arif Nu Kabupaten Banyumas)”. Gaya kepemimpinan

transformasional sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap iklim sekolah di MTs Ma'arif NU Kabupaten Banyumas. Gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen profesional guru MTs Ma'arif NU di Kabupaten Banyumas. Iklim sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru MTs Ma'arif NU di Kabupaten Banyumas. Komitmen profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru MTs Ma'arif NU di Kabupaten Banyumas. Gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di MTs Ma'arif NU Kabupaten Banyumas.

Persamaan dengan penelitian ini adalah variabel yang diteliti yaitu sama- sama mengangkat variabel gaya kepemimpinan dan kinerja. Adapun perbedaan dalam penelitian ini adalah adalah peneliti mengangkat variabel lain yaitu lingkungan dan gaya kepemimpinan pada penelitian ini tidak terfokus pada gaya kepemimpinan transformasional saja, tetapi juga mengidentifikasi setiap gaya kepemimpinan di masing – masing sekolah yang ada di Kecamatan Onembute.

9. Manalu

Penelitian yang dilakukan oleh Manalu (2023) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja dan Employee Engagement terhadap Kinerja Guru SMA XYZ Palembang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja dan keterikatan guru berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru sebesar

36,2%, dan faktor kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap peningkatan keterikatan guru sebesar 37,2%.

Persamaan penelitian saat ini dengan penelitian sebelumnya yakni menggunakan pendekatan yang sama yakni metode survei. Sedangkan perbedaannya yakni adanya variabel lain yang diteliti yakni Employee Engagement.

10. Cladia (2023)

Penelitian yang dilakukan Cladia (2023) dengan judul: Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa: (1) Instrumen yang dikembangkan melalui model pengukuran adalah valid dan konsisten mengukur Kinerja Guru dengan koefisien Construct Reliability (CR = 0,90; VE = 0,62), Gaya Kepemimpinan kepala sekolah (CR = 0,90; VE = 0,60), Budaya organisasi (CR = 0,90; VE = 0,60); (2) Gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru; (3) Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru; dan (4) Gaya kepemimpinan kepala sekolah dan Budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru. Kesimpulan penelitian ini, adalah bahwa peningkatan kinerja guru ditentukan oleh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan kondusifitas budaya organisasi yang diimplementasikan di sekolah.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yakni sama-sama meneliti tentang pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, sedangkan perbedaannya yakni adanya

variabel lain yang berbeda yakni budaya organisasi. Selain itu, penelitian ini dilaksanakan

2.3 Kerangka Konsep

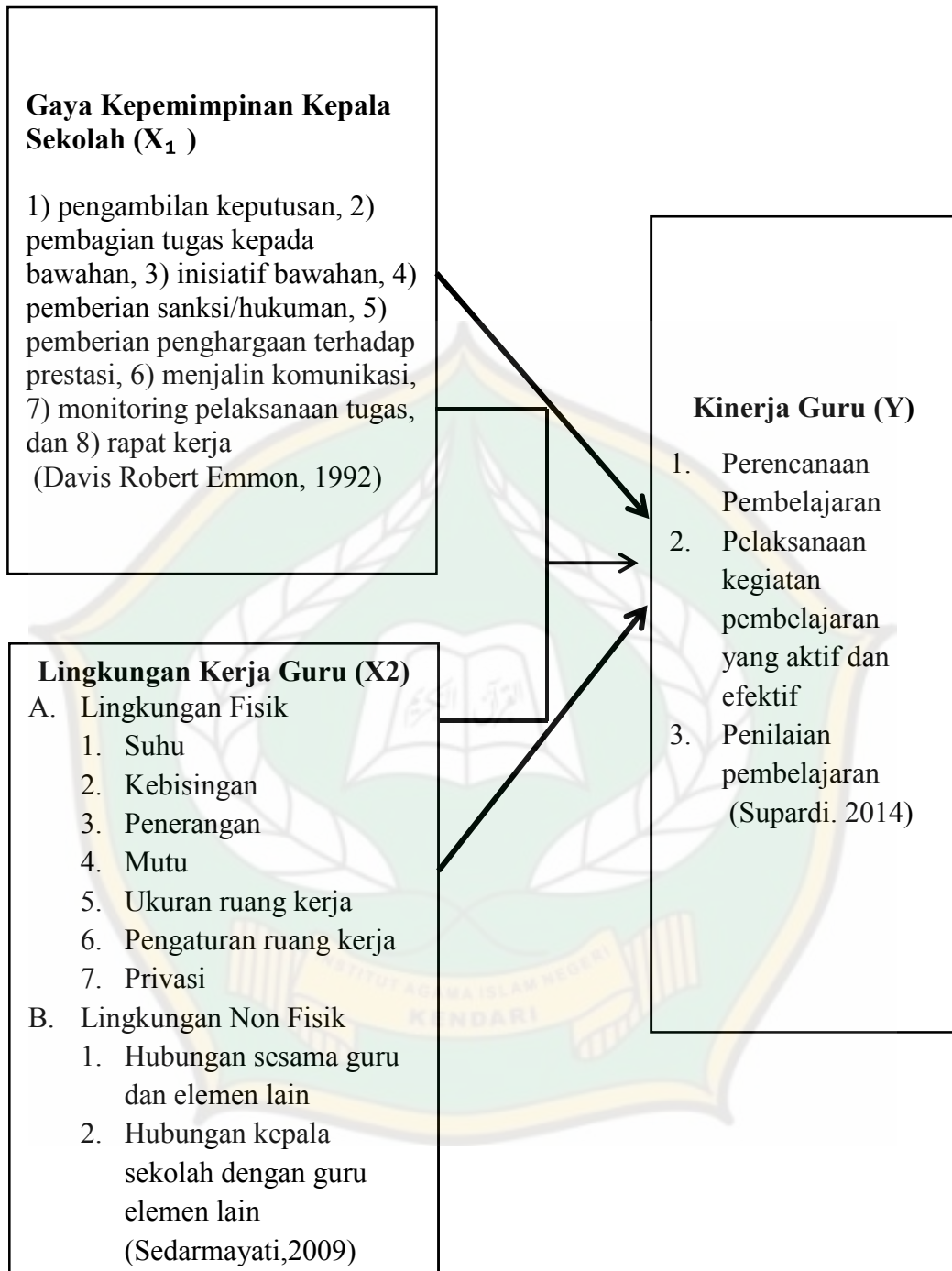
Sekolah merupakan suatu lembaga yang terorganisir dan dijalankan untuk memberikan pelayanan dalam bidang pendidikan, dalam sebuah sekolah terdapat organisasi yang dipimpin oleh seorang Kepala Sekolah. Di Sekolah guru merupakan komponen paling menentukan dalam sistem pendidikan secara keseluruhan, yang harus mendapat perhatian sentral, pertama dan utama, figur yang satu ini akan senantiasa menjadi sorotan strategis ketika berbicara masalah pendidikan, karena guru selalu terkait dengan komponen manapun dalam sistem pendidikan, guru memegang peran utama dalam pembangunan pendidikan, khususnya yang diselenggarakan secara formal di sekolah, guru juga sangat menentukan keberhasilan peserta didik, terutama dalam kaitannya dengan proses belajar mengajar (Manik & Bustomi, 2011).

Kepala Sekolah sebagai pemimpin memiliki Gaya Kepemimpinan yang dapat menyesuaikan dengan iklim sekolah untuk menggerakkan perangkat sekolah sehingga tercapai tujuan sekolah (Soetopo, Kusumaningtyas, & Andjarwati, 2018). Selain Gaya Kepemimpinan dari seorang Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja dan efektivitas kerja pegawai (Prihantoro, 2015). Motivasi (motivation) pada dasarnya adalah motif (motive) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu (Rukmana, 2018). Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah

upaya pemberian dorongan kerja yang diberikan oleh Kepala Sekolah sebagai leader kepada para bawahan khususnya guru untuk meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan dari pendidikan

Kerangka berfikir dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 2.1 sebagai berikut:





Gambar 2.1 : Kerangka Penelitian

2.4 Hipotesis

Berdasarkan kerangka konsep, gaya kepemimpinan kepala sekolah yang berupa cara memberikan perintah, memberi tugas dan wewenang, cara berkomunikasi cara mendorong semangat guru, cara membina disiplin guru dan cara mengambil keputusan dan Lingkungan kerja yang dibagi 2 bagian yaitu lingkungan kerja fisik yang terbagi antara suhu, kebisingan, penerangan, mutu, ukuran kerja privasi dan lingkungan kerja non fisik seperti hubungan dengan sesama guru dan elemen lain dan hubungan kepala sekolah dan guru dan elemen lain akan mempengaruhi kinerja guru yang berupa perencanaan pembelajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran yang aktif dan efektif dan penilaian pembelajaran yang telah dijelaskan maka hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

- H1 : Terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Onembute
- H2 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Onembute
- H3 : Terdapat hubungan signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Onembute

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei yang merupakan penelitian yang menekankan analisisnya pada data-data numerik yang diolah dengan metode statistika. Data-data yang dimaksud adalah data-data yang berupa angka sebagai alat untuk menemukan keterangan atau informasi tentang apa saja yang ingin diketahui. Sugiyono (2013: 4) mengemukakan bahwa penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menganalisis data-data secara kuantitatif statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan kemudian menginterpretasikan hasil analisis tersebut untuk memperoleh kesimpulan.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di SD Negeri se-Kecamatan Onembute Kabupaten Konawe yakni: SDN 1 Trimulya, SDN 2 Trimulya, SDN 1 Onembute, SDN 2 Onembute, SDN 1 Suka Maju dan SDN 2 Sukamaju. Waktu penelitian telah berlangsung selama tiga bulan yakni bulan November 2022 sampai dengan Februari 2023).

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah sebuah kumpulan dari semua kemungkinan orang, benda dan ukuran lain dari objek yang menjadi perhatian.

Sedangkan sampel adalah suatu bagian dari populasi tertentu yang menjadi perhatian (Priyatno, 2008:16). Populasi untuk penelitian ini guru SD Negeri di Kecamatan Onembute dengan jumlah 73 orang guru.

3.3.2 Sampel

Sampel merupakan sebagian atau perwakilan dari populasi yang akan diteliti. Adapun penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan metode sensus yaitu jumlah sampel diambil dari keseluruhan jumlah populasi sebanyak 73 orang. Distribusi jumlah sampel tiap sekolah dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 3 1 Sampling Guru di SDN se-Kecamatan Onembute

No	Nama Sekolah	Jumlah
1	SDN 1 Trimulya	10
2	SDN 2 Trimulya	13
3	SDN 1 Onembute	14
4	SDN 2 Onembute	12
5	SDN 1 Suka Maju	11
6	SDN 2 Sukamaju	13
	Total	73

Sumber : Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kab. Konawe, 2022

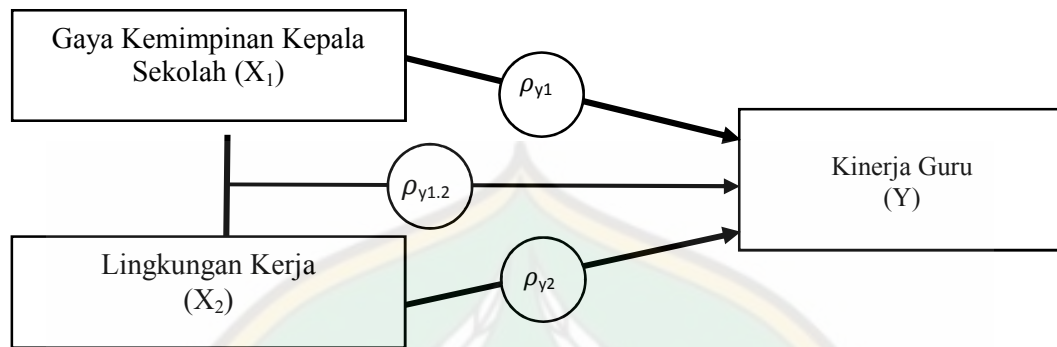
3.4 Variabel Penelitian

Terdapat tiga variabel dalam penelitian ini yaitu dua variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini yakni gaya kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja, sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini yaitu kinerja guru.

3.5 Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear sederhana dan berganda untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel gaya kepemimpinan

kepala sekolah dan lingkungan kerja (independen) terhadap kinerja guru (dependen). Oleh karena itu, model konstelasi penelitian ini dapat dikemukakan dalam bentuk skema pada gambar berikut ini:



Gambar 3.1 Konstelasi Variabel Penelitian

Keterangan:

X₁ = Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

X₂ = Lingkungan Kerja

Y = Kinerja Guru

ρ_{y1} = Pengaruh X₁ terhadap Y

ρ_{y2} = Pengaruh X₂ terhadap Y

$\rho_{y1.2}$ = Pengaruh X₁ dan X₂ secara bersama-sama terhadap Y

3.6 Definisi Operasional

Definisi operasional variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

3.6.1 Kinerja Guru (Y)

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya pencapaian

tujuan organisasi bersangkutan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Standar kompetensi guru ini dikembangkan secara utuh dari empat kompetensi utama, yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja guru.

Menurut Handoko (2017), pengertian kinerja adalah kemampuan dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepada pelaksana, akibat konsekuensi perjanjian sesuai dengan job yang diberikan kepada masing-masing pegawainya. Adapun pengertian lain dari kinerja menurut Kartono (2018), adalah kinerja merupakan keberhasilan pemimpin itu pada umumnya diukur dari produktivitas dan efektifitas pelaksanaan tugas yang dibebankan kepada dirinya. Variabel ini diukur dengan menggunakan indikator sebagai berikut :

1. Perencanaan pembelajaran
2. Pelaksanaan kegiatan pembelajaran yang aktif dan efektif
3. Penilaian pembelajaran

3.6.2 Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1)

Gaya kepemimpinan kepala sekolah adalah proses mempengaruhi, menggerakkan, memberikan motivasi, dan mengarahkan orang-orang yang ada dalam organisasi pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan. Dalam penelitian ini nanti, tidak akan membahas mengenai “*type of leader*” tetapi hanya membahas “*style of leads*” yang berkenaan dengan “*manner of performing on*

action or playing” atau cara melaksanakan kepemimpinan atau cara memainkan peran sebagai pemimpin. Kualitas kepemimpinan tidak dinilai dari karakter personal, tapi lebih ditekankan pada fungsi, peranan, atau perilaku yang ditampilkan dalam kelompok dengan cara memberi perintah, membagi tugas dan wewenang, cara berkomunikasi, cara mendorong semangat kerja bawahan, cara memberi bimbingan dan pengawasan, cara membina disiplin kerja bawahan, dan cara mengambil keputusan.

Pada penelitian ini, gaya kepemimpinan kepala sekolah dilihat dari gaya kepemimpinan berdasarkan pendekatan perilaku yaitu gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh pemimpin dalam kegiatannya sehari-hari dengan indikator sebagai berikut :

Indikator gaya kepemimpinan kepala sekolah sebagai instrumen penelitian (konstruk validitas internal) sebagai berikut. 1) pengambilan keputusan, 2) pembagian tugas kepada bawahan, 3) inisiatif bawahan, 4) pemberian sanksi/hukuman, 5) pemberian penghargaan terhadap prestasi, 6) menjalin komunikasi, 7) monitoring pelaksanaan tugas, dan 8) rapat kerja

3.6.3 Lingkungan Kerja (X₃)

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Menurut Sedarmayanti (2017:21), secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu lingkungan fisik

dan lingkungan non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung, sedangkan lingkungan kerja non fisik yaitu adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2017:21) dalam penelitian ini yaitu :

1. Lingkungan kerja fisik

- 1) Suhu udara
- 2) Kebisingan
- 3) Penerangan
- 4) Mutu udara
- 5) Ukuran ruang kerja
- 6) Pengaturan ruang kerja
- 7) Privasi
- 8) Fasilitas dan sarana kantor

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

- 1) Hubungan sesama rekan guru atau elemen lainnya
- 2) Hubungan kepala sekolah dengan guru dan elemen lainnya

Secara keseluruhan definisi operasional variabel penelitian yaitu sebagai berikut :

Tabel 3.2 Kisi-kisi Instrumen Penelitian

Variabel	Konsep	Indikator	Pertanyaan
Hasil kinerja guru (Y)	Kinerja guru adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perencanaan pembelajaran 2. Pelaksanaan kegiatan pembelajaran yang aktif dan efektif 3. Penilaian pembelajaran 	<p>1-13</p> <p>14-27</p> <p>28-40</p>
Gaya kepemimpinan kepala sekolah (X□)	Gaya kepemimpinan kepala sekolah adalah prestasi atas dasar kecakapan usaha, kesempatan mempengaruhi, menggerakkan, motivasi, dan mengarahkan orang-orang yang ada dalam organisasi pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan	<ol style="list-style-type: none"> 1) pengambilan keputusan 2) pembagian tugas kepada bawahan 3) inisiatif bawahan 4) pemberian sanksi/hukuman 5) pemberian penghargaan terhadap prestasi 6) menjalin komunikasi 7) monitoring pelaksanaan tugas, dan 8) rapat kerja 	<p>1-5</p> <p>6-10</p> <p>11-5</p> <p>16-20</p> <p>21-25</p> <p>26-30</p> <p>31-35</p> <p>36-40</p>
Lingkungan	Lingkungan adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan	<ol style="list-style-type: none"> A. Lingkungan fisik <ol style="list-style-type: none"> 1. Suhu 2. Kebisingan 3. Penerangan 4. Mutu 5. Ukuran ruang kerja 6. Pengaturan ruang kerja 7. Privasi B. Lingkungan non fisik <ol style="list-style-type: none"> 1. Hubungan dengan sesama guru dan elemen lain 2. Hubungan kepala sekolah dengan guru dan elemen lainnya 	<p>1-4</p> <p>5-9</p> <p>10-13</p> <p>14-17</p> <p>18-21</p> <p>22-26</p> <p>27-31</p> <p>31-35</p> <p>36-40</p>

3.7 Instrumen Penelitian

Alat pengumpul data pada penelitian ini berupa angket. Angket yang digunakan adalah angket tertutup, karena responden tinggal memilih jawaban yang disediakan. Pengumpulan data diperlakukan dengan menggunakan angket yang disebar oleh responden penelitian.

3.7.1 Penyusunan Instrumen Penelitian

Angket digunakan untuk menemukan data empiris dengan penggunaan angket dengan skala likert. Penggunaan angket dimaksudkan untuk mengumpulkan data variabel penelitian yaitu berupa gaya kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja dan kinerja guru.

Umar (2018), skala likert ini berhubungan dengan pernyataan tentang sikap seseorang terhadap sesuatu. Responden diminta mengisi pernyataan dalam skala ordinal. Skala pengukuran adalah skala likert yang dibagi ke dalam lima pengukuran yang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut.

Tabel 3. 1 Skala Penilaian Instrumen Angket

Skor Jawaban	SS	S	RG	TS	STS
Pernyataan Positif	5	4	3	2	1
Pernyataan Negatif	1	2	3	4	5

Keterangan:

- STS = Sangat Tidak Setuju, diberi bobot 1
- TS = Tidak Setuju, diberi bobot 2
- Rg = Ragu-ragu, diberi bobot 3
- S = Setuju, diberi bobot 4
- SS = Sangat Setuju, diberi bobot 5

Menurut Umar (2018), untuk penyusunan angket dari setiap variabel dilaksanakan dengan menggunakan tahapan-tahapan berikut :

1. Tentukan variabel-variabel yang terkait dengan penelitian variabel-variabel dapat tercermin pada judul penelitian.
2. Variabel-variabel tadi dijadikan jabarannya dalam subvariabel yang diketahui dari teori penelitian terlebih dahulu.
3. Subvariabel dicarikan jabarannya dalam bentuk indikator-indikator jika ada.
4. Indikator dijadikan jabarannya dalam bentuk subindikator, jika ada.
5. Jika subindikator masih dapat dibagi lagi jadi komponen terkecil, maka komponen ini dijasikan sebagai butir-butir pertanyaan. Seberapa detail penjabaran suatu variabel diurai, tergantung dari seberapa luas dan alam penelitian akan dilakukan. Selanjutnya pertanyaan-pertanyaan sebaiknya tersusun menurut hierarkinya agar mudah dipakai dalam analisis berikutnya.
6. Seluruh butir-butir pernyataan yang telah selesai yang telah ditentukan pada gilirannya akan ditempatkan pada lembaran instrumen seperti angket. Agar responden dapat mengisi dengan baik, yang ditandai dengan kecilnya ketergantungan pada peneliti dalam mengisi angket, buatlah angket yang se-informatif mungkin.

Agar responden mudah memahami butir-butir pernyataan dalam angket, maka dalam penyusunan angket tetap memperhatikan kemudahan pengisian, yaitu dengan cara menghindari pernyataan-pernyataan yang

meragukan responden, menghindari kata-kata yang terlalu abstrak dan tidak menggunakan kata-kata yang menimbulkan rasa curiga dan empati.

3.8 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik angket, yaitu; teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengemukakan sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada seluruh responden untuk dijawab berdasarkan kondisi yang dialaminya. Jenis angket yang digunakan berupa pernyataan tertutup dengan model rating skala likert yang terdiri dari lima tingkat preferensi jawaban yang tersusun secara kontinum, yaitu: sangat setuju (SS), setuju (S), Ragu-ragu (RG) dan Tidak Setuju (TS) (Sugiyono, 2019).

3.9 Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Data merupakan penggambaran variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai alat pembuktian hipotesis. Oleh karena itu, data dalam penelitian ini mempunyai kedudukan yang paling tinggi yang menentukan berkualitas atau tidaknya penelitian ini. Sebuah instrumen dikatakan baik sebagai alat ukur jika memiliki ciri-ciri yang sah (valid) dan andal (reliabel).

3.9.1 Uji Validitas Instrumen

Uji validitas dilakukan untuk mengukur apakah instrumen penelitian yaitu butir-butir item angket pada penelitian ini telah valid (dapat mengukur yang seharusnya diukur dalam penelitian ini). Proses validasi instrumen dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrumen yaitu validitas butir dengan menggunakan rumus korelasi

product moment untuk menghitung koefisien korelasi antara skor setiap butir dengan skor total.

Uji validitas dilakukan dengan menghitung korelasi antara skor tiap item dengan skor total pada setiap item skala, dengan menggunakan rumus teknik *korelasi Product Moment*, dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N \sum X^2 - (\sum X)^2)(N \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}} \dots\dots\dots$$

Keterangan:

- R_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y
- N = Banyaknya peserta tes
- X = Skor setiap item
- Y = Skor total
- ∑ XY = Hasil kali skor X dan Y untuk setiap responden
- ∑ X = Jumlah skor X
- ∑ Y = Jumlah skor Y
- ∑ X² = Jumlah kuadrat seluruh skor X
- ∑ Y² = Jumlah kuadrat seluruh skor Y (Asep Jihad dan Abdul Haris, 2010, h. 180)

Butir dikatakan valid apabila koefisien korelasi (r_{hit}) bernilai positif dan lebih besar atau sama dengan r_{tabel} dengan taraf signifikansi 0,05. Demikian sebaliknya dikatakan tidak valid apabila koefisien korelasi (r_{hitung}) lebih kecil dari r_{tabel} dengan taraf signifikansi 0,05. Pelaksanaan perhitungan validitas butir pada penelitian ini dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 20.

Uji validitas instrumen dilakukan di SD 1 Lambuya pada bulan November 2022 dengan cara menyebarkan angket kepada responden, setelah data diperoleh kemudian diolah dengan menggunakan program SPSS versi 20. Hasil uji validitas instrumen penelitian dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3. 2 Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

	Butir Angket Variabel X1	Jumlah	Butir Angket Variabel X2	Jumlah	Butir Angket Variabel Y	Jumlah
Valid	1,2,4,5,6,7,9,11,13,14,15,17,19,20,22,23,24,26,27,28,29,30,32,33,34,35,38,39	28	1,2,3,4,5,6,8,9,11,12,14,15,16,17,18,19,20,23,24,25,26,27,29,30,32,34,35,36,37,38,40	30	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,14,15,16,17,18,19,20,21,22,23,24,25,27,29,32,34,35,37,38,39,40	32
Tidak Valid	3,8,10,12,16,18,21,25,31,36,37,40	12	7,10,13,21,22,24,28,31,33,39	10	12,13,26,28,30,31,33,36,	8
	Jumlah	40	Jumlah	40	40	40

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2023

3.9.2 Uji Reliabilitas Instrumen

Uji Reliabilitas Instrumen dilakukan untuk mengukur apakah instrumen penelitian yaitu butir-butir item angket pada penelitian ini konsisten (menunjukkan hasil yang sama) walaupun digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda. Uji reabilitas ini dengan menggunakan tehnik *alpha Cronbach* yaitu “menganalisis reabilitas alat ukur dari satu kali pengukuran” (Akdon dan Ridwan, 2012. h. 115).

Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik formula *Alpha Cronbach*. Menurut (Asep Jihad dan Abdul Haris, 2010, h. 180) rumus *alpha* digunakan untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya tidak bernilai 1 atau 0, misalnya angket atau soal bentuk uraian. Rumus *Alpha Cronbach*., yaitu:

$$r_{11} = \left[\frac{n}{n-1} \right] \left[1 - \frac{S_i^2}{S_t^2} \right] \dots$$

Keterangan :

- r_{11} = Koefisien reliabilitas
- n = Banyaknya butir soal
- S_i^2 = Jumlah varians skor tiap item
- S_t^2 = Varians skor total

Proses pengujian reliabilitas dilakukan dengan cara, hasil uji validitas pada semua pertanyaan dinyatakan yang dinyatakan valid, kemudian dihitung koefisien reliabilitasnya menggunakan rumus *alpha cronbach*. Proses perhitungan pengujian tersebut dianalisis menggunakan bantuan program SPSS versi 20 for Microsoft Windows. Instrumen dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 (Ghozali Imam, 2012, h. 34).

Tabel 3. 3 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

No	Variabel	N of Item	Cronbach's Alpha	Nilai Batas yang Diterima	Keterangan
1	X ₁	28	0,810	0,60	Reliabel
2	X ₂	30	0,663	0,60	Reliabel
3	Y	32	0,768	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2023

3.10 Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses menyeleksi, menyederhanakan, memfokuskan, mengabstraksikan, mengorganisasikan data secara sistematis dan rasional sesuai dengan tujuan penelitian, serta mendeskripsikan data hasil penelitian dengan menggunakan tabel sebagai alat bantu untuk memudahkan dalam menginterpretasikan. Kemudian data hasil penelitian pada masing-masing tabel tersebut diinterpretasikan (pengambilan makna) dalam bentuk naratif (uraian) dan dilakukan penyimpulan.

Adapun teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

3.10.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif, yaitu; digunakan untuk memperoleh gambaran data atau karakteristik penyebaran nilai dari setiap variabel yang diteliti, dan dapat disajikan melalui tabel distribusi frekuensi, nilai maksimum dan minimum, menghitung rata-rata, median, modus, simpangan baku, varians, dan disajikan dalam bentuk histogram (Anas Sudjana, 2006, h. 14).

Penentuan kategorisasi masing-masing variabel dalam penelitian ini diadaptasi dari Azwar (2012) sebagai berikut

Kategori	Interval
Sangat Kurang	$X < M - 1,5SD$
Kurang	$M - 1,5SD < X \leq M - 0,5SD$
Cukup	$M - 0,5SD < X \leq M + 0,5SD$
Baik	$M + 0,5SD < X \leq M + 1,5SD$
Sangat Baik	$M + 1,5SD < X$

Keterangan:

X = Skor
M = Rata-rata
SD = Standar deviasi

3.10.2 Analisis Inferensial

1. Pengujian Persyaratan Analisis

Uji persyaratan analisis yang digunakan adalah uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas, dan uji autokorelas..

1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel yang diteliti datanya berdistribusi normal atau tidak. Data yang baik adalah data yang berdistribusi normal yaitu data-data yang memiliki sebaran yang

sama atau mendekati kurve normal. Uji normalitas ini menggunakan uji *One Sample Kolmogorov Smirnov* dengan bantuan program SPSS 21 *for windows*. Untuk mengidentifikasi data berdistribusi normal adalah dengan melihat nilai probabilitas *2-tailed significance* yaitu jika masing-masing variabel memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel penelitian berdistribusi normal.

2) Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang linear. Adapun rumus yang digunakan dalam uji linieritas dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$F_{reg} = \frac{RK_{reg}}{RK_{res}}$$

Keterangan :

- F_{reg} = Harga untuk garis regresi
- RK_{reg} = Rerata kuadrat garis regresi
- RK_{res} = Rerata kuadrat residu (Sutrisno Hadi, 2004, h. 13)

Pada penelitian ini data di analisis dengan bantuan program SPSS 20 *for windows*. Kriteria yang digunakan apabila harga Fhitung lebih kecil atau sama dengan Ftabel signifikansi 5% maka pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat bersifat linier. Lebih jelas lagi jika nilai p lebih besar dari 0,05 maka kedua variabel mempunyai pengaruh yang linier, sebaliknya jika nilai p lebih kecil dari 0,05 maka pengaruh antara kedua variabel tidak linier.

3) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas di dalam regresi maka dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$). Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan tingkat multikolinieritas adalah nilai *tolerance* $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai ≥ 10 .

4) Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi merupakan korelasi pada tempat yang berdekatan datanya yaitu *cross sectional*. Autokorelasi merupakan korelasi *time series* (lebih menekankan pada dua data penelitian berupa data rentetan waktu). Cara mendeteksi ada tidaknya gejala autokorelasi adalah dengan menggunakan nilai DW (*Durbin Watson*) dengan kriteria pengambilan jika D–W sama dengan 2, maka tidak terjadi autokorelasi sempurna sebagai *rule of thumb* (aturan ringkas), jika nilai D–W di antara 1,5–2,5 maka tidak mengalami gejala autokorelasi.

2 Pengujian Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan. Hipotesis ini harus diuji kebenarannya secara empiris. Penelitian ini terdiri dari dua macam hipotesis, yaitu hipotesis nihil (H_0) yaitu hipotesis yang menyatakan tidak ada pengaruh antara satu variabel

dengan variabel lainnya dan hipotesis alternatif (H_1) yaitu hipotesis yang menyatakan ada pengaruh antara satu variabel dengan variabel lainnya.

Sebelum dilakukan analisis statistik untuk pembuktian hipotesis alternatif yang diajukan maka perlu diajukan hipotesis nihilnya. Hal ini dimaksudkan agar dalam pembuktian hipotesis tidak berprasangka dan tidak berpengaruh dari pernyataan hipotesis alternatifnya. Apabila nilai signifikansi (ρ) lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ maka H_1 diterima dan atau sebaliknya.

Untuk mengetahui tingkat hubungan antar variabel bebas dengan variabel terikat dalam penelitian ini, digunakan pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi pada tabel berikut:

Tabel 3 2 Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Pengaruh
0,00-0,199	Sangat Tidak Kuat
0,20-0,399	Tidak Kuat
0,40-0,599	Cukup Kuat
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat kuat

(Sugiyono, 2010, h. 257)

Selain analisis korelasi yang digunakan di atas dapat pula digunakan analisis regresi linear, yakni; untuk pengujian hipotesis pertama dan kedua menggunakan analisis regresi sederhana, sedangkan hipotesis ketiga menggunakan analisis regresi ganda. Adapun tujuan analisis regresi adalah untuk menentukan persamaan yang menjelaskan sifat pengaruh antara

variabel, semakin tinggi koefisien korelasi antara variabel bebas dan variabel terikat maka semakin tepat variabel bebas dalam meramalkan variabel terikat

1) Analisis Regresi Sederhana

Kegiatan analisis regresi pada penelitian ini akan diawali dengan dilakukan analisis regresi sederhana. Pelaksanaan analisis ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara masing masing variabel bebas dengan variabel terikat. Adapun perhitungan pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan menggunakan program SPSS versi 22.

Berdasarkan perhitungan statistik akan diperoleh penerimaan dan penolakan dengan kriteria sebagai berikut :

- a) Jika nilai probabilitas sig. lebih kecil atau sama dengan dari nilai $\alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan.
- b) Jika nilai probabilitas sig. lebih besar dari nilai $\alpha = 0,05$, maka H_0 diterima, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan (Ridwan dan Engkos Ahmad Kuncoro, 2011, h. 74).

2) Analisis Regresi Ganda

Analisis regresi selanjutnya pada penelitian ini akan dilakukan analisis regresi ganda. Analisis ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara dua variabel bebas secara bersama-sama dengan variabel terikat.

Perhitungan pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan menggunakan program SPSS versi 22. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel Anova (hasil uji hipotesis), tabel *coefficients* (persamaan regresi) dan Model *Summary* (koefisien determinasi).

Dari perhitungan statistik akan diperoleh penerimaan atau penolakan dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika nilai Sig. (F) lebih kecil atau sama dengan nilai $\alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh yang signifikan.
- 2) Jika nilai Sig. (F) lebih besar dari nilai $\alpha = 0,05$, maka H_0 diterima, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan (Ridwan dan Engkos Ahmad Kuncoro, 2011, h. 80).

3.1 Hipotesis Statistik

Secara statistik hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis pertama

$H_0 : p_{y1} = 0$, artinya gaya Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru

$H_1 : p_{y1} > 0$, artinya gaya Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru

2. Hipotesis kedua

$H_0 : p_{y2} = 0$, artinya lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru

$H_1 : p_{y2} > 0$, artinya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru

3. Hipotesis ketiga

$H_0 : p_{y12} = 0$, artinya gaya kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru

$H_1 : p_{y12} > 0$, artinya gaya kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang terdiri dari tiga variabel yaitu; gaya kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) sebagai variabel independen dan kinerja guru (Y) sebagai variabel dependen. Penelitian ini telah dilaksanakan di SD Negeri Kecamatan Onembute. Berdasarkan data hasil penelitian yang diperoleh, maka gambaran data untuk variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja dan kinerja guru dapat dideskripsikan berdasarkan skor perolehan data pada masing-masing variabel penelitian ini.

4.1.1 Deskripsi Data Hasil Penelitian

4.1.1.1 Deskripsi Data Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1)

Gaya kepemimpinan kepala sekolah (X_1) yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah gaya yang dimiliki oleh kepala SD Negeri Kecamatan Onembute dalam mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun, menggerakkan dan kalau perlu memaksa orang lain agar ia menerima pengaruh itu, selanjutnya berbuat sesuatu yang dapat membantu pencapaian suatu maksud atau tujuan yang ingin dicapai.

Data kepala kepala sekolah dikumpulkan dengan menggunakan angket yang disebar kepada 73 responden. Berdasarkan data gaya kepemimpinan kepala sekolah yang telah dikumpulkan diperoleh skor minimal 1 dan maksimal 5 untuk setiap item pernyataan angket yang dibagi

ke dalam 5 kategori atau opsi. Deskripsi data gaya kepemimpinan kepala sekolah dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1 Deskripsi Data Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1)

		Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah
N	Valid	73
	Missing	0
Mean		110,05
Median		110,000
Mode		99,00 ^a
Std. Deviation		10,830
Variance		117,303
Range		46,00
Minimum		86,00
Maximum		132,00
Sum		8034,00

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2023

Berdasarkan data pada tabel 4.1 hasil pengolahan data secara deskriptif di atas, maka dapat diketahui bahwa nilai rata-rata variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah adalah 110,054, median 110,00, modus 99,00, standar deviasi sebesar 10,83, variansi 117,30 nilai minimum 86,00, nilai minimum 86,00, nilai maksimum 132,00 dan jumlah 8034,00.

Selanjutnya untuk melihat gambaran data berdasarkan respon guru tentang kepemimpinan kepala SD Negeri Kecamatan Onembute, dapat dilihat pada tabel kategorisasi dan distribusi frekuensi berikut:

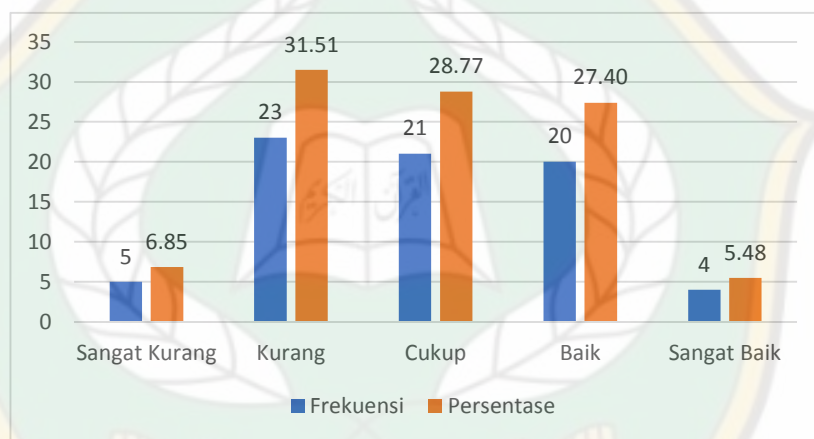
Tabel 4.2. Distribusi Frekuensi Data Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah di SD Negeri Kecamatan Onembute

Kategori	Interval	Frekuensi	Persentase
Sangat Kurang	$X < 94$	5	6,85
Kurang	$94 < X \leq 105$	23	31,51
Cukup	$105 < X \leq 116$	21	28,77
Baik	$116 < X \leq 127$	20	27,40
Sangat Baik	$X > 127$	4	5,48
Jumlah		73	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian 2023, diadaptasi dari Azwar 2012).

Berdasarkan tabel 4.2 di atas, secara jelas menunjukkan bahwa dari 73 responden, masing-masing 5 orang guru atau 6,85% yang memiliki kategori sangat kurang, 23 guru atau 31,51% yang memiliki kategori kurang, 21 guru atau 28,77% yang memiliki kategori cukup, 20 guru atau 27,40% yang memiliki kategori baik, dan 4 guru atau 5,48% yang berkategori sangat baik dalam memberikan respon terhadap gaya kepemimpinan kepala sekolah.

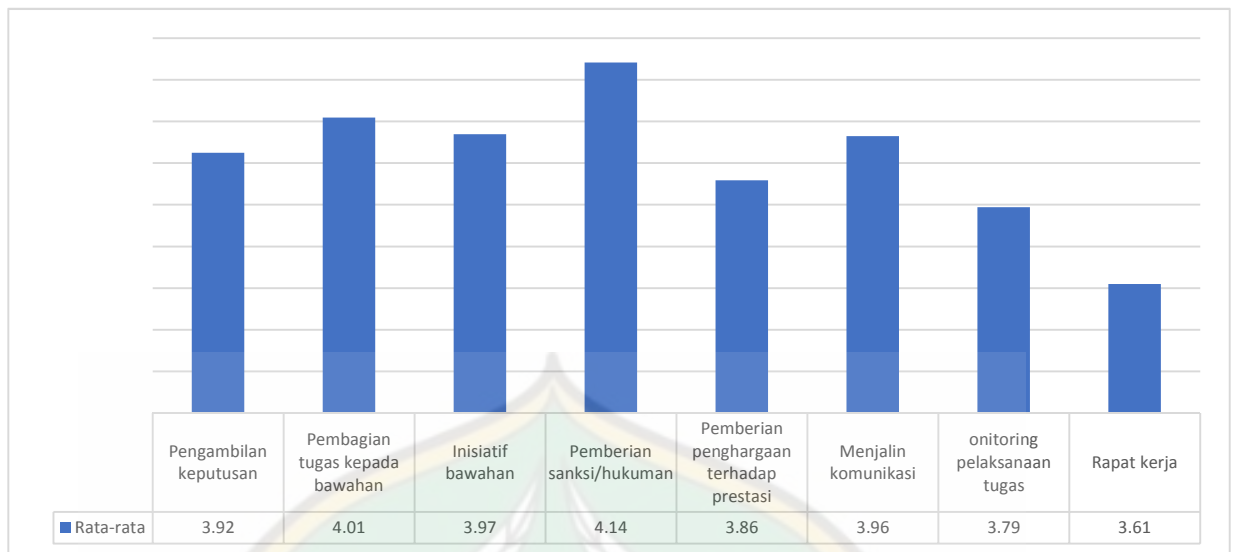
Grafik data distribusi frekuensi gaya kepemimpinan kepala sekolah adalah sebagai berikut:



Gambar 4.1
Grafik Data Kepemimpinan Kepala Sekolah di SD Negeri Kecamatan Onembute

Berdasarkan gambar 4.1 di atas dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah di SD Negeri Kecamatan Onembute berdasarkan tanggapan responden adalah pada umumnya memiliki kategori kurang.

Kondisi objektif kepemimpinan kepala sekolah berdasarkan indikatornya dapat dilihat pada grafik sebagai berikut:



Gambar 4.2
Grafik Kepemimpinan Kepala Sekolah Berdasarkan Indikator

Berdasarkan gambar di atas dapat diketahui bahwa indikator kepemimpinan kepala sekolah yang paling tertinggi adalah indikator pemberian sanksi dan hukuman dengan skor rata-rata 4,01 sedangkan indikator terendah adalah rapat kerja dengan skor rata-rata 3,61.

4.1.1.2 Deskripsi Data Lingkungan Kerja (X₂)

Data lingkungan kerja yang dikumpulkan dengan menggunakan angket yang disebar kepada 73 responden. Berdasarkan data lingkungan kerja yang telah dikumpulkan diperoleh skor minimal 1 dan maksimal 5 untuk setiap item pernyataan angket yang dibagi ke dalam 5 kategori atau opsi. Deskripsi data lingkungan kerja dapat dilihat pada Tabel 4.3 berikut:

Tabel 4.3 Deskripsi Data Lingkungan Kerja (X₂)

		Lingkungan Kerja
N	Valid	73
	Missing	0
Mean		109,93
Median		110,000
Mode		107.00 ^a
Std. Deviation		8,938
Variance		79,898
Range		42,00
Minimum		87,00
Maximum		129,00
Sum		8025,00

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2023

Berdasarkan data pada tabel 4.3 hasil pengolahan data secara deskriptif di atas, sehingga dapat diketahui bahwa nilai rata-rata variabel lingkungan kerja adalah 109,931, median 110,000, modus 107,00, standar deviasi sebesar 8,938, variansi 79,898, range, 42,00 nilai maksimum 129,00, nilai minimum 129,00 dan jumlah 8025,00.

Selanjutnya, untuk melihat gambaran data berdasarkan respon guru tentang lingkungan kerja di SD Negeri Kecamatan Onembute, dapat dilihat pada tabel kategorisasi dan distribusi frekuensi berikut:

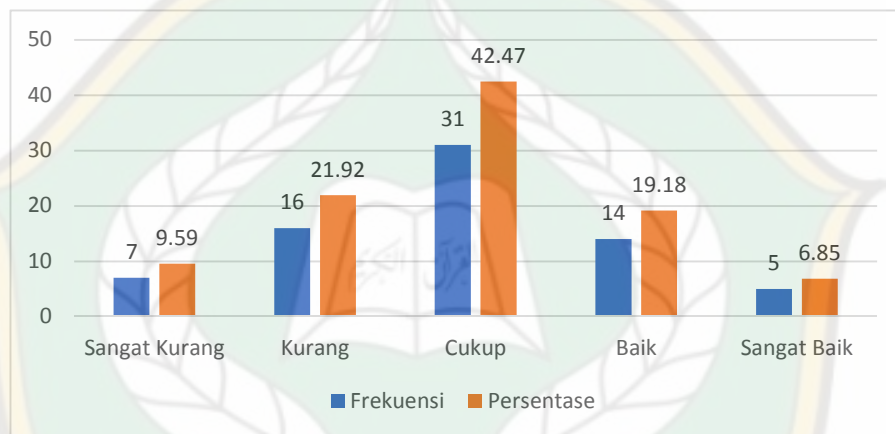
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Data Lingkungan Kerja di SD Negeri Kecamatan Onembute

No	Kategori	Interval	F	Persentase
1	Sangat Rendah	$X < 97$	7	9,59%
2	Rendah	$97 < X \leq 106$	16	21,92%
3	Sedang	$106 < X \leq 115$	31	42,47%
4	Tinggi	$115 < X \leq 124$	14	19,18%
5	Sangat Tinggi	$X > 124$	5	6,85%
	Jumlah		73	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian, 2023, diadaptasi dari Azwar 2012

Berdasarkan tabel di atas, secara jelas menunjukkan bahwa dari 73 responden, masing-masing 7 orang guru atau 9,59% yang memiliki kategori sangat kurang, 16 guru atau 21,92% yang memiliki kategori kurang, 31 guru atau 42,747% yang memiliki kategori cukup, 14 guru atau 19,18% yang memiliki kategori baik, dan 5 guru atau 6,85% yang berkategori sangat baik dalam memberikan respon terhadap lingkungan kerja.

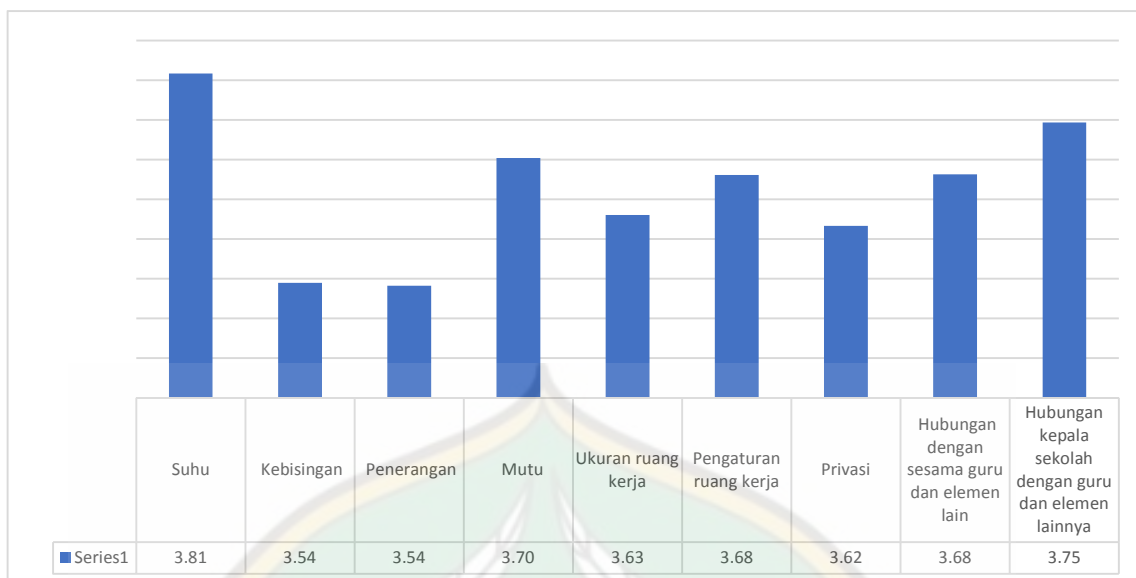
Data distribusi frekuensi lingkungan kerja di atas, dapat pula dijelaskan berdasarkan grafik histogram sebagai berikut:



Gambar 4.2
Grafik Data Lingkungan Kerja

Gambar 4.2 di atas menunjukkan bahwa lingkungan kerja di SD Negeri Kecamatan Onembute berdasarkan tanggapan responden adalah pada umumnya memiliki kategori yang cukup.

Kondisi objektif lingkungan kerja berdasarkan indikatornya dapat dilihat pada grafik sebagai berikut:



Berdasarkan gambar di atas dapat diketahui bahwa indikator lingkungan kerja yang paling tertinggi adalah indikator suhu dengan skor rata-rata 3,81 sedangkan indikator terendah adalah indikator kebisingan dan penerangan masing-masing dengan skor rata-rata 3,54.

4.1.1.3 Deskripsi Data Kinerja Guru di SD Negeri Kecamatan Onembut

Kinerja guru yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah prestasi kerja guru dalam melaksanakan tugas, fungsi dan tanggung jawab keguruannya dalam menyelenggarakan pembelajaran di sekolah. Data kinerja guru yang dikumpulkan dengan menggunakan angket, disebar kepada 73 responden. Berdasarkan data kinerja guru yang telah dikumpulkan, diperoleh skor minimal 1 dan maksimal 5 untuk setiap item pernyataan angket yang dibagi ke dalam 5 kategori atau opsi. Deskripsi data kinerja guru dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.5 Deskripsi Data Kinerja Guru (Y)

		Kinerja Guru
N	Valid	73
	Missing	0
Mean		109,35
Median		110,000
Mode		122,00
Std. Deviation		10,864
Variance		118,038
Range		37,00
Minimum		90,00
Maximum		127,00
Sum		7983,00

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2023

Berdasarkan data pada tabel 4.5 hasil pengolahan data secara deskriptif di atas, sehingga dapat diketahui bahwa nilai rata-rata variabel kinerja guru adalah 109,356, standar error 1,271, median 110,000, modus 122,00, standar deviasi sebesar 10,864, variansi 118,038, range 37,00, nilai minimum 90,00, nilai maksimum 127,00 dan jumlah 7983,00. Selanjutnya untuk melihat gambaran data berdasarkan respon guru tentang kinerja guru di SD Negeri Kecamatan Onembute, dapat dilihat pada tabel kategorisasi dan distribusi frekuensi berikut:

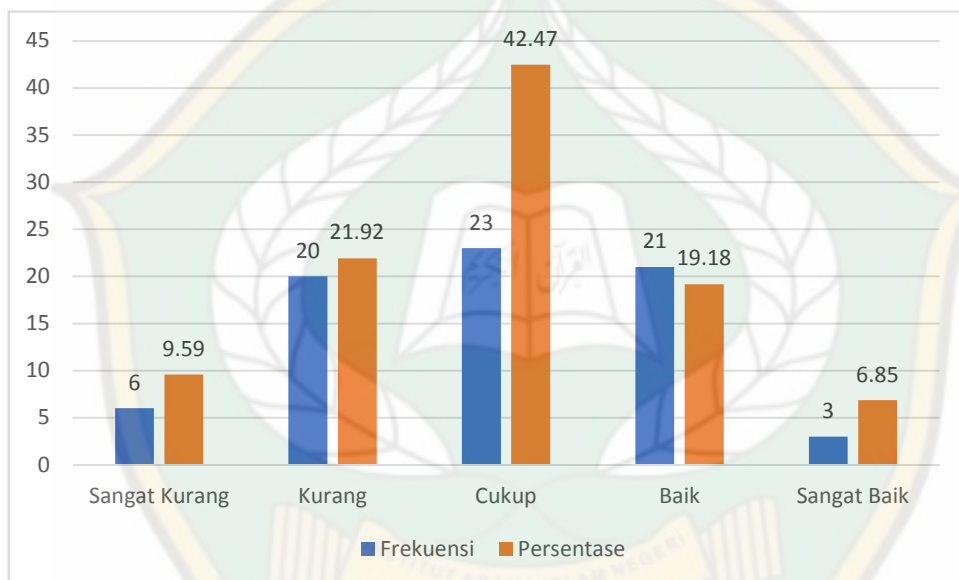
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Data Kinerja Guru

No	Kategori	Interval	F	Persentase
1	Sangat Kurang	$X < 93$	6	8,22%
2	Kurang	$93 < X \leq 104$	20	27,40%
3	Cukup	$104 < X \leq 115$	23	31,51%
4	Baik	$115 < X \leq 126$	21	28,77%
5	Sangat Baik	$X > 126$	3	4,11%
Jumlah			73	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian, 2023, diadaptasi dari Azwar, 2012.

Berdasarkan tabel di atas, secara jelas menunjukkan bahwa dari 73 responden, masing-masing 6 orang guru atau 8,22% yang memiliki kategori sangat kurang, 20 guru atau 27,40% yang memiliki kategori kurang, 23 guru atau 31,51% yang memiliki kategori cukup, 21 guru atau 28,77% yang memiliki kategori baik, dan 3 guru atau 4,11% yang berkategori sangat baik dalam memberikan respon terhadap kinerja guru.

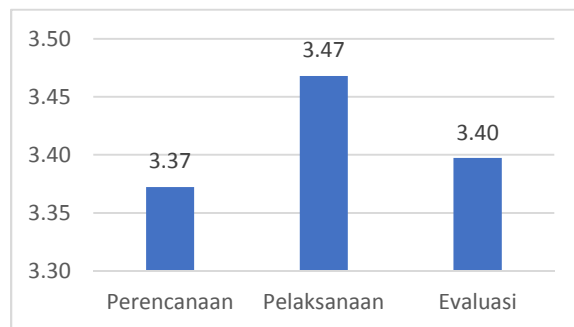
Data distribusi frekuensi kinerja guru di atas, dapat pula dijelaskan berdasarkan grafik histogram sebagai berikut:



Gambar 4.3
Grafik Data Kinerja Guru di SD Negeri Kecamatan Onembute

Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru di SD Negeri Kecamatan Onembute berdasarkan tanggapan responden adalah pada umumnya memiliki kategori yang cukup.

Kondisi objektif kinerja guru berdasarkan indikatornya dapat dilihat pada grafik sebagai berikut:



Gambar 4.6 Kinerja Guru Berdasarkan Indikator

Berdasarkan gambar di atas dapat diketahui bahwa indikator kinerja guru yang paling tertinggi adalah indikator pelaksanaan dengan skor rata-rata 3,47 sedangkan indikator terendah adalah indikator dengan skor rata-rata 3,37.

4.1.2 Pengujian Asumsi (Persyaratan Analisis)

Pengumpulan data penelitian setiap variabel dinyatakan telah terpenuhi, maka selanjutnya dilakukan pengujian terhadap asumsi-asumsi yang harus dipenuhi dalam suatu pengujian hipotesis, yaitu regresi liner. Pengujian terhadap asumsi–asumsi regresi bertujuan untuk menghindari munculnya bias dalam analisis data serta untuk menghindari kesalahan spesifikasi model regresi yang digunakan dalam penelitian.

Adapun pengujian terhadap asumsi-asumsi regresi sebagai persyaratan untuk melakukan pengujian hipotesis dengan langkah-langkah pengujian sebagai berikut:

4.1.2.1 Uji Normalitas Data

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui populasi data berdistribusi normal atau tidak. Jika uji normalitas menggunakan metode parametrik, maka persyaratan analisis harus terpenuhi, yaitu data berasal dari berdistribusi normal. Dalam penelitian ini digunakan uji *One Sampel Kolmogorov-Smirnov* dengan taraf signifikansi 0,05. Data dinyatakan normal jika signifikansi lebih besar dari 5% atau $\alpha = 0,05$ dengan kriteria pengujian adalah jika probabilitas (Sig) > 0,05, maka H_0 diterima dan disimpulkan bahwa nilai residual (*error*) menyebar normal. Jika Probabilitas (Sig) < 0,05 maka H_0 ditolak dan disimpulkan bahwa nilai residual (*error*) menyebar tidak normal.

Berdasarkan data hasil penelitian pada variabel kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja dan kinerja guru (lampiran-5), setelah dilakukan uji normalitas dengan menggunakan SPSS versi 26, maka hasilnya diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas Data Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja dan Kinerja Guru

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Parameter Statistik	Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1)	Lingkungan Kerja (X_2)	Kinerja Guru (Y)
N	73	73	73
Normal Parameters ^{a,b}			
Mean	110.0548	109.9315	109.3562
Std. Deviation	10.83063	8.93857	10.86453
Most Extreme Differences			
Absolute	.079	.044	.091
Positive	.079	.041	.091
Negative	-.70	-.044	-.083
Kolmogorov-Smirnov Z	.676	.376	.782
Asymp. Sig. (2-tailed)	.750	.999	.574

Sumber: *Output Hasil Pengujian SPSS-26*

Pada hasil *output* SPSS versi 26 yang terdapat pada tabel 4.7 di atas, menunjukkan bahwa untuk seluruh variabel independen dan dependen yang diuji diperoleh nilai signifikansi lebih besar dari $\alpha = 0,05$, masing-masing; pada variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dengan Sig. 0,750, lingkungan kerja (X_2) diperoleh nilai Sig. 0,999, dan kinerja guru (Y) dengan Sig. 0,574, maka dapat dijelaskan bahwa nilai sig. ketiga variabel di atas menunjukkan bahwa lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Sehingga H_0 diterima, artinya bahwa seluruh data variabel independen dan dependen yang digunakan dalam penelitian ini yang diuji melalui *Kolmogorov-Smirnov* mempunyai sebaran data yang berdistribusi normal. Dengan demikian dapat dilakukan pengujian lebih lanjut karena asumsi kenormalan data telah terpenuhi.

4.1.2.2 Uji Linearitas Data

Uji linearitas bertujuan untuk mencari persamaan garis regresi variabel independen yaitu variabel X_1 , X_2 , terhadap variabel dependen atau Y sekaligus untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Uji ini digunakan sebagai syarat dalam analisis korelasi atau regresi. Pengujian linearitas ini menggunakan SPSS-26 *Test for Linearity* pada taraf signifikansi ditetapkan $\alpha = 0,05$, dengan kriteria bahwa dua buah variabel dikatakan linear apabila nilai probabilitas atau signifikansi kurang dari 0,05.

Berikut ini hasil pengujian *Test for Linearity* untuk variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah (X_1) terhadap kinerja guru (Y) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja guru (Y) dengan menggunakan bantuan SPSS-26, secara berturut-turut disajikan sebagai berikut:

1. Uji Linearitas Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X₁) terhadap Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan data gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru (lampiran-5), maka dilakukan uji linearitas data menggunakan SPSS-26 yang hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.8 Hasil Test for Linearity Data Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru
ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X1	(Combined)	5896.906	35	168.483	2.396	.005
	Between Groups	3587.632	1	3587.632	51.019	.000
	Linearity	2309.275	34	67.920	.966	.539
	Deviation from Linearity					
	Within Groups	2601.833	37	70.320		
Total		8498.740	72			

Sumber: *Output* Hasil Pengujian SPSS-26

Hasil uji linearitas data penelitian ini sebagaimana disajikan pada tabel 4.8 di atas, maka diketahui bahwa nilai signifikansi dari *Deviation From Linierity* pada variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru adalah 0,539. Dengan demikian, maka dapat dinyatakan bahwa nilai signifikansi dari variabel yang diteliti adalah lebih besar dari $\alpha = 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa garis regresi variabel tersebut berbentuk linear sehingga bisa digunakan untuk memprediksi besarnya variabel kinerja guru.

2. Uji Linearitas Lingkungan kerja (X₂) terhadap Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan data lingkungan kerja dan kinerja guru (lampiran-5), maka dilakukan uji linearitas data menggunakan SPSS-26 yang hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.9 Hasil Test for Linearity Variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y* X ₂	Between (Combined)	5567.240	31	179.588	2.512	.003
	Linearity	3911.837	1	3911.837	54.711	.000
	Deviation from Linearity	1655.403	30	55.180	.772	.768
	Within Groups	2931.500	41	71.500		
Total		8498.740	72			

Sumber: *Output* Hasil Pengujian *SPSS-26*

Hasil uji linearitas data penelitian ini sebagaimana disajikan pada tabel 4.9 di atas, maka diketahui bahwa nilai signifikansi dari *Deviation From Linierity* pada variabel lingkungan kerja terhadap kinerja guru adalah 0,768. Dengan demikian, maka dapat dinyatakan bahwa nilai signifikansi dari variabel yang diteliti adalah lebih besar dari $\alpha = 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa garis regresi variabel tersebut berbentuk linear sehingga bisa digunakan untuk memprediksi besarnya variabel kinerja guru.

4.1.2.3 Uji Multikolinearitas Data

Pengujian *multikolinierias* bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent variable*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara viriabel bebas, karena jika hal tersebut terjadi maka variabel-variabel tersebut tidak ortogonal atau tidak terjadi kemiripan. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas bernilai nol. Uji ini untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan keputusan mengenai pengaruh parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk mendeteksi apakah terjadi problem

multikolonieritas dapat melihat nilai toleransi dan lawannya *variance inflation faktor* (VIF).

Uji multikolonieritas dengan SPSS dilakukan dengan uji regresi, dengan patokan nilai VIF (*variance inflation factor*) dan koefisien korelasi antar variabel bebas. Kriteria yang digunakan adalah: 1) jika nilai VIF di sekitar angka 1 atau memiliki *tolerance* mendekati 1, maka dikatakan tidak terdapat masalah multikolinieritas dalam model regresi; 2) jika koefisien korelasi antar variabel bebas kurang dari 0,5, maka tidak terdapat masalah multikolinieritas.

Hasil pengujian multikolinieritas dalam regresi antara variabel bebas gaya kepemimpinan kepala sekolah (X_1), lingkungan kerja (X_2), terhadap kinerja guru (Y). Data hasil pengolahan data penelitian tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10 Hasil Pengujian Multikolinieritas Data Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 X ₁	.609	1.642
X ₂	.609	1.642

a. Dependent Variable: Y

Sumber: *Output* Hasil Pengujian SPSS-26

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh data bahwa ternyata nilai VIF mendekati 1 untuk semua variabel bebas. Demikian pula, nilai *tolerance* mendekati 1 untuk semua variabel bebas. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dalam regresi antara variabel bebas, gaya kepemimpinan

kepala sekolah (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap variabel terikat yaitu kinerja guru (Y) adalah tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas.

4.1.2.4 Uji Autokorelasi Data

Pengujian *autokorelasi* bertujuan menguji apakah model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode sebelumnya. Jika terjadi korelasi maka dinamakan ada problem autokorelasi. Ada beberapa cara untuk mendeteksi gejala autokorelasi yaitu uji *Durbin Watson (DW test)*, uji *Langrage Multiplier (LM test)*, uji statistik Q , dan *Run Test*.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan uji *Durbin Watson*, yang mana dalam hasil pengujian menunjukkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi autokorelasi antara variabel bebas (gaya kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja guru). Hasil pengujian *autokorelasi* dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.11 Hasil Pengujian Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.737 ^a	.554	.531	7.44276	1.759

a. Predictors: (Constant), X_1 , X_2

b. Dependent Variable: Y

Sumber: *Output Hasil Pengujian SPSS-26*

Hasil pengujian *autocorelasi* pada tabel 4.11 di atas, ternyata koefisien *Durbin-Watson* diperoleh sebesar 1,759 dan mendekati nilai 2. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dalam regresi antara variabel

bebas gaya kepemimpinan kepala sekolah (X_1), dan lingkungan kerja (X_2) terhadap variabel terikat yaitu kinerja guru (Y) tidak terjadi *autokorelasi*.

Dengan demikian, berdasarkan pengujian-pengujian asumsi sebagai pengujian persyaratan analisis, diperoleh informasi dan penjelasan bahwa pada prinsipnya secara keseluruhan memenuhi prasyarat untuk selanjutnya melakukan pengujian hipotesis penelitian.

4.1.3 Pengujian Hipotesis

Setelah data hasil penelitian disajikan dalam bentuk deskripsi data dan dilakukan terhadap uji persyaratan dengan pengujian normalitas dan linieritas, maka selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis atas data-data tersebut. Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear sederhana dan regresi ganda.

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya; (1) pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, (2) pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru, dan (3) pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SD Negeri Kecamatan Onembute.

Hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah hipotesis nol (H_0) yang menyatakan bahwa; 1) tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, 2) tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja guru, dan 3) tidak ada pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru di

SD Negeri Kecamatan Onembute. Sedangkan hipotesis alternatif (H_1) yang menyatakan bahwa; 1) ada pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, 2) ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja guru, dan 3) ada pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SD Negeri Kecamatan Onembute.

Pengolahan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah program *SPSS versi-26*, maka uji hipotesis dilakukan dengan membandingkan nilai probabilitas (Sig) yang diperoleh dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ dengan cara pengambilan keputusan bahwa; jika nilai probabilitas (Sig) $\rho >$ nilai $\alpha = 0,05$, maka H_0 diterima, dan jika nilai probabilitas (Sig) $\rho <$ nilai $\alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak.

Selanjutnya untuk menguji hipotesis penelitian yang telah diajukan, maka secara berturut-turut diuraikan sebagai berikut:

1. Pengujian Hipotesis Pertama

Hipotesis *pertama* yang diuji dalam penelitian adalah pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SD Negeri Kecamatan Onembute. Pada pengujian hipotesis (H_0), menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Hipotesis penelitian ini diuji dengan analisis regresi linear sederhana, yang ringkasan hasil pengujian hipotesisnya dapat dilihat pada tabel 4.12 di bawah ini.

Tabel 4.12 Hasil Uji ANOVA X_1 terhadap Y
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	38587.632	1	38587.632	51.866	.000^b
	Residual	4911.108	71	69.171		
	Total	8498.740	72			

a. Dependent Variabel: Y

b. Predictors: (*Constant*), X_1

Sumber: *Output* Hasil Pengujian *SPSS-26*

Hasil pengujian ANOVA yang tampak pada tabel di atas menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, karena nilai signifikansinya lebih kecil dari $\alpha=0,05$ ($\rho = 0,000 < \alpha=0,05$). Dengan demikian, maka H_0 ditolak, artinya hasil pengujian tersebut dapat dijelaskan bahwa terdapat pengaruh yang positif gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SD Negeri Kecamatan Onembutte.

Tabel 4.13 Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	37.627	10.007		3.760	.000
X_1	.652	.090	.650	7.202	.000

a. Dependent Variabel: Y

Sumber: *Output* Hasil Pengujian *SPSS-26*

Nilai t_{tabel} (lihat lampiran 10) sebesar 1,99. Berdasarkan tabel di atas dengan melihat kolom t dan sig. Dapat dijelaskan bahwa variabel kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap

variabel kinerja guru. Hal ini dapat dilihat dari signifikan variabel kepemimpinan kepala sekolah yakni $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} yakni $7,202 > 1,999$, maka H_0 ditolak. Sehingga dapat dimaknai bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Untuk menentukan besarnya kontribusi (besarnya pengaruh) gaya kepemimpinan kepala sekolah (X_1) terhadap kinerja guru (Y) digunakan analisis koefisien determinasi, yang hasilnya dapat dilihat pada tabel 4.15 berikut:

Tabel 4.15 Koefisien Determinasi Variabel Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) terhadap Variabel Kinerja Guru (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.650 ^a	.422	.412	8.31688

a. Predictors: (Constant), X_1

Sumber: *Output Hasil Pengujian SPSS-26*

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa besarnya kontribusi gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi (*R-Square*) sebesar 0,422. Hal ini berarti bahwa besarnya kontribusi gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru adalah sebesar 42,2% dan selebihnya yakni 57,8%.

2. Pengujian Hipotesis Kedua

Hipotesis *pertama* yang diuji dalam penelitian adalah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SD Negeri Kecamatan Onembute. Pada pengujian hipotesis (H_0), menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Hipotesis penelitian ini diuji dengan

analisis regresi linear sederhana, yang ringkasan hasil pengujian hipotesisnya dapat dilihat pada tabel 4.16 di bawah ini.

Tabel 4.16 Hasil Uji Anova data X_2 Terhadap Y
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3911.837	1	2911.837	60.551	.000 ^b
Residual	4586.903	71	64.604		
Total	8498.740	72			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X_2

Sumber: *Output Hasil Pengujian SPSS-26*

Hasil pengujian ANOVA yang tampak pada tabel di atas bahwa terdapat pengaruh yang positif lingkungan kerja terhadap kinerja guru karena nilai signifikansinya lebih kecil dari $\alpha=0,05$ ($\rho = 0,000 < \alpha=0,05$).

Dengan demikian, maka H_0 ditolak, artinya hasil pengujian tersebut dapat dijelaskan bahwa terdapat pengaruh yang positif lingkungan kerja terhadap kinerja guru SD Negeri Kecamatan Onembute.

Tabel 4.17 Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana Variabel Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Variabel Kinerja Guru (Y)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18.704	11.688		1.600	.114
X_2	.825	.106	.678	7.781	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: *Output Hasil Pengujian SPSS-26*

Nilai t_{tabel} (lihat lampiran 10) sebesar 1,99. Berdasarkan tabel di atas dengan melihat kolom t dan sig. Dapat dijelaskan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja guru. Hal ini

dapat dilihat dari signifikan variabel lingkungan kerja yakni $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} yakni $7,781 > 1,999$, maka H_0 ditolak. Sehingga dapat dimaknai bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Untuk menentukan besarnya kontribusi lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja guru (Y) digunakan analisis koefisien determinasi, yang hasilnya dapat dilihat pada tabel 4.18 sebagai berikut:

Tabel 4.18 Koefisien Determinasi Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.678 ^a	.460	.453	8.03768

a. Predictors: (*Constant*), X_2

Sumber: *Output Hasil Pengujian SPSS-26*

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa besarnya kontribusi lingkungan kerja terhadap kinerja guru ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi (*R-Square*) sebesar 0,460. Hal ini berarti bahwa besarnya kontribusi lingkungan kerja terhadap kinerja guru adalah sebesar 46,0% dan selebihnya yakni 54,0%.

3. Pengujian Hipotesis Ketiga

Hipotesis ketiga yang diuji dalam penelitian adalah pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SD Negeri Kecamatan Onembute. Pada pengujian hipotesis (H_0), menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh gaya

kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Hipotesis tersebut diuji dengan analisis regresi linear berganda yang ringkasan hasil pengujian hipotesis dapat dilihat pada tabel 4.19 di bawah ini.

Tabel 4.20 Hasil Uji Anova Data Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru

ANOVA^b

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4621.114	2	2310.557	41.711	.000 ^b
	Residual	3877.625	70	55.395		
	Total	8498.740	72			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X₂, X₁

Sumber: *Output Hasil Pengujian SPSS-26*

Nilai t_{tabel} (lihat lampiran 11) sebesar 3,122. Berdasarkan tabel di atas dengan melihat kolom F dan sig. Dapat dijelaskan bahwa variabel kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja guru. Hal ini dapat dilihat dari signifikan variabel kepemimpinan kepala sekolah dan Lingkungan kerja yakni $0,000 < 0,05$ dan nilai $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ yakni $41,711 > 3,122$, maka H_0 ditolak. Sehingga dapat dimaknai bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Untuk menentukan besarnya kontribusi kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru digunakan analisis koefisien determinasi, yang hasilnya dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.21 Koefisien Determinasi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂) terhadap Kinerja Guru (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.737 ^a	.544	.531	7.44276

a. Predictors: (Constant), X₂, X₁

Sumber: *Output* Hasil Pengujian *SPSS-26*

Berdasarkan tabel 4.21 di atas dapat diketahui bahwa besarnya kontribusi gaya kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi (*R-Square*) sebesar 0,544. Hal ini berarti bahwa besarnya kontribusi gaya kepemimpinan kepala madrasah dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru adalah sebesar 54,4% dan selebihnya yakni 45,6%.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Kondisi Objektif Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan kerja dan Kinerja Guru di SD Negeri Kecamatan Onembute

Menurut Hasibuan (2009, h. 170) gaya kepemimpinan kepala sekolah adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan kepala sekolah sangat dibutuhkan dalam mendorong sekolah untuk dapat mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran sekolah melalui program program yang dilaksanakan secara terencana.

Gaya kepemimpinan yang dimaksud sebagai cara berperilaku yang khas dari seorang pemimpin terhadap para anggota kelompoknya. Wahyudi (2012, h. 123) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif itu berbeda-beda sesuai dengan kematangan atau kedewasaan menurutnya bukan dalam arti usia atau stabilitas emosional melainkan keinginan untuk berprestasi, kesediaan untuk menerima tanggungjawab, dan mempunyai kemampuan serta pengalaman yang berhubungan dengan tugas. Gaya kepemimpinan dalam hal ini sebagai cara seseorang pemimpin lembaga pendidikan dalam mengatur, mengarahkan, dan membimbing guru agar mereka bekerja sama untuk mencapai tujuan pendidikan.

Instrumen angket gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam penelitian ini berjumlah 28 item soal dengan 5 alternatif jawaban sehingga diperoleh rentangan 86 sampai 135. Data ini diperoleh dari 73 guru sebagai responden, 7 atau 9,59% responden yang berada dalam kategori sangat rendah, 20 atau 27,40% responden yang berada dalam kategori kurang, 21 atau 28,76% responden yang berada dalam kategori cukup baik, 20 atau 27,40% reseeden berada pada kategori baik dan 5 atau 6,85% berada pada kategori sangat baik. Hal tersebut menggambarkan bahwa, gaya kepemimpinan kepala sekolah di SD Negeri Kecamatan Onembute berada pada umumnya memiliki kategori cukup baik.

Belum maksimal kepala sekolah dalam menjalankan tugas kepemipinanya disebabkan masih banyaknya kendala yang dihadapi kepala sekolah dalam peningkatan mutu pembelajaran bersumber dari permasalahan guru serta fasilitas pendidikan yang dimiliki sekolah, kurangnya kedisiplinan guru, kurangnya partisipasi guru dalam mengambil kesempatan melanjutkan

pendidikan, dan kurangnya keaktifan dalam kegiatan pendukung pelaksanaan pengajaran, kurangnya ketertiban dan kedisiplinan, kurang berjalanya perencanaan yang telah ditetapkan dan media yang digunakan belum sesuai dengan mata pelajaran.

Hasil analisis data terhadap kepemimpinan kepala sekolah berdasarkan indikatornya menunjukkan bahwa indikator kepemimpinan kepala sekolah yang paling tertinggi adalah indikator pemberian sanksi dan hukuman dengan skor rata-rata 4,01 sedangkan indikator terendah adalah rapat kerja dengan skor rata-rata 3,61. Hal tersebut menunjukkan bahwa kepala sekolah sangat menjunjung tinggi penegakkan kedisiplinan disekolah khususnya dalam menangani pelaku pelanggaran melalui pemberian sanksi tegas sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Sedangkan pada aspek rapat kerja menunjukkan bahwa pelaksanaan rapat kerja oleh kepala sekolah masih perlu sering-sering dilakukan untuk membahas setiap program atau kebijakan yang diberlakukan oleh sekolah.

Sudarwan (2017, H. 12) kendala yang dihadapi kepala sekolah dalam menjalankan kepemimpinannya adalah kurangnya dukungan dan keaktifan guru dalam berinovasi dalam pelaksanaan pembelajaran serta partisipasi dalam menjalankan kebijakan sekolah, serta kurangnya ketertiban dan kedisiplinan kerja, adanya kendala dalam penyelesaian masalah terhadap pelaksanaan program sekolah.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan kepada guru. Berdasarkan hasil pengumpulan data melalui instrumen angket penelitian ini berjumlah 30 item soal dengan 5 alternatif

jawaban sehingga diperoleh rentangan 87 sampai 131. Data ini diperoleh dari 73 guru sebagai responden, 5 atau 6,85% responden yang berada dalam kategori sangat rendah, 13 atau 17,81% responden yang berada dalam kategori kurang, 31 atau 42,47% responden yang berada dalam kategori cukup baik, 17 atau 23,29% reseeden berada pada kategori baik dan 7 atau 9,59% berada pada kategori sangat baik. Hal tersebut menggambarkan bahwa, Lingkungan kerja di SD Negeri Kecamatan Onembute berada pada umumnya memiliki kategori cukup baik. Nabawi, R. (2019) menjelaskan lingkungan kerja yang baik dapat ditandai dengan adanya sikap saling menghargai antar rekan kerja, baik itu sesama, atasan, maupun bawahan.

Berdasarkan hasil analisis data juga menunjukkan bahwa indikator lingkungan kerja yang paling tertinggi adalah indikator suhu dengan skor rata-rata 3,81 sedangkan indikator terendah adalah indikator kebisingan dan penerangan masing-masing dengan skor rata-rata 3,54. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi suhu udara dalam lingkungan sekolah masih sangat nyaman bagi guru dalam menjalankan tugasnya sedangkan kondisi kebisingan yang disebabkan oleh suara kendaraan masih dianggap sebagai gangguan utama dalam menjalankan tugas di sekolah.

Kinerja guru secara sederhana dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja atau unjuk kerja (Mulyasa (2004:136). Kinerja guru dapat dilihat saat melaksanakan interaksi belajar mengajar di kelas termasuk persiapannya dalam bentuk program semester maupun persiapan mengajar. Instrumen angket kinerja guru dalam penelitian ini berjumlah 32 item soal dengan 5 alternatif jawaban sehingga diperoleh rentangan 90 sampai 129. Data ini diperoleh dari 73 guru sebagai responden, 16 atau 21,92% responden yang berada dalam kategori sangat rendah, 12 atau 16,4% responden yang berada dalam kategori kurang, 17 atau 23,29%

responden yang berada dalam kategori cukup baik, 13 atau 17,81% reponden berada pada kategori baik dan 15 atau 20,55% berada pada kategori sangat baik. Hal tersebut menggambarkan bahwa, kinerja di SD Negeri Kecamatan Onembute berada pada umumnya memiliki kategori cukup baik.

Hasil analisis data di atas menunjukkan bahwa guru di SD Negeri Kecamatan Onembute sudah cukup baik dalam merencanakan pembelajaran yang meliputi kegiatan perumusan tujuan yang ingin dicapai dalam suatu kegiatan pembelajaran, metode yang digunakan untuk menilai pencapaian tujuan tersebut, bahan materi yang akan disajikan, cara menyampaikannya, persiapan alat atau media yang digunakan. Guru juga mampu melaksanakan kegiatan pembelajaran dan juga melaksanakan evaluasi atau penilaian pembelajaran.

Berdasarkan hasil analisis data terhadap kinerja guru juga menunjukkan bahwa indikator kinerja guru yang paling tertinggi adalah indikator pelaksanaan dengan skor rata-rata 3,47 sedangkan indikator terendah adalah indikator dengan skor rata-rata 3,37. Hal ini menunjukkan bahwa guru di SD Negeri Kecamatan Onembute telah mampu melaksanakan pembelajaran dengan baik sesuai dengan yang direncanakan, sedangkan indikator yang terendah adalah indikator perencanaan, artinya guru masih perlu memaksimalkan penyusunan perangkat-perangkat pembelajaran.

Bucari (2018) menjelaskan bahwa kinerja gur dalam pengelolaan pembelajaran akan terlaksana secara efektif dan efisien apabila guru mampu melakukan perannya baik sebagai *manajer of instruction* dalam menciptakan kondisi dan situasi belajar dengan memanfaatkan berbagai fasilitas belajar-mengajar dan memainkan peranan masing-masing secara integral dalam konteks komunikasi instruksional yang kondusif, untuk mencapai tujuan

pendidikan khususnya mengembangkan pembelajaran. Dalam kondisi dan situasi pembelajaran tercipta proses komunikasi baik dua arah maupun multiarah antara guru dan siswa dalam proses belajar mengajar dapat berjalan secara demokratis, di samping itu adanya kerja sama dengan berbagai pihak yang berhubungan dengan pengelolaan pembelajaran.

4.2.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SD Negeri Kecamatan Onembute

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis sebagaimana telah diuraikan di atas, menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y) di SD Negeri Kecamatan Onembute, Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi (ρ) = 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Dengan demikian gaya kepemimpinan kepala sekolah memberikan sumbangan yang positif terhadap kinerja guru, artinya semakin tinggi peranan gaya kepemimpinan kepala sekolah maka berdampak positif terhadap kinerja guru di SD Negeri Kecamatan Onembute, dan sebaliknya semakin rendah gaya kepemimpinan kepala sekolah maka kinerja guru juga dapat semakin menurun. Adapun kontribusi gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,422 yang berarti bahwa kontribusi gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru adalah sebesar 42,2% dan selebihnya yakni 57,8%

Temuan di atas menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah memberikan sumbangan yang positif terhadap kinerja guru yang

artinya semakin tinggi frekuensi kepemimpinan yang dimiliki oleh kepala sekolah, maka dapat berdampak positif terhadap kinerja gurunya, dan sebaliknya semakin rendah frekuensi kepemimpinan yang dimiliki kepala sekolah, maka kinerja gurunya juga semakin menurun, sehingga guru harus memiliki kompetensi untuk dapat meningkatkan kinerjanya sebagai penyelenggara pembelajaran di kelas.

Penelitian ini relevan dengan hasil penelitian Sumarni dkk. (2017, h. 160) yang telah membuktikan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal berarti bahwa baiknya tingkat gaya kepemimpinan kepala sekolah, maka akan meningkatkan kinerja Guru. Sedangkan Ramli H. (2012) menyatakan gaya kepemimpinan kepala sekolah dapat memperbaiki situasi pembelajaran melalui bimbingan guru.

Kepala sekolah adalah pimpinan pendidikan yang mempunyai peranan penting dalam mengembangkan lembaga pendidikan, yaitu sebagai pemegang kendali di lembaga pendidikan. Selain itu, kepala sekolah juga mempunyai peranan yang sangat besar dalam mengembangkan kualitas pendidikan di lembaga pendidikan tersebut.

Dalam era sekarang ini ilmu pengetahuan dan teknologi terus berkembang demikian pula masyarakatnya. Karenanya dunia pendidikan terus berubah dan berkembang. Maka untuk menghadapi kondisi yang seperti ini, kepala sekolah dituntut untuk meningkatkan kualitas pendidikannya agar kepercayaan masyarakat tidak memudar dan menghasilkan siswa lulusan yang berkualitas sesuai dengan perkembangan jaman. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yulia Rahmawati, bahwa gaya

kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Rahmawati, 2013, h. 1).

Sebagai seorang pemimpin kepala sekolah mempunyai tugas untuk menggerakkan segala sumber yang ada di sekolah sehingga dapat didayakan untuk digunakan secara maksimal demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Baik tidaknya kinerja guru di sekolah sangat bergantung pada bagaimana kemampuan kepala sekolah dalam mempengaruhi perilaku guru dalam melaksanakan tugasnya.

Selain itu, hasil penelitian dari Fredikus menyatakan dalam penelitiannya, dimana memperlihatkan gaya kepemimpinan kepala sekolah sebagai salah satu variabel bebas penelitian memiliki hubungan yang positif dengan kinerja guru. Semakin tinggi kepemimpinan kepala sekolah semakin tinggi pula kinerja guru, namun sebaliknya semakin rendah gaya kepemimpinan kepala sekolah mengakibatkan kinerja guru menjadi rendah (Fredikus, 2010, h. 76).

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan di atas, maka hal-hal yang dapat menjadi perhatian antara lain: kepemimpinan kepala sekolah dalam merencanakan berbagai program yang dapat menunjang peningkatan kinerja guru dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik melalui program yang dapat menunjang pengoptimalan kompetensi yang dimiliki guru. Selain itu, kepala sekolah juga perlu memaksimalkan kepemimpinannya dalam mengorganisasikan yakni dengan menghimpun dan mengkoordinasikan sumber daya manusia dan sumber daya material sekolah serta memperhatikan gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam melaksanakan kegiatan evaluasi terhadap kinerja guru di sekolah.

4.2.3 Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Guru di SD Negeri Kecamatan Onembute

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis sebagaimana telah diuraikan di atas, menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y) di SD Negeri Kecamatan Onembute, Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi (p) = 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Dengan demikian lingkungan kerja memberikan sumbangan yang positif terhadap kinerja guru, artinya semakin baik pelaksanaan lingkungan kerja maka dapat berdampak positif terhadap kinerja guru dan sebaliknya jika lingkungan kerja kurang baik, maka kinerja guru juga dapat semakin menurun. Adapun kontribusi lingkungan kerja terhadap kinerja guru ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,460 yang bahwa kontribusi lingkungan kerja terhadap kinerja guru adalah sebesar 46,0%.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SD Negeri Kecamatan Onembute. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi (b_2) variabel lingkungan kerja yang bernilai positif yaitu 0,543 dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$.

Lingkungan kerja memiliki peranan penting dalam menentukan kinerja seorang guru. Sejalan dengan itu Fathurrohman dan Suryana (2011)

mengemukakan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak dalam peningkatan kinerja guru. Dengan demikian lingkungan kerja sarannya adalah meningkatkan kinerja guru dengan tujuan untuk memberikan kenyamanan guru dalam bekerja dan membantu untuk memberdayakan guru secara profesional dalam melaksanakan tanggung jawabnya sebagai tenaga profesional sehingga kinerja guru dalam proses belajar mengajar lebih maksimal sehingga tujuan-tujuan pembelajaran dapat tercapai.

4.2.4 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru di SD Negeri Kecamatan Onembute

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan analisis regresi ganda antara variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja guru (Y) dengan besarnya nilai signifikansi (ρ) untuk variabel $X_1 = 0,001$ dan untuk variabel $X_2 = 0,000$, artinya nilai signifikansi (ρ) pada semua variabel adalah lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak, yang berarti terdapat pengaruh secara bersama-sama antara variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah dan Lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SD Negeri Kecamatan Onembute. Hal ini sesuai dengan hasil pengujian koefisien determinasi diperoleh (R^2) adalah sebesar 0,544 yang berarti variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap terhadap kinerja guru di SD Negeri Kecamatan Onembute sebesar 54,4%, sedangkan sisanya sebesar 45,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Hasil penelitian tersebut didukung oleh hasil penelitian Esti Yastika (2015, h. 8) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kompetensi

profesional guru (56,8%), kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh secara parsial terhadap kompetensi profesional guru (29,6%) serta lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kompetensi profesional guru (35,5%). Temuan di atas menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja telah memberikan kontribusi yang berarti terhadap kinerja guru yang ada di sekolah itu. Adanya pengaruh tersebut karena kedua variabel memiliki keterkaitan yang sangat erat dalam meningkatkan kinerja guru sehingga terjadi interaksi yang baik antara kepemimpinan yang baik dari gaya kepemimpinan kepala sekolah maupun lingkungan kerja yang secara bersama-sama dalam meningkatkan mutu pendidikan khususnya di SD Negeri Kecamatan Onembute.

Dengan demikian semakin baik gaya kepemimpinan kepala sekolah maka semakin baik pula kinerja guru, dalam artian kepala sekolah mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara baik dan maksimal maka kinerja guru dapat lebih meningkat, sebaliknya jika gaya kepemimpinan kepala sekolah rendah maka kinerja guru rendah. Hal ini sesuai yang dikemukakan oleh Musbikin, bahwa, ketercapaian dan terwujudnya guru yang profesional sangat bergantung pada kecakapan/kemampuan gaya kepemimpinan kepala sekolah (Musbikin dan Imam, 2013, h. 67). Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru (Priansa, 2014, h. 43).

Lebih lanjut Priansa (2014, h. 43) mengemukakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dibutuhkan karena berperan dalam mengembangkan sekolah serta meningkatkan kinerja guru. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik ini diharapkan guru sebagai pendidik mempunyai kenyamanan dalam mengembangkan kompetensinya dan berguna untuk meningkatkan kualitas

pembelajaran yang efektif.

Sudarwan (2017, h. 3) menjelaskan bahwa kepala sekolah dalam konteks penyelenggaraan pendidikan memiliki peran yang sangat strategis sebagai pemimpin. Kepala sekolah bertanggung jawab dalam meningkatkan mutu pembelajaran. Kreativitas manajerial kepala sekolah dalam peningkatan mutu pembelajaran sudah sangat baik. Kepala sekolah sebagai pemimpin yang kreatif juga harus meningkatkan mutu pembelajaran seperti kelancaran berfikir yang meliputi: menciptakan kualitas guru, merealisasikan pencapaian visi misi, merencanakan pencapaian sasaran, mengelola dan memberdayakan sarana dan prasarana sekolah, pengelolaan peserta didik, pengelolaan kurikulum, dan pengimplementasian sistem IT. Selanjutnya kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pembelajaran harus memiliki keluwesan berfikir yang meliputi: menanggapi perubahan dalam peningkatan kualitas guru, memberdayakan sumberdaya yang ada untuk pencapaian visi misi, dan pengelolaan hasil pembelajaran untuk menghasilkan lulusan yang berprestasi. Kepala sekolah juga harus memiliki elaborasi guna untuk meningkatkan mutu pembelajaran yang meliputi: mengembangkan organisasi dan pelaksanaan program sekolah, dan kepala sekolah juga harus memiliki originalitas dalam meningkatkan mutu pembelajaran yang meliputi: membentuk organisasi untuk pencapaian visi misi sekolah dan melaksanakan supervisi kelas.

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat diketahui bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi mempengaruhi kinerja guru dalam pelaksanaan pendidikan di sekolah. Semakin baik gaya kepemimpinan kepala sekolah maka semakin baik pula kinerja guru. Begitu pula

dengan lingkungan kerja, semakin kondusif lingkungan kerja yang tercipta di sekolah maka semakin baik pula kinerja guru. Dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif maka guru dapat lebih nyaman dan dapat lebih maksimal dalam menjalankan kinerjanya.



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja dan kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Onembute berdasarkan tanggapan responden, masing-masing memiliki kategori cukup baik .
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Onembute dengan kontribusi sebesar 42,2%. Artinya, semakin baik gaya kepemimpinan yang dimiliki kepala sekolah maka semakin baik pula kinerja guru yang dicapai.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Onembute dengan kontribusi sebesar 46,0%. Artinya, semakin baik kondisi lingkungan kerja yang terdapat di sekolah maka semakin baik pula kinerja guru yang dapat dicapai.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Onembute dengan kontribusi sebesar 54,4%. Artinya, semakin baik gaya kepemimpinan kepala sekolah dan kondisi lingkungan kerja maka semakin baik pula kinerja guru yang dicapai.

5.2 Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh maka dapat dijabarkan beberapa implikasi pemikiran yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja dan kinerja guru sebagai berikut:

1.1.1 Implikasi Teoritis

1. Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru., sehingga melalui gaya kepemimpinannya kepala sekolah diharapkan dapat mewujudkan pendayagunaan setiap personal secara tepat agar mampu melaksanakan tugas-tugasnya secara maksimal untuk memperoleh hasil yang sebesar-besarnya, pada segi kuantitas maupun kualitas dalam proses mengajar belajar di sekolah
2. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru, sehingga diharapkan melalui lingkungan kerja yang kondusif maka tercipta suasana dan hubungan kerja yang harmonis antara sesama guru, guru dengan kepala sekolah, guru dengan tenaga kependidikan lainnya, dan Dinas di lingkungannya sehingga kinerja guru dapat lebih maksimal.

1.1.2 Implikasi Praktis

1. Bagi IAIN Kendari penelitian ini dapat menjadi gagasan untuk pencapaian visi misi Perguruan Tinggi melalui peningkatan mutu pendidikan yang lebih baik.
2. Bagi para praktisi pendidikan, penelitian dapat menambah pengetahuan untuk mendukung peningkatan mutu pendidikan di lingkup Perguruan Tinggi.

3. Bagi Kepala Sekolah dan Guru di SD Negeri Kecamatan Onembute; Dengan adanya peningkatan efektivitas gaya kepemimpinan kepala sekolah akan berdampak pada peningkatan kinerja guru. Dengan demikian peningkatan kinerja guru dapat dilakukan melalui peningkatan efektivitas gaya kepemimpinan kepala sekolah.
4. Bagi mahasiswa IAIN Kendari, dapat memperkaya wawasan tentang gaya kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja dan kinerja guru.
5. Bagi peneliti, penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengalaman tentang gaya kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja dan kinerja guru.
6. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini dapat dijadikan sebagai salah satu pendukung dalam penelitian selanjutnya.

5.3 Saran-saran

Saran yang dapat disampaikan setelah melaksanakan kegiatan penelitian ini antara lain sebagai berikut:

1. Bagi Kepala Sekolah
 - 1) Agar kepemimpinan seorang kepala sekolah lebih efektif maka seorang pimpinan lembaga sekolah harus belajar dari berbagai kesalahan yang terjadi baik dimasa lalu dan berusaha untuk memperbaikinya.
 - 2) Kepala sekolah hendaknya memberikan kesempatan kepada tenaga pendidik dan tenaga kependidikan agar selalu belajar dan memiliki rasa tahu yang tinggi akan tugas dan kewajibannya sehingga menjadikan sekolah sebuah organisasi yang kompetitif.

3) Agar melakukan pemeliharaan lingkungan kerja yang lebih optimal.

4) Agar terus berusaha untuk meningkatkan kinerja gurunya.

2. Bagi Guru

Diharapkan dapat lebih meningkatkan kinerjanya dengan memanfaatkan lingkungan kerja kondusif yang tersedia dengan efektif dan mendukung peningkatan kinerja guru.

3. Mahasiswa

Diharapkan dapat aktif dalam mengakses gaya kepemimpinan kepala sekolah maupun akademik yang terdapat di kampus untuk memperoleh informasi akademik.

4. Peneliti selanjutnya

Diharapkan dapat melakukan penelitian lebih lanjut terkait pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja dan kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung, N. (2017). Kepuasan Kerja Dan Integritas Sebagai Pemoderasi Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Akutansi*, 2 (6).
- Amirullah, A. (2015). *Pengantar Manajemen: Fungsi Proses Pengendalian*. Yogyakarta: Mitra Wacana Media.
- Astutik, Y.D. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru di UPT SMP Negeri 12 Gresik. *Jurnal: Sains Manajemen, Bisnis Dan Administrasi*, 1 (1).
- Azwar, S. (2012). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Badeni (2014). *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Buchari (2018). Peran Guru dalam Pengelolaan Pembelajaran. *Jurnal Ilmiah Iqra*, 12 (2).
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media.
- Dakir, D. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah Dalam Supervisi Akademik terhadap Kompetensi Profesional dan Kinerja Guru PAI di SMA dan SMK Se Kota Palangka Raya. *Jurnal Manajerial*, 2 (3).
- Dharin, A. (2021). *Pendidikan Karakter Berbasis Komunikasi Edukatif Religius (Ker) di Madrasah Ibtida'iyah*. Banyumas: Cv Rizquna.
- Dharma, C. (2013). Hubungan Antara Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasional Di Pt. X Medan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 1 (9).
- Diansyah, R. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus Dinas Kesehatan Kabupaten Jember). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 10 (3).
- Dinarsih, D. (2010). *Kepemimpinan Kepala Sekolah* [Online]. Available: [Http://Fuddin.Wordpress.Com/Kepemimpinan-Kepala-Sekolah](http://Fuddin.Wordpress.Com/Kepemimpinan-Kepala-Sekolah), [Accessed 6 Januari 2022].
- Ekawati, R, dkk. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Penerapan Total Quality Management Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Di Kabupaten Bandung. *Jurnal UNJ*, 3 (12)
- Elizar, E. & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal UMSU*, 1 (4).
- Hamid, A. (2020). *Kinerja Dan Kompetensi Guru* [Online]. Available: [Https://Bdkbanjarmasin.Kemenag.Go.Id/Berita/Kinerja-Dan-Kompetensi-Guru](https://Bdkbanjarmasin.Kemenag.Go.Id/Berita/Kinerja-Dan-Kompetensi-Guru) [Accessed 6 Januari 2022].

- Handoko. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta Bumi Aksara.
- Hartati, R. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru (Studi Pada Guru Smk Muhammadiyah Ayah)*. *Jurnal Universitas Putra Bangsa*, 2 (3).
- Ishak, A. & Hendri, T. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti.
- Kakiay, A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Spiritual Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Psikologi*, 10 (2).
- Kartono, K. (2018). *Pemimpin dan Kepemimpinan : Apakah Kepemimpinan. Abnormal Itu?*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada,
- Mangkunegara, A. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Maulina, P. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Otoriter Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Di MAN 1 Sampang. *Jurnal Keguruan dan Ilmu Pendidikan*, 1 (1).
- Mulyadi, D. (2015). *Perilaku Organisasi Kepemimpinan Pelayanan: Konsep Dan Aplikasi Administrasi, Manajemen dan Organisasi Modern*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mulyasa, H. E. (2022). *Manajemen Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mulyasa, R. (2016). *Penilaian Kinerja Guru*. LP2M Press IAIN Salatiga.
- Mustafa, I. 2016. *Pola Kinerja Guru*. Banjarmasin: ULM.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2 (2).
- Nainggolan, dkk. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Yayasan Perguruan Maria Goretti Pematangsiantar, 4 (10)..
- Nana, S. (2016). *Kinerja Guru Dan Dosen*. Jakarta. UNJ.
- Nitisemito, A. S. (2015). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Robbins & Coulter. (2010). *Manajemen*, Edisi Kesepuluh. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Russamsi, Y., dkk. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Peningkatan Profesional Guru Terhadap Kinerja Guru di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal UNTAN*, 2 (2).
- Safari, S. (2019). The Effect Of The Education Background Of Smp/Mts Teachers On The Results Of 2019 English. *Jurnal Teknologi Pendidikan*, 8 (2).

- Sartika, dkk (2023). Pengaruh Kompetensi Manajerial dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal on Education*, 5 (3)
- Savitri, F. (2022). *Upaya Peningkatan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Bkpsdmd Kabupaten Bangka*. Fisip UNPAS.
- Sedarmayanti, M. (2017). *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Cv Mandar Maju.
- Sinaga, A. D., Lubis, J. & Sitanggang, N. 2021. Pengembangan Model Penilaian Kinerja Guru Tetap Smp Perguruan Buddhist Manjusri Pematang Siantar. *Jurnal Serunai Bahasa Indonesia*, 1 (8).
- Sinambela. (2012). *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta. Graha Ilmu.
- Sudarwan, D. (2017). *Manajemen Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Suratman, P. (2017). *Pengembangan Kinerja Guru*. UIN Bandung.
- Sutaryat. (2015). *Supervisi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru (Studi Kasus Pada Sma Se-Kecamatan Wedung Kabupaten Demak Tahun Pelajaran 2019/2020)*. UNISNU JEPARA.
- Sutrisno, E., Fatoni, A. & Nawawi, H. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Msdm)*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tanjung, W. Septiani, N. dan Ajeria, S. (2021). Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Sekolah Dasar, *Jurnal Akutansi*, 4(2).
- Uno, H. B. (2021). *Teori Motivasi Dan Pengukurannya: Analisis Di Bidang Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Wahyudi (2017). *Manajemen Konflik Dan Stres Dalam Organisasi Pedoman Praktis Bagi Pemimpin Visioner (H. Akdon Ed.)*. Bandung: Alfabeta.
- Wijiyono, W. (2019). Hubungan Pengambilan Keputusan dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Tangerang. *Jurnal UIN Banten*, 5 (1).
- Zuldesiah, Z., Gistituati, N. & Sabandi. (2021). Kontribusi Gaya Kepemimpinan Dan Pelaksanaan Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru-Guru Sekolah Dasar, *JBSIC*, 5 (6).



Lampiran 1

ANGKET GAYA UJI COBA GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH

I. Petunjuk Umum

1. Dimohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner sesuai dengan keadaan sesungguhnya, karena dengan begitu merupakan sumbangan yang sangat berharga bagi penelitian ini.
2. Kuesioner ini tidak akan mempengaruhi keadaan Bapak/ibu setelah mengisinya dan kerahasiaannya dijamin peneliti.
3. Atas bantuan anda mengisi kuesioner ini diucapkan banyak terima kasih.

II. Petunjuk Pengisian Angket

1. Berilah jawaban pertanyaan berikut sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu, dengan memberi tanda (√) pada kolom yang tersedia, yaitu:

SS= Sangat Setuju

S= Setuju

RG= Ragu-ragu

TS= Tidak Setuju

STS= Sangat Tidak Setuju

2. Partisipasi Bapak/Ibu dalam mengisi kuesioner ini merupakan sumbangan yang sangat berharga bagi penelitian ini. Untuk itu kami ucapkan terima kasih.

III Identitas Responden

Nama Lengkap :

Lama Mengajar :

No	Pernyataan	SS	S	RG	TS	STS
Pengambilan Keputusan						
1	Kepala sekolah mendengarkan masukan dari bawahannya.					
2	Kepala sekolah mempertimbangkan banyak hal dalam pengambilan keputusan					
3	Kepala sekolah menentukan sendiri kebijakan dalam penetapan peraturan sekolah					
4	Kepala sekolah tidak pernah memberikan kesempatan kepada guru untuk mengembangkan kreatifitasnya					
5	Kepala sekolah mengatur aktivitas yang dilakukan bawahannya dalam proses pembelajaran di sekolah					
Pembagian Tugas Kepada Bawahan						
6	Kepala sekolah selalu memberikan tugas kepada bawahannya					
7	Kepala sekolah menentukan tugas yang ingin dilakukan guru di sekolah					
8	Kepala sekolah membagi tugas sesuai dengan bidangnya					
9	Kepala sekolah tidak pernah membicarakan permasalahan yang dialami oleh sekolah dengan para guru					
10	Kepala sekolah memberi beban tugas secara berlebihan					

Inisiatif Bawahan						
11	Kepala sekolah tidak memberikan kesempatan kepada para guru untuk memberikan					
12	Kepala sekolah memberikan kebebasan kepada bawahannya dalam menentukan keputusan					
13	Kepala sekolah selalu membiarkan bawahannya melaksanakan tugasnya masing-masing					
14	Kepala sekolah bersikap acuh tak acuh terhadap bawahannya					
15	Kepala sekolah menghargai inisiatif guru untuk berkrasi dalam pembelajaran					
Pemberian Sanksi/Hukuman						
16	Kepala sekolah bersikap arif dan bijaksana dalam menyikapi perilaku dan kesalahan yang diperbuat oleh staf (guru dan karyawan).					
17	Kepala sekolah memberikan ketegasan terkait pemberian sanksi/hukuman					
18	Kepala sekolah tidak mentolerir bawahannya yang melanggar					
19	Kepala sekolah memberi teguran bagi bawahannya yang melanggar					
20	Kepala sekolah memberikan sanksi sesuai dengan beratnya pelanggaran yang dilakukan oleh bawahannya					
Pemberian Penghargaan terhadap Prestasi						
21	Kepala sekolah menaruh kepercayaan penuh terhadap guru					
22	Kepala sekolah selalu mendorong bawahannya agar dapat berprestasi					
23	Kepala sekolah memberikan apresiasi terhadap guru berprestasi					
24	Kepala sekolah memberikan arahan untuk menggapai prestasi					
25	Kepala sekolah memfasilitasi guru untuk meningkatkan prestasi mengajarnya					
Menjalin Komunikasi						
26	Kepala sekolah tidak pernah memberikan bimbingan kepada bawahannya					
27	Kepala sekolah selalu menjalin komunikasi yang harmonis dengan semua guru					
28	Kepala Sekolah sama sekali tidak berperan menyatukan, mengarahkan, mengkoordinir, serta menggerakkan anggotanya					
29	Kepala sekolah selalu mengambil keputusan secara kelompok dan bersama.					
30	Kepala sekolah bersikap terbuka dan selalu membicarakan permasalahan yang dialami oleh sekolah dengan para guru					
Monitoring Pelaksanaan Tugas						
31	Kepala sekolah hanya menerima laporan atas tugas yang dikerjakan oleh guru tanpa adanya koreksi yang					

	dilakukannya					
32	Kepala sekolah tidak membatasi kreativitas yang dimiliki bawahannya.					
33	Kepala sekolah tidak pernah melakukan evaluasi terhadap kinerja guru					
34	Kepala sekolah bersikap disiplin dan tidak kaku terhadap para guru					
35	Dalam mencapai tujuan sekolah kepala sekolah selalu menjalin kerjasama dengan para guru.					
Rapat Kerja						
36	Kepala sekolah selalu melibatkan para guru dalam menentukan kebijakan sekolah					
37	Kepala sekolah tidak pernah memberikan sumbangan idenya pada saat rapat sekolah berlangsung					
38	Kepala sekolah selalu melibatkan para guru dalam merumuskan dan menetapkan peraturan sekolah					
39	Kepala sekolah mendukung adanya ide atau gagasan-gagasan baru untuk kemajuan sekolah.					
40	Kepala sekolah mementingkan musyawarah dan kerjasama dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.					



ANGKET UJI COBA LINGKUNGAN KERJA

I. Petunjuk Umum

1. Dimohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner sesuai dengan keadaan sesungguhnya, karena dengan begitu merupakan sumbangan yang sangat berharga bagi penelitian ini.
2. Kuesioner ini tidak akan mempengaruhi keadaan Bapak/ibu setelah mengisinya dan kerahasiaannya dijamin peneliti.
3. Atas bantuan anda mengisi kuesioner ini diucapkan banyak terima kasih.

II. Petunjuk Pengisian Angket

1. Berilah jawaban pertanyaan berikut sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu, dengan memberi tanda (√) pada kolom yang tersedia, yaitu:

SS= Sangat Setuju

S= Setuju

RG= Ragu-ragu

TS= Tidak Setuju

STS= Sangat Tidak Setuju

2. Partisipasi Bapak/Ibu dalam mengisi kuesioner ini merupakan sumbangan yang sangat berharga bagi penelitian ini. Untuk itu kami ucapkan terima kasih.

III Identitas Responden

Nama Lengkap :

Lama Mengajar :

ANGKET UNTUK VARIABEL LINGKUNGAN KERJA

No	Pernyataan	SS	S	RG	TS	STS
	Suhu Udara					
1	Suhu udara ruangan memberi kenyamanan dalam bekerja					
2	Ruangan perlu difasilitasi dengan penyejuk udara					
3	Kadang suhu udara ruangan panas dan pengap sehingga mengganggu aktivitas bekerja					
4	Ruangan perlu didesain dengan sirkulasi udara yang baik					
	Kebisingan					
5	Suara kendaraan menimbulkan kebisingan dalam bekerja					
6	Siswa suka menimbulkan keributan di dalam kelas					
7	Suasana ruangan belajar mengajar efisien dalam penyampaian materi secara jelas					
8	Komunikasi antar siswa dan guru di kelas tidak terganggu					
9	Siswa dapat mendengar secara jelas penjelasan materi oleh guru					
	Penerangan					
10	Ruangan kerja memiliki ventilasi dan jendela yang baik sehingga pencahayaan dapat mendukung aktivitas bekerja					
11	Ruangan memiliki lampu untuk penerangan					
12	Daya lampu mendukung kemampuan penglihatan					
13	Rungan belajar memiliki gordn untuk mengatur pencahayaan jendela					

Mutu Udara						
14	Mutu udara dapat menunjang kenyamanan dalam bekerja					
15	Mutu udara di kelas baik untuk siswa dan guru					
16	Udara di ruang kerja bebas asap rokok					
17	Udara di ruang kerja bebas dari bau tak sedap					
Ukuran Ruang Kerja						
18	Ukuran ruang kerja mendukung aktivitas bekerja					
19	Ukuran ruang kerja dapat menampung arsip-arsip dan barang lainnya					
20	Sekolah perlu menyediakan ruangan kerja yang lebih besar					
21	Ukuran ruang kerja yang besar diperlukan untuk kenyamanan dan keluwesan dalam bergerak					
Privasi						
22	Aturan kantor sangat memperhatikan privasi guru					
23	Guru diberikan hak untuk menjaga privasinya					
24	Data-data hasil belajar siswa sepenuhnya menjadi privasi guru dalam menilai					
25	Ruangan kerja menunjang privasi kerja guru					
26	Privasi sangat penting untuk saling menjaga kenyamanan dalam bekerja					
Fasilitas dan Sarana Kantor						
27	Guru dan siswa dapat dengan mudah memanfaatkan fasilitas belajar yang tersedia					
28	Sekolah memiliki sarana dan prasarana belajar mendukung					
29	Sarana dan prasarana belajar di sekolah selalu dalam kondisi siap ketika akan digunakan.					
30	Sarana dan prasarana terpelihara dengan baik					
31	Bila ada sarana yang rusak pihak sekolah segera memperbaiki					
Hubungan sesama rekan guru atau elemen lainnya						
32	Saya merasa nyaman bekerja diantara guru dan karyawan di sekolah					
33	Hubungan antara guru dan karyawan terjalin harmonis, saling menghargai, dan menghormati.					
34	Suasana kerjasama terjalin di antara warga sekolah (kepala sekolah, guru, karyawan dan siswa).					
35	Hubungan sesama guru terhindari dari konflik					
Hubungan kepala sekolah dengan guru dan elemen lainnya						
36	Program sekolah selalu di Musyawarahkan dalam rapat					
37	Kepala sekolah selalu memberi motivasi kepada guru					
38	Kinerja guru lebih meningkat dengan adanya perhatian dari kepala sekolah					
39	Guru diberi kesempatan untuk menyampaikan kendalanya dala mengajar					



ANGKET GAYA UJI COBA KINERJA GURU

I. Petunjuk Umum

1. Dimohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner sesuai dengan keadaan sesungguhnya, karena dengan begitu merupakan sumbangan yang sangat berharga bagi penelitian ini.
2. Kuesioner ini tidak akan mempengaruhi keadaan Bapak/ibu setelah mengisinya dan kerahasiaannya dijamin peneliti.
3. Atas bantuan anda mengisi kuesioner ini diucapkan banyak terima kasih.

II. Petunjuk Pengisian Angket

1. Berilah jawaban pertanyaan berikut sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu, dengan memberi tanda (√) pada kolom yang tersedia, yaitu:

SS= Sangat Setuju

S= Setuju

RG= Ragu-ragu

TS= Tidak Setuju

STS= Sangat Tidak Setuju

2. Partisipasi Bapak/Ibu dalam mengisi kuesioner ini merupakan sumbangan yang sangat berharga bagi penelitian ini. Untuk itu kami ucapkan terima kasih.

III Identitas Responden

Nama Lengkap :

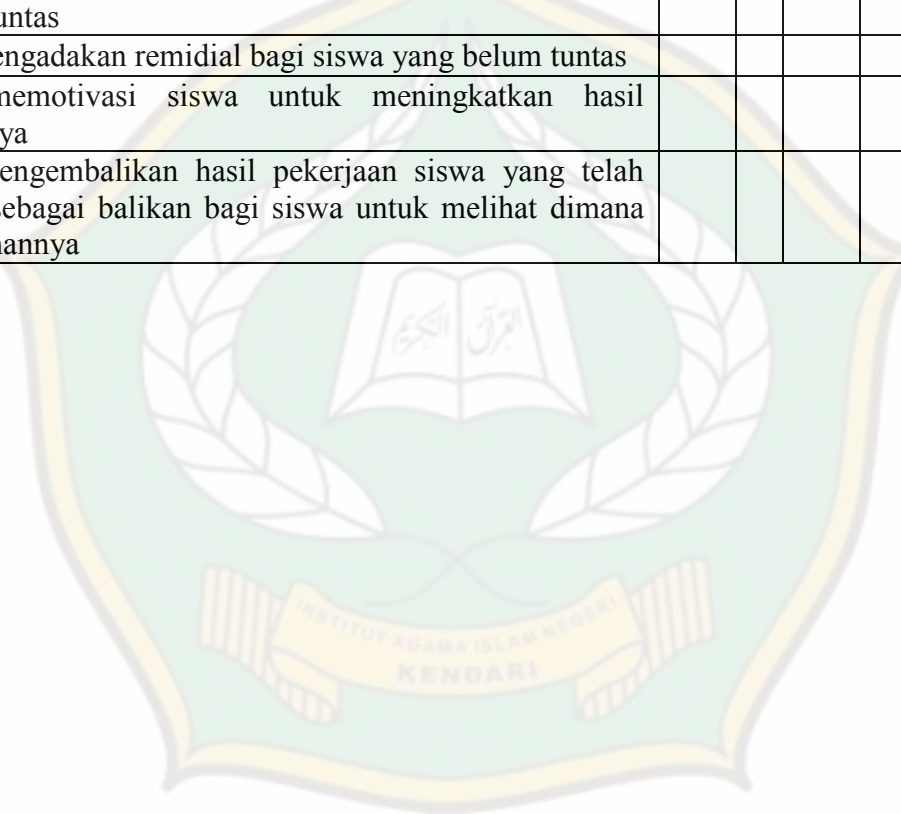
Lama Mengajar :

ANGKET UNTUK VARIABEL KINERJA GURU

No	Pernyataan	SS	S	RG	TS	STS
Perencanaan						
1	Saya menyiapkan rencana pelajaran sebelum mengajar					
2	Saya mempelajari materi yang akan diajarkan					
3	Saya menentukan model, metode dan media pembelajaran yang sesuai dengan materi					
4	Saya berupaya menghubungkan materi saat ini dengan materi sebelumnya					
5	Saya mengatur dengan baik data-data siswa Saya biasanya mengatur data perkembangan siswa tersendiri, sehingga ketika dibutuhkan telah tersedia dengan rapi					
6	Saya menyiapkan dengan baik semua buku, e-book administrasi kelas sesuai pedoman yang dianjurkan					
7	Saya mengatur administrasi sekolah dan kelas dengan menciptakan cara baru yang mudah saya pahami dan menyusunnya dalam bentuk SOP (Standar Operasional Prosedur) sehingga juga dapat dipahami oleh rekan guru					
8	Saya menyiapkan dengan baik buku-buku, e-book administrasi pengelolaan kelas yang diminta kepala sekolah					
9	Saya membuat rencana pertemuan virtual dari awal					

	sampai akhir agar materi ajaran dapat diselesaikan sesuai kalender akademik					
10	Saya menyusun rencana pengajaran berdasarkan analisis kemampuan awal siswa					
11	Saya berusaha membuat sendiri media pembelajaran jika tidak tersedia di sekolah,					
12	Saya menyiapkan faslitas belajar daring seperti internet dan laptop					
13	Saya menyusun rencana pembelajaran berdasarkan hasil refleksi pada pertemuan sebelumnya					
Pelaksanaan						
14	Saya mengajar siswa untuk berdoa bersama sebelum memulai pelajaran di kelas					
15	Saya berusaha melakukan perbuatan yang menjadi panutan siswa saya					
16	Saya memberikan pembelajaran dalam bentuk kelompok di kelas					
17	Saya memberikan tugas-tugas individu dalam bentuk pekerjaan rumah					
18	Saya sangat hati-hati dalam menjelaskan materi ajar untuk menghindari penjelasan konsep yang keliru					
19	Saya berusaha memberikan sharing materi pelajaran mengacu pada buku-buku terbaru sesuai kurikulum yang berlaku					
20	Saya membentuk kelompok belajar siswa memantau kegiatan itu agar siswa dapat menggunakan waktu belajarnya dengan baik					
21	Dalam menjelaskan materi pelajaran saya memberikan contoh-contoh pada kehidupan riil yang dialami siswa sehari-hari					
22	Saya melakukan inovasi dan pengembangan teknik dalam proses pembelajaran sesuai dengan kebutuhan siswa.					
23	Saya kesulitan menggunakan media pembelajaran dalam mengajar daring					
24	Saya berusaha untuk mampu memahami apa yang menjadi kebutuhan siswa.					
25	Saya memberikan kesempatan kepada siswa untuk bertanya pada saat menjelaskan materi					
26	Saya menetapkan materi ajaran berdasarkan karakteristik siswa					
27	Saya menggunakan media pembelajaran sesuai dengan materi pelajaran yang diberikan					
Penilaian						
28	Saya mengadakan tes untuk mengetahui kemampuan awal siswa sebelum memulai pengajaran pada awal semester					
29	Saya menilai pekerjaan siswa secara objektif					
30	Saya memberikan soal-soal untuk siswa, dari bank soal yang sudah ada dan sudah pernah saya ajarkan					
31	Saya menilai siswa dari aspek afektif, kognitif dan					

	psikomotorik					
32	Saya memberikan tugas untuk siswa jika ada guru kelas yang berhalangan hadir dengan sebelumnya berkoordinasi dengan guru bersangkutan					
33	Saya kumpulkan tepat waktu, tugas-tugas yang diberikan kepada siswa dan setelah dinilai dikembalikan lagi kepada siswa					
34	Saya memberi tambahan waktu bagi siswa yang terlambat menyelesaikan tugas					
35	Saya mengadakan tes kemampuan akademik untuk melihat karakteristik siswa pada awal semester					
36	Saya sangat memperhatikan kedisiplinan kehadiran siswa sebagai pertimbangan dalam penilaian					
37	Saya memberikan penjelasan teradap hasil penilaian terhadap siswa terkait materi yang belum dimengerti dan belum tuntas					
38	Saya mengadakan remedial bagi siswa yang belum tuntas					
39	Saya memotivasi siswa untuk meningkatkan hasil belajarnya					
40	Saya mengembalikan hasil pekerjaan siswa yang telah dinilai sebagai balikan bagi siswa untuk melihat dimana kelemahannya					



LAMPIRAN 2

HASIL UJI COBA INSTRUMEN ANGKET

KEPEMIMPINAN GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH

No. Resp.	NOMOR/ITEM KUESIONER																																								SKOR		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40			
1	4	4	1	5	4	3	4	1	2	4	4	3	5	4	4	3	2	1	2	3	2	1	2	4	5	1	3	5	4	3	1	4	5	4	4	3	3	5	4	5	131		
2	3	5	2	5	4	3	4	3	4	3	5	4	5	3	5	5	5	3	4	4	3	3	3	5	3	3	4	5	5	3	2	5	3	3	5	3	4	5	5	3	154		
3	4	2	3	4	4	4	4	2	2	4	2	3	4	4	2	4	2	5	2	3	3	2	2	4	5	4	2	5	2	3	3	4	5	4	2	3	3	4	2	5	131		
4	2	3	1	5	3	3	3	2	1	2	3	4	5	2	3	5	2	3	1	3	2	3	2	4	4	1	3	5	3	3	1	4	4	2	3	3	4	4	3	4	118		
5	2	4	2	5	4	1	4	3	4	2	4	4	2	2	4	2	2	2	4	2	4	4	3	3	4	4	2	1	2	5	2	1	2	2	4	4	4	1	2	4	117		
6	3	3	3	5	3	3	3	4	3	3	3	5	4	3	3	5	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	2	4	5	3	3	4	3	3	3	3	2	4	3	135		
7	2	3	2	4	3	3	3	3	3	2	3	5	3	2	3	5	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	118	
8	4	3	4	5	3	3	3	4	4	3	3	5	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	3	2	3	4	134		
9	2	3	2	2	4	4	4	3	4	2	3	4	3	2	3	5	3	2	3	2	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	2	4	4	2	3	4	4	4	3	2	126		
10	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	5	5	4	3	3	4	3	4	5	3	2	3	3	3	2	4	4	2	1	4	3	4	3	5	3	5	3	139		
11	3	3	4	2	3	2	4	3	3	4	3	4	3	2	3	5	2	3	2	2	2	5	2	1	5	2	2	2	3	4	4	3	4	3	3	3	4	2	3	3	120		
12	2	4	3	5	5	5	4	2	4	3	4	4	5	5	5	5	3	4	4	5	4	5	3	5	5	5	5	1	5	4	3	1	3	4	5	3	5	5	5	5	162		
13	3	3	5	3	3	4	2	3	3	4	4	5	5	2	3	3	3	4	1	4	3	4	2	2	4	4	3	4	3	2	2	1	4	4	4	3	4	4	3	4	131		
14	3	3	5	4	4	4	3	3	3	2	4	4	3	3	3	4	2	3	2	4	2	5	2	3	5	4	4	5	3	3	5	2	2	4	3	2	3	3	3	5	134		
15	5	5	2	5	5	5	5	1	5	5	5	4	5	5	4	2	3	2	3	4	4	5	2	3	4	5	4	5	5	4	2	5	4	5	5	4	4	5	5	4	164		
16	4	5	2	5	5	4	5	4	3	4	3	2	5	4	2	3	5	3	2	4	4	4	4	4	5	5	5	3	5	5	2	5	5	4	5	5	4	5	5	2	160		
17	5	3	5	4	5	3	5	4	4	3	5	3	5	4	3	4	5	2	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	2	5	4	5	3	3	5	166
18	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	2	5	3	2	3	2	2	5	3	3	5	5	4	4	5	5	4	5	4	3	5	5	5	166		
19	4	4	4	5	4	3	4	1	1	4	4	3	5	4	4	5	3	5	5	4	2	4	3	4	5	4	3	5	4	3	2	4	5	4	4	3	4	5	4	3	151		
20	5	3	1	5	4	4	4	2	1	5	3	3	5	5	3	3	2	3	1	3	2	3	2	5	5	1	2	5	3	3	1	5	5	5	3	3	3	5	3	2	131		
21	2	2	3	5	3	3	3	2	2	2	2	3	5	2	2	2	2	2	2	5	3	2	2	4	4	4	3	5	2	3	3	4	4	2	2	3	5	5	2	4	120		
22	5	5	2	5	5	4	5	1	4	5	5	2	5	5	5	5	4	2	3	5	4	5	3	4	5	4	4	3	4	4	2	4	5	3	5	4	4	5	4	5	163		
23	4	5	4	5	5	3	5	4	4	4	5	3	5	4	5	4	3	4	2	5	3	4	3	5	5	2	3	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	169		
24	4	4	1	5	4	3	4	1	2	4	4	3	5	4	4	3	2	1	2	3	2	1	2	4	5	1	3	5	4	3	1	4	5	4	4	3	3	5	4	5	131		
25	4	4	4	3	2	4	2	1	4	2	4	5	3	4	1	2	4	1	2	2	1	2	1	2	4	2	4	2	3	3	4	3	4	4	3	4	2	2	3	4	115		
26	3	3	3	2	3	1	3	3	4	3	3	4	1	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3	2	2	1	2	3	1	4	3	3	4	3	1	1	3	109		

HASIL UJI COBA ANGKET LINGKUNGAN KERJA

No. Resp.	NOMOR/ITEM KUESIONER																																								SKOR	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40		
1	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	3	5	4	2	5	3	1	1	3	4	3	3	5	2	3	3	4	5	5	3	3	5	5	152	
2	5	3	3	5	1	4	4	4	5	5	5	3	3	5	5	3	3	2	1	1	2	3	2	2	1	2	3	3	3	5	3	2	3	3	4	2	2	3	5	2	125	
3	2	2	5	5	4	3	3	3	4	4	2	2	2	5	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	5	4	5	2	5	4	5	2	4	2	5	124	
4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	2	5	5	5	5	4	3	2	4	5	5	1	4	4	5	2	4	5	3	5	4	5	5	4	5	4	4	4	170	
5	4	5	5	5	2	5	3	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	3	2	4	3	4	3	4	4	3	5	3	4	5	3	4	3	4	4	4	2	3	2	4	155	
6	4	4	3	5	1	4	3	4	4	5	4	4	1	5	4	4	3	2	2	1	2	3	2	1	2	3	4	3	3	5	4	5	3	4	5	3	5	3	2	3	132	
7	3	5	4	5	3	4	3	4	5	3	3	5	3	5	3	5	5	5	4	2	3	5	3	3	4	4	5	4	3	5	2	2	5	4	4	4	5	3	2	4	153	
8	4	2	3	4	4	4	4	4	4	5	4	2	5	4	4	2	4	2	2	3	3	4	2	2	2	2	2	3	3	5	3	3	5	3	4	2	3	3	3	2	129	
9	2	3	3	5	1	3	3	3	4	4	2	3	3	5	2	3	5	2	1	1	2	5	2	2	1	3	3	4	3	5	2	2	5	4	1	2	4	4	2	2	116	
10	2	4	2	5	4	4	1	4	3	4	2	4	2	2	2	4	2	2	4	2	4	2	3	3	4	2	2	4	5	1	4	4	5	3	3	3	3	3	3	3	123	
11	3	3	3	5	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	5	4	3	3	3	5	4	4	3	4	4	5	5	2	3	3	3	3	3	4	2	3	3	2	135	
12	4	3	3	3	3	4	3	4	2	1	4	3	3	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	2	2	3	4	3	3	4	5	3	5	3	138
13	3	3	2	2	2	3	2	4	3	3	4	3	3	3	2	3	5	2	2	4	2	5	2	3	3	2	3	4	4	2	5	5	4	4	1	4	2	3	2	2	120	
14	2	4	5	5	5	5	5	4	4	1	3	4	4	5	5	5	5	3	4	3	4	5	3	2	4	5	5	4	4	1	3	3	4	3	1	4	4	3	3	3	149	
15	3	3	4	3	4	3	4	2	3	1	4	4	4	5	2	3	3	3	1	5	3	3	2	3	3	3	3	5	2	4	4	3	3	3	3	2	4	3	2	1	3	123
16	3	3	4	4	4	4	4	3	3	2	2	4	3	3	3	3	4	2	2	5	2	4	2	3	3	4	3	4	3	5	4	5	2	5	5	5	3	4	4	5	140	
17	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	2	5	5	4	2	3	3	2	4	2	5	1	5	4	5	4	4	5	5	5	2	5	5	4	2	5	3	4	163	
18	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	3	2	4	5	3	5	3	3	4	3	4	5	5	3	5	2	5	3	4	5	4	5	4	2	5	4	2	5	162	
19	5	3	4	4	4	5	3	5	4	5	3	5	2	5	4	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	3	4	5	3	5	2	5	5	4	2	4	3	4	161	
20	4	5	3	5	3	5	4	5	5	5	4	5	2	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	3	5	4	4	5	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	168	
21	2	3	2	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	5	3	3	2	3	5	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	123	
22	4	3	3	5	5	5	3	5	5	5	4	4	5	1	3	3	5	1	3	4	3	5	5	2	1	3	3	5	3	1	3	3	3	2	3	3	3	2	3	1	133	
23	4	2	5	3	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	3	4	4	4	3	4	3	3	5	4	3	3	3	3	3	4	3	3	5	5	3	2	157

24	1	3	5	4	5	4	3	5	5	3	1	5	4	5	5	5	4	1	4	1	5	4	5	1	1	3	3	4	3	1	5	3	3	4	3	5	5	4	5	4	144	
25	3	3	4	2	2	2	4	5	2	2	2	2	2	3	5	2	2	3	3	3	4	2	2	3	5	5	3	3	4	2	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	123	
26	3	3	3	2	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	2	2	3	3	3	2	3	2	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	2	2	3	3	3	125	
27	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	5	4	3	4	141		
28	4	3	3	5	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	5	3	2	3	3	3	4	4	2	3	4	4	2	135	
29	2	3	2	2	4	4	4	4	3	4	2	3	2	3	2	3	5	3	3	2	4	5	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	4	3	4	1	4	126	
30	4	4	2	3	2	2	1	2	2	4	2	4	1	3	4	1	2	4	2	4	1	2	1	1	4	4	3	5	3	2	2	1	2	5	1	3	1	2	3	3	102	
31	3	3	3	2	3	3	5	3	3	4	3	3	3	1	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	2	1	4	2	2	4	3	4	3	3	3	3	3	2	4	3	119
32	3	3	3	2	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	2	2	3	3	3	2	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	130	
33	4	3	4	4	4	3	1	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	137
34	3	3	4	3	4	3	4	2	3	1	4	4	4	5	2	3	3	3	1	5	3	3	2	3	3	3	3	5	2	4	4	3	3	3	2	4	3	2	1	3	123	
35	3	3	4	4	4	4	5	3	3	4	2	4	3	3	3	3	4	2	2	5	2	4	2	3	3	4	3	4	3	5	4	5	2	5	5	5	3	4	4	5	143	
36	5	5	4	5	5	5	4	5	5	2	5	5	2	5	5	4	2	3	3	2	4	2	5	1	5	4	5	4	4	5	5	5	2	5	5	4	2	5	3	4	160	
37	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	3	5	4	5	3	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	4	5	3	4	5	4	5	4	2	5	4	2	5	174	
38	5	3	4	4	4	5	1	5	4	5	3	5	2	5	4	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	3	4	5	3	5	2	5	5	4	2	4	3	4	159	
39	4	5	3	5	3	5	3	5	5	5	4	5	2	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	3	5	4	4	5	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	167
40	4	3	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	5	5	5	4	4	5	1	3	4	5	1	3	4	3	4	5	2	1	3	3	5	3	1	4	3	3	3	134	
41	3	4	3	4	4	3	2	3	3	3	4	4	3	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	3	4	5	4	3	4	3	3	5	4	3	3	4	4	4	154
42	3	4	4	2	3	5	2	4	3	5	4	3	4	5	5	3	1	5	4	5	5	1	4	1	4	1	5	1	5	1	1	3	3	4	3	1	3	3	5	3	131	
43	5	5	5	5	4	5	3	5	4	5	5	5	2	5	5	5	5	4	3	2	4	5	5	1	4	4	5	2	4	5	3	5	4	5	5	4	5	4	4	4	169	
44	4	5	5	5	2	5	2	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	3	2	4	3	2	3	4	4	3	5	2	4	5	3	4	3	4	4	4	4	2	3	2	4	151
45	4	4	3	5	1	4	2	4	4	5	4	4	1	5	4	4	3	2	2	1	2	3	2	1	2	3	4	3	3	5	4	5	3	4	5	3	5	3	2	3	131	
46	3	5	4	5	3	4	2	4	5	3	3	5	3	5	3	5	5	5	4	2	3	5	3	3	4	4	5	4	3	5	2	2	5	4	4	4	5	3	2	4	152	
47	4	2	3	4	4	4	2	4	4	5	4	2	5	4	4	2	4	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	5	3	3	5	3	4	2	3	3	3	2	124
48	2	3	3	5	1	3	4	3	4	4	2	3	2	5	2	3	5	2	1	1	2	5	2	2	1	3	3	4	3	5	2	2	5	4	1	2	4	4	2	2	116	
49	2	4	2	5	4	4	1	4	3	4	2	4	2	2	2	4	2	2	4	2	4	2	3	3	4	2	2	4	5	1	4	4	5	3	3	3	3	3	3	3	123	
50	3	3	3	5	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	5	4	3	3	3	5	4	4	3	4	4	5	5	2	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2	135

HASIL UJI COBA ANGGKET KINERJA GURU

No. Resp.	NOMOR/ITEM KUESIONER																																								SKOR	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40		
1	2	3	2	3	4	4	4	3	2	2	3	4	5	2	3	5	3	2	3	3	4	4	3	5	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	2	3	4	4	4	3	4	134
2	4	4	2	4	2	4	2	2	1	2	4	5	3	4	1	2	4	1	2	4	1	2	1	5	4	3	4	5	3	3	2	3	1	4	3	4	2	2	3	1	113	
3	3	3	3	2	3	1	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2	3	3	2	4	3	3	3	4	3	2	2	1	2	3	1	4	3	3	4	3	1	1	3	108	
4	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	2	2	3	3	4	3	5	3	3	4	3	4	1	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	129	
5	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	134	
6	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	1	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	134	
7	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	2	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	134	
8	4	4	3	2	5	4	3	4	4	3	5	3	3	3	5	4	2	4	4	3	4	5	4	4	5	4	3	3	5	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	5	151
9	1	5	5	3	2	4	3	2	3	4	5	3	2	2	3	3	3	3	5	3	3	3	2	1	5	3	3	5	3	3	2	3	1	3	3	2	2	3	2	3	119	
10	2	4	4	4	4	3	2	1	5	4	3	4	5	2	4	5	4	5	5	4	3	4	2	2	4	2	4	4	4	2	1	5	5	3	2	4	3	2	3	3	136	
11	4	4	5	4	5	4	4	5	3	5	3	3	4	5	5	4	4	3	3	5	2	4	2	4	4	1	5	4	3	4	5	5	2	5	1	4	4	4	3	5	153	
12	4	4	3	5	5	3	3	2	3	5	5	5	5	3	4	4	5	3	4	4	2	4	3	4	4	1	4	5	3	3	2	4	4	4	1	5	3	3	4	3	145	
13	5	5	5	5	3	3	5	3	5	4	4	4	4	3	4	3	5	5	5	5	5	5	2	1	5	1	5	1	5	5	3	5	1	5	1	4	1	3	3	5	151	
14	5	3	3	2	4	4	4	5	3	5	3	3	5	5	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	1	2	2	5	3	3	4	5	5	5	3	3	3	5	3	2	132	
15	2	2	5	2	3	3	3	4	2	2	2	3	5	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	5	2	3	3	4	4	2	2	3	1	5	2	5	111	
16	5	5	5	4	5	4	5	4	2	5	5	2	5	5	5	5	4	2	3	4	4	5	5	1	4	4	4	2	5	4	5	4	2	5	5	4	2	5	5	5	164	
17	4	5	5	3	5	3	5	5	4	4	5	3	5	4	5	4	3	4	2	3	3	4	3	4	4	3	3	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	166
18	4	4	3	2	4	3	4	4	1	4	4	3	3	4	4	3	2	1	2	3	2	1	2	5	2	4	3	3	4	3	4	4	5	4	4	3	3	5	4	2	129	
19	3	5	4	5	4	3	4	5	3	3	5	4	5	3	5	5	5	3	4	4	3	3	3	3	4	5	4	5	5	3	4	5	3	3	5	3	4	5	5	2	159	
20	4	2	3	2	4	4	4	4	5	4	2	3	5	4	2	4	2	5	2	2	3	2	2	2	2	4	2	2	2	3	4	4	5	4	2	3	3	4	2	2	124	
21	2	3	3	2	3	3	3	4	3	2	3	4	5	2	3	5	2	3	1	3	2	3	2	2	1	3	3	5	3	3	3	4	4	2	3	3	4	4	3	3	119	
22	2	4	2	2	4	1	4	3	2	2	4	4	4	2	4	2	2	2	4	2	4	4	3	3	4	4	2	2	2	5	4	1	2	2	4	4	4	1	2	2	115	
23	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	5	5	3	3	5	4	3	3	4	3	3	4	1	3	3	4	2	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	132

**REKAPITULASI HASIL UJI VALIDITAS INSTRUMEN
GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH**

UJI VALIDITAS

No Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Item 1	0,562	0,278	Valid
Item 2	0,628	0,278	Valid
Item 3	0,141	0,278	Tidak Valid
Item 4	0,429	0,278	Valid
Item 5	0,738	0,278	Valid
Item 6	0,435	0,278	Valid
Item 7	0,684	0,278	Valid
Item 8	0,203	0,278	Tidak Valid
Item 9	0,288	0,278	Valid
Item 10	0,272	0,278	Tidak Valid
Item 11	0,600	0,278	Valid
Item 12	-0,421	0,278	Tidak Valid
Item 13	0,521	0,278	Valid
Item 14	0,534	0,278	Valid
Item 15	0,589	0,278	Valid
Item 16	0,249	0,278	Tidak Valid
Item 17	0,574	0,278	Valid
Item 18	0,261	0,278	Tidak Valid
Item 19	0,426	0,278	Valid
Item 20	0,595	0,278	Valid
Item 21	0,245	0,278	Tidak Valid
Item 22	0,444	0,278	Valid
Item 23	0,319	0,278	Valid
Item 24	0,408	0,278	Valid
Item 25	0,099	0,278	Tidak Valid
Item 26	0,365	0,278	Valid
Item 27	0,538	0,278	Valid
Item 28	0,374	0,278	Valid
Item 29	0,820	0,278	Valid
Item 30	0,440	0,278	Valid
Item 31	0,092	0,278	Tidak Valid
Item 32	0,424	0,278	Valid
Item 33	0,337	0,278	Valid
Item 34	0,425	0,278	Valid
Item 35	0,497	0,278	Valid
Item 36	0,237	0,278	Tidak Valid
Item 37	0,243	0,278	Tidak Valid
Item 38	0,536	0,278	Valid
Item 39	0,671	0,278	Valid
Item 40	0,273	0,278	Tidak Valid

INSTRUMEN GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH YANG VALID

No Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Item 1	0,562	0,278	Valid
Item 2	0,628	0,278	Valid
Item 4	0,429	0,278	Valid
Item 5	0,738	0,278	Valid
Item 6	0,435	0,278	Valid
Item 7	0,684	0,278	Valid
Item 9	0,288	0,278	Valid
Item 11	0,600	0,278	Valid
Item 13	0,521	0,278	Valid
Item 14	0,534	0,278	Valid
Item 15	0,589	0,278	Valid
Item 17	0,574	0,278	Valid
Item 19	0,426	0,278	Valid
Item 20	0,595	0,278	Valid
Item 22	0,444	0,278	Valid
Item 23	0,319	0,278	Valid
Item 24	0,408	0,278	Valid
Item 26	0,365	0,278	Valid
Item 27	0,538	0,278	Valid
Item 28	0,374	0,278	Valid
Item 29	0,820	0,278	Valid
Item 30	0,440	0,278	Valid
Item 32	0,424	0,278	Valid
Item 33	0,337	0,278	Valid
Item 34	0,425	0,278	Valid
Item 35	0,497	0,278	Valid
Item 38	0,536	0,278	Valid
Item 39	0,671	0,278	Valid

UJI VALDITAS INSTRUMEN LINGKUNGAN KERJA

Correlations

		X0 1	X0 2	X0 3	X0 4	X0 5	X0 6	X0 7	X0 8	X0 9	X1 0	X1 1	X1 2	X1 3	X1 4	X1 5	X1 6	X1 7	X1 8	X1 9	X2 0	X2 1	X2 2	X2 3	X2 4	X2 5	X2 6	X2 7	X2 8	X2 9	X3 0	X3 1	X3 2	X3 3	X3 4	X3 5	X3 6	X3 7	X3 8	X3 9	X4 0	To tal				
X 01	Pearson Correlation	1	,295	0,229	0,191	0,039	,418	0,024	,442	0,265	,400	,770	,337	-	0,206	,548	0,121	-	,357	0,128	0,201	-	-	,339	-	0,219	0,169	,445	,329	0,156	,428	0,087	,350	-	,347	,566	-	0,074	0,060	0,171	0,187	0,056	,514			
	Sig. (2-tailed)		0,037	0,110	0,184	0,786	0,003	0,871	0,001	0,063	0,004	0,000	0,017	0,897	0,151	0,000	0,402	0,901	0,011	0,375	0,162	0,945	0,709	0,016	0,895	0,127	0,241	0,001	0,019	0,280	0,002	0,550	0,013	0,030	0,013	0,000	0,610	0,678	0,236	0,194	0,702	0,000				
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	
X 02	Pearson Correlation	,295	1	0,208	,460	0,018	,547	-	,450	,384	0,177	,375	,726	-	0,279	0,276	,695	0,010	,484	0,263	-	0,211	0,015	,380	0,031	,502	0,238	,740	-	0,241	,323	0,218	0,010	0,253	0,032	,381	,297	0,145	0,222	0,057	-	0,035	,461	,619		
	Sig. (2-tailed)	0,037		0,148	0,001	0,902	0,000	0,833	0,001	0,006	0,219	0,007	0,000	0,017	0,050	0,053	0,000	0,945	0,000	0,065	0,141	0,916	0,007	0,831	0,000	0,000	0,095	0,000	0,092	0,022	0,129	0,942	0,076	0,827	0,006	0,036	0,317	0,122	0,697	0,807	0,001	0,000	0,000			
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X 03	Pearson Correlation	0,229	0,208	1	0,197	,332	,365	,284	,372	,396	-	0,244	,413	,310	,467	,427	,382	0,044	0,209	0,113	0,142	0,278	0,010	,303	-	0,115	,388	,420	-	0,352	0,280	-	0,278	-	,396	,302	,328	0,239	,339	0,071	0,011	,401	,571			
	Sig. (2-tailed)	0,110	0,148		0,170	0,009	0,045	0,008	0,004	0,004	0,987	0,003	0,028	0,001	0,002	0,006	0,760	0,146	0,434	0,325	0,051	0,947	0,032	0,546	0,428	0,005	0,002	0,012	0,096	0,049	0,963	0,051	0,128	0,004	0,033	0,020	0,033	0,020	0,016	0,016	0,626	0,004	0,000			
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X 04	Pearson Correlation	0,191	,460	0,197	1	0,011	,370	-	,311	,632	0,256	0,182	,417	-	0,261	0,001	,404	,314	0,096	0,021	0,252	-	0,296	0,236	0,028	-	0,162	,355	-	0,161	,377	0,009	0,198	0,031	0,185	,404	0,034	0,229	0,190	-	0,041	0,126	,436			
	Sig. (2-tailed)	0,184	0,001	0,170		0,938	0,008	0,580	0,028	0,000	0,073	0,207	0,003	0,409	0,067	0,996	0,004	0,027	0,509	0,885	0,078	0,057	0,051	0,999	0,846	0,235	0,261	0,111	0,661	0,265	0,007	0,952	0,168	0,829	0,197	0,004	0,813	0,109	0,186	0,775	0,382	0,002				
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X 05	Pearson Correlation	0,039	0,018	,332	0,011	1	,386	0,256	0,254	0,108	-	0,089	,307	,319	-	0,152	0,177	-	0,136	,438	,296	,550	-	,488	0,069	,321	0,184	0,086	0,113	0,164	-	,332	,302	-	0,105	0,216	0,221	0,033	,318	0,096	,313	,443				
	Sig. (2-tailed)	0,786	0,902	0,018	0,938		0,006	0,073	0,075	0,455	0,406	0,539	0,030	0,024	0,307	0,292	0,220	0,675	0,348	0,001	0,037	0,000	0,801	0,000	0,634	0,023	0,200	0,552	0,434	0,254	0,169	0,018	0,033	0,335	0,468	0,131	0,122	0,818	0,025	0,507	0,027	0,001				
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X 06	Pearson Correlation	,418	,547	,365	,370	,386	1	0,175	,724	,600	,437	,450	,646	0,021	0,268	,401	,559	0,060	0,245	,347	0,097	,389	0,012	,499	0,16	0,241	0,028	,649	-	,297	,279	0,026	,488	-	0,254	,476	0,139	0,155	0,263	0,093	,334	,726				
	Sig. (2-tailed)	0,003	0,000	0,009	0,008	0,006		0,224	0,000	0,000	0,002	0,001	0,000	0,883	0,060	0,004	0,000	0,681	0,087	0,013	0,003	0,005	0,932	0,000	0,914	0,092	0,845	0,000	0,000	0,036	0,050	0,860	0,000	0,564	0,075	0,000	0,334	0,284	0,065	0,519	0,018	0,000				
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X 07	Pearson Correlation	0,024	-	,284	-	0,256	0,175	1	0,051	0,177	-	0,143	0,062	0,114	0,064	0,160	0,065	0,032	-	-	0,016	0,093	0,099	0,044	0,036	0,096	,290	0,060	0,114	-	0,172	0,224	0,086	-	0,020	0,025	0,139	0,176	0,235	-	0,025	0,143	0,232			
	Sig. (2-tailed)	0,871	0,833	0,045	0,580	0,073	0,224		0,726	0,218	0,397	0,320	0,668	0,430	0,659	0,268	0,655	0,826	0,530	0,910	0,519	0,494	0,764	0,804	0,505	0,041	0,678	0,429	0,095	0,232	0,117	0,551	0,501	0,893	0,862	0,337	0,221	0,101	0,864	0,320	0,105					

X 15	Pearson Correlation	.548	0.276	.427	0.001	0.152	.401	0.160	.484	0.210	0.197	.453	0.268	0.087	.368	1	.370	-0.154	.290	.394	-0.048	.371	-0.169	.432	-0.241	0.278	0.231	.468	-.385	.294	0.015	-0.132	0.092	-0.203	.367	.354	-0.093	0.154	0.262	.554	0.096	.506	.506					
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.053	0.002	0.996	0.292	0.004	0.268	0.000	0.144	0.170	0.001	0.060	0.549	0.009		0.008	0.286	0.041	0.005	0.740	0.008	0.241	0.002	0.092	0.051	0.107	0.001	0.006	0.038	0.919	0.362	0.526	0.157	0.009	0.012	0.521	0.287	0.066	0.000	0.506	0.000						
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50		
X 16	Pearson Correlation	0.121	.695	.382	.404	0.177	.559	0.065	.490	.444	0.058	.314	.678	0.000	.359	.370	1	.287	.377	.494	-0.180	.425	.284	.546	0.139	.287	0.173	.608	-0.159	.360	0.072	-0.027	0.230	0.146	0.260	0.255	0.147	.573	0.174	0.074	.372	.714						
	Sig. (2-tailed)	0.402	0.000	0.006	0.004	0.220	0.000	0.655	0.000	0.001	0.688	0.026	0.000	1.000	0.011	0.008		0.043	0.007	0.000	0.210	0.002	0.045	0.000	0.334	0.043	0.230	0.000	0.270	0.010	0.617	0.853	0.109	0.313	0.068	0.074	0.310	0.000	0.226	0.610	0.008	0.000	0.000					
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	
X 17	Pearson Correlation	-0.018	0.010	0.044	.314	-0.061	0.060	0.032	0.114	.313	0.009	0.012	0.137	0.211	0.111	-0.154	.287	1	0.160	0.119	-0.050	0.124	.945	0.198	0.195	-.295	0.173	0.186	0.170	0.100	0.198	0.255	0.152	-0.153	0.153	0.000	0.156	.341	-0.001	0.020	0.093	-0.073						
	Sig. (2-tailed)	0.901	0.945	0.760	0.027	0.675	0.681	0.826	0.431	0.027	0.948	0.934	0.341	0.142	0.445	0.286	0.043		0.268	0.412	0.729	0.391	0.000	0.168	0.174	0.037	0.229	0.197	0.237	0.491	0.168	0.074	0.293	0.290	0.289	0.998	0.278	0.015	0.992	0.888	0.519	0.055	0.000					
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	
X 18	Pearson Correlation	.357	.484	0.209	0.096	0.136	0.245	-0.091	0.232	0.128	0.114	0.263	.456	-0.141	.341	.290	.377	1	.586	.307	.378	0.189	.425	.391	.601	.324	.674	-0.089	.444	0.115	-.341	0.029	-0.123	.388	0.234	-0.103	0.190	0.121	0.009	.331	.599							
	Sig. (2-tailed)	0.011	0.000	0.146	0.509	0.348	0.087	0.530	0.104	0.377	0.432	0.065	0.001	0.328	0.015	0.041	0.007		0.268	0.000	0.030	0.007	0.188	0.002	0.005	0.000	0.022	0.000	0.540	0.001	0.426	0.016	0.843	0.397	0.005	0.011	0.478	0.186	0.402	0.949	0.019	0.000	0.000					
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	
X 19	Pearson Correlation	0.128	0.263	0.113	0.021	.438	.347	-0.027	.438	0.115	0.159	0.020	.385	0.030	0.078	.394	.494	1	0.159	.615	0.174	.641	0.231	.424	0.208	.372	0.024	.516	-0.259	-0.181	0.108	-0.052	0.201	0.256	0.051	0.254	0.200	.371	.300	.578								
	Sig. (2-tailed)	0.375	0.065	0.434	0.885	0.001	0.013	0.380	0.001	0.427	0.271	0.892	0.006	0.834	0.590	0.005	0.000		0.412	0.000	0.269	0.000	0.226	0.000	0.107	0.002	0.148	0.008	0.869	0.000	0.069	0.209	0.454	0.718	0.161	0.072	0.723	0.075	0.164	0.008	0.035	0.000	0.000					
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	
X 20	Pearson Correlation	0.201	-0.065	0.142	-0.252	.296	0.097	0.016	-0.061	-0.261	0.115	-0.128	0.094	-0.115	-0.048	0.180	-0.050	.307	1	0.197	-0.069	-0.006	.512	.284	0.068	0.139	0.055	0.034	0.049	0.012	0.191	.365	0.083	0.057	0.212	-.320	0.144	0.085	0.222	0.185								
	Sig. (2-tailed)	0.162	0.656	0.325	0.078	0.037	0.503	0.910	0.672	0.068	0.425	0.375	0.514	0.032	0.427	0.740	0.210		0.729	0.030	0.269	0.046	0.638	0.336	0.704	0.813	0.736	0.936	0.183	0.009	0.567	0.693	0.140	0.023	0.318	0.023	0.558	0.121	0.018	0.558	0.121	0.199	0.000					
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	
X 21	Pearson Correlation	-0.010	0.211	0.278	-0.096	.550	.389	0.093	.492	0.085	-0.045	0.134	0.264	0.062	0.031	.371	.425	-0.124	1	.378	.615	0.097	.663	0.233	.524	0.010	0.262	0.165	.438	-.321	0.176	0.203	0.033	-0.008	0.142	0.048	0.241	.290	0.259	0.224	.487							
	Sig. (2-tailed)	0.945	0.141	0.051	0.507	0.000	0.005	0.519	0.000	0.558	0.354	0.064	0.668	0.831	0.008	0.002	0.391	0.007		0.498	0.000	0.104	0.000	0.948	0.000	0.948	0.066	0.253	0.001	0.023	0.158	0.818	0.954	0.325	0.743	0.092	0.041	0.069	0.019	0.000	0.119	0.000	0.000	0.000				
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X 22	Pearson Correlation	-0.054	0.015	0.010	0.278	-0.037	0.012	0.099	0.067	0.245	-0.055	-0.032	0.154	0.109	0.083	-0.169	.284	.945	1	0.189	0.174	-0.069	-0.098	0.237	0.170	-0.265	0.227	0.188	.283	-0.084	0.125	-0.226	0.139	0.104	-0.117	-0.026	0.172	.379	0.033	0.016	-0.065	0.270						

X 30	Pearson Correlation	,428	0,218	,280	,377	-0,198	,279	0,172	0,148	,460	,292	,325	0,272	-0,186	,547	0,015	0,072	0,198	0,115	-0,259	-0,049	-0,321	0,125	-0,150	-0,090	-0,132	0,110	,309	-0,312	-0,347	1	-0,015	0,275	-0,139	,405	,506	,290	0,003	0,264	-0,199	,352	,347				
	Sig. (2-tailed)	0,002	0,129	0,049	0,007	0,169	0,050	0,232	0,304	0,001	0,040	0,021	0,056	0,197	0,000	0,919	0,617	0,168	0,426	0,069	0,736	0,203	0,387	0,297	0,534	0,360	0,446	0,029	0,028	0,014		0,920	0,053	0,335	0,003	0,000	0,041	0,981	0,064	0,166	0,012	0,013				
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X 31	Pearson Correlation	-0,087	0,010	-0,007	0,009	,332	0,026	0,224	0,165	0,027	-0,203	0,028	0,139	-0,219	-0,228	-0,132	-0,027	-0,255	,341	-0,181	0,012	0,176	-0,226	0,007	0,090	0,180	0,016	-0,169	0,170	-0,087	0,015	1	,550	-0,210	0,014	0,183	,379	-0,148	0,260	-0,159	0,201	0,271				
	Sig. (2-tailed)	0,550	0,942	0,963	0,952	0,018	0,860	0,117	0,252	0,852	0,157	0,845	0,334	0,127	0,111	0,362	0,853	0,074	0,016	0,209	0,936	0,221	0,115	0,962	0,536	0,212	0,914	0,241	0,237	0,549	0,920		0,000	0,143	0,924	0,204	0,007	0,304	0,068	0,270	0,163	0,624				
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X 32	Pearson Correlation	,350	0,253	0,278	0,198	,302	,488	0,086	,443	0,111	0,222	,289	,338	-0,298	0,033	0,092	0,230	-0,152	0,029	0,108	0,191	0,203	-0,139	-0,282	0,097	0,280	0,139	0,299	-0,346	0,275	,550	1	-0,322	,451	,578	,302	0,020	,421	-0,051	,479	,494					
	Sig. (2-tailed)	0,013	0,076	0,051	0,168	0,033	0,000	0,551	0,001	0,442	0,122	0,042	0,016	0,035	0,821	0,526	0,109	0,293	0,843	0,454	0,183	0,158	0,334	0,048	0,503	0,049	0,336	0,035	0,014	0,037	0,053	0,000		0,022	0,001	0,000	0,033	0,888	0,002	0,727	0,000	0,000				
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X 33	Pearson Correlation	-0,308	0,032	-0,218	0,031	0,139	0,084	0,097	0,014	0,053	0,007	0,069	0,228	0,158	0,148	0,203	0,146	0,153	-0,123	,365	0,033	0,104	-0,184	0,036	-0,080	0,232	0,000	0,142	0,157	0,139	0,210	,322	1	-0,360	,343	,341	,400	0,189	0,126	,326	0,192					
	Sig. (2-tailed)	0,030	0,827	0,128	0,829	0,335	0,564	0,501	0,923	0,715	0,962	0,636	0,112	0,272	0,305	0,157	0,313	0,290	0,397	0,718	0,009	0,818	0,474	0,202	0,802	0,581	0,104	0,164	0,325	0,693	0,335	0,143	0,022		0,010	0,015	0,015	0,004	0,189	0,382	0,021	0,182				
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X 34	Pearson Correlation	,347	,381	,396	0,185	0,105	0,254	0,020	0,140	0,146	0,263	0,097	,474	-0,323	,414	,367	0,260	-0,153	,388	0,201	0,083	0,008	0,117	0,201	-0,115	,314	,345	,446	-0,234	0,193	,405	0,014	,451	-0,360	1	,381	0,133	0,003	,506	0,074	,562	,488				
	Sig. (2-tailed)	0,013	0,006	0,004	0,197	0,468	0,075	0,893	0,332	0,313	0,065	0,504	0,001	0,022	0,003	0,009	0,068	0,289	0,005	0,161	0,567	0,954	0,418	0,161	0,427	0,026	0,014	0,001	0,103	0,178	0,003	0,924	0,001	0,010		0,006	0,357	0,982	0,000	0,608	0,000	0,000				
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X 35	Pearson Correlation	,566	,297	,302	,404	0,216	,476	0,025	,434	,357	,388	,366	,349	-0,143	0,197	,354	0,255	0,000	0,234	0,256	0,057	0,142	-0,026	,360	0,031	0,665	0,162	,380	-0,364	0,140	,506	0,183	,578	,343	,381	1	0,209	0,666	,361	0,267	,469	,612				
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,036	0,033	0,004	0,131	0,000	0,862	0,002	0,011	0,005	0,009	0,013	0,322	0,170	0,012	0,074	0,998	0,101	0,072	0,693	0,325	0,857	0,010	0,833	0,251	0,262	0,007	0,009	0,331	0,000	0,204	0,000	0,015	0,006		0,146	0,649	0,010	0,060	0,001	0,000				
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X 36	Pearson Correlation	-0,074	0,145	,328	0,034	0,221	0,139	0,139	0,174	0,088	-0,294	0,117	,353	-0,159	0,087	-0,093	0,147	0,156	-0,103	0,051	0,212	0,048	0,172	-0,030	0,018	0,058	,306	0,119	0,035	-0,299	0,290	,379	,302	-0,341	0,133	0,209	1	-0,036	0,141	0,036	,591	0,276				
	Sig. (2-tailed)	0,610	0,317	0,020	0,813	0,122	0,334	0,337	0,226	0,544	0,039	0,418	0,012	0,270	0,546	0,521	0,310	0,278	0,723	0,140	0,743	0,233	0,836	0,902	0,690	0,031	0,412	0,810	0,035	0,041	0,007	0,033	0,015	0,057		0,802	0,327	0,804	0,000	0,052						
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X 37	Pearson Correlation	-0,060	0,222	0,239	0,229	0,033	0,155	0,176	0,246	0,170	0,004	0,100	0,245	0,033	0,144	0,154	,573	,341	0,190	0,254	-0,320	0,241	,379	0,258	0,022	-0,073	0,178	0,201	-0,112	0,099	0,003	-0,148	0,020	,400	0,003	0,066	-0,036	1	0,149	0,016	0,100	,351				

	Sig. (2-tailed)	0,678	0,122	0,094	0,109	0,818	0,284	0,221	0,085	0,239	0,981	0,490	0,086	0,817	0,319	0,287	0,000	0,015	0,186	0,075	0,023	0,092	0,007	0,070	0,882	0,614	0,217	0,162	0,439	0,495	0,981	0,304	0,888	0,004	0,982	0,649	0,802		0,302	0,913	0,490	0,012					
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	
X38	Pearson Correlation	0,171	0,057	,339	0,190	,318	0,263	0,235	,368	0,229	0,140	0,058	0,232	-0,125	0,212	0,262	0,174	-0,001	0,121	0,200	-0,144	,290	0,033	,378	0,016	0,227	,288	0,233	-0,103	,290	0,264	0,260	,421	-0,189	,506	,361	0,141	0,149	1	0,099	,355	,479					
	Sig. (2-tailed)	0,236	0,697	0,016	0,186	0,025	0,065	0,101	0,009	0,109	0,331	0,688	0,105	0,389	0,140	0,066	0,226	0,992	0,402	0,164	0,318	0,041	0,821	0,007	0,912	0,113	0,043	0,103	0,477	0,041	0,064	0,068	0,002	0,189	0,000	0,010	0,327	0,302		0,494	0,011	0,000					
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50		
X39	Pearson Correlation	0,187	-0,035	0,071	-0,041	0,096	0,093	-0,025	0,193	-0,092	0,086	0,075	-0,068	0,124	-0,071	,554	0,074	-0,020	0,009	,371	0,085	0,259	0,016	,328	-0,165	-0,064	0,108	0,000	0,202	0,165	-0,199	-0,159	0,051	-0,126	0,074	0,267	0,036	0,016	0,099	1	0,037	0,173					
	Sig. (2-tailed)	0,194	0,807	0,626	0,775	0,507	0,519	0,864	0,179	0,523	0,552	0,604	0,639	0,390	0,623	0,000	0,610	0,888	0,949	0,008	0,558	0,069	0,910	0,020	0,253	0,657	0,455	0,998	0,159	0,252	0,166	0,270	0,727	0,382	0,608	0,060	0,804	0,913	0,494		0,799	0,231					
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	
X40	Pearson Correlation	0,056	,461	,401	0,126	,313	,334	0,143	0,208	0,053	0,037	-0,050	,459	-0,261	0,213	0,096	,372	-0,093	,331	,300	0,222	0,224	-0,065	0,162	0,161	,381	,365	,390	-0,250	0,085	,352	0,201	,479	-0,326	,562	,469	,591	0,100	,355	0,037	1	,541					
	Sig. (2-tailed)	0,702	0,001	0,004	0,382	0,027	0,018	0,320	0,148	0,716	0,800	0,730	0,001	0,067	0,138	0,506	0,008	0,519	0,019	0,035	0,121	0,119	0,652	0,262	0,263	0,006	0,009	0,005	0,079	0,555	0,012	0,163	0,000	0,021	0,000	0,001	0,000	0,001	0,000	0,490	0,011	0,799		0,000			
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Total	Pearson Correlation	,514	,619	,571	,436	,443	,726	0,232	,696	,558	0,252	,484	,754	0,009	,397	,506	,714	0,273	,599	,578	0,185	,487	0,270	,695	0,245	,445	,410	,768	-0,241	,388	,347	0,071	,494	-0,192	,488	,612	0,276	,351	,479	0,173	,541	1					
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,002	0,001	0,000	0,105	0,000	0,000	0,078	0,000	0,000	0,953	0,004	0,000	0,000	0,055	0,000	0,000	0,199	0,000	0,058	0,000	0,087	0,001	0,003	0,000	0,092	0,005	0,013	0,624	0,000	0,182	0,000	0,000	0,052	0,012	0,000	0,231	0,000						
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	

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

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



HASIL UJI VALIDITAS LINGKUNGAN KERJA

UJI VALIDITAS

No Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Item 1	0,514	0,278	Valid
Item 2	0,622	0,278	Valid
Item 3	0,574	0,278	Valid
Item 4	0,435	0,278	Valid
Item 5	0,441	0,278	Valid
Item 6	0,724	0,278	Valid
Item 7	0,229	0,278	Tidak Valid
Item 8	0,693	0,278	Valid
Item 9	0,554	0,278	Valid
Item 10	0,251	0,278	Tidak Valid
Item 11	0,485	0,278	Valid
Item 12	0,755	0,278	Valid
Item 13	0,006	0,278	Tidak Valid
Item 14	0,397	0,278	Valid
Item 15	0,506	0,278	Valid
Item 16	0,716	0,278	Valid
Item 17	0,28	0,278	Valid
Item 18	0,6	0,278	Valid
Item 19	0,575	0,278	Valid
Item 20	0,282	0,278	Valid
Item 21	0,271	0,278	Tidak Valid
Item 22	0,272	0,278	Tidak Valid
Item 23	0,697	0,278	Valid
Item 24	0,242	0,278	Tidak Valid
Item 25	0,448	0,278	Valid
Item 26	0,411	0,278	Valid
Item 27	0,768	0,278	Valid
Item 28	-0,242	0,278	Tidak Valid
Item 29	0,388	0,278	Valid
Item 30	0,346	0,278	Valid
Item 31	0,069	0,278	Tidak Valid
Item 32	0,493	0,278	Valid
Item 33	-0,19	0,278	Tidak Valid
Item 34	0,491	0,278	Valid
Item 35	0,61	0,278	Valid
Item 36	0,287	0,278	Valid
Item 37	0,349	0,278	Valid
Item 38	0,479	0,278	Valid
Item 39	0,175	0,278	Tidak Valid
Item 40	0,541	0,278	Valid

INSTRUMEN LINGKUNGAN KERJA YANG VALID

No Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Item 1	0,514	0,278	Valid
Item 2	0,622	0,278	Valid
Item 3	0,574	0,278	Valid
Item 4	0,435	0,278	Valid
Item 5	0,441	0,278	Valid
Item 6	0,724	0,278	Valid
Item 8	0,693	0,278	Valid
Item 9	0,554	0,278	Valid
Item 11	0,485	0,278	Valid
Item 12	0,755	0,278	Valid
Item 14	0,397	0,278	Valid
Item 15	0,506	0,278	Valid
Item 16	0,716	0,278	Valid
Item 17	0,280	0,278	Valid
Item 18	0,600	0,278	Valid
Item 19	0,575	0,278	Valid
Item 20	0,282	0,278	Valid
Item 23	0,697	0,278	Valid
Item 25	0,448	0,278	Valid
Item 26	0,411	0,278	Valid
Item 27	0,768	0,278	Valid
Item 29	0,388	0,278	Valid
Item 30	0,346	0,278	Valid
Item 32	0,493	0,278	Valid
Item 34	0,491	0,278	Valid
Item 35	0,610	0,278	Valid
Item 36	0,287	0,278	Valid
Item 37	0,349	0,278	Valid
Item 38	0,479	0,278	Valid
Item 40	0,541	0,278	Valid

INSTRUMEN KINERJA GURU

Correlations

		X0 1	X0 2	X0 3	X0 4	X0 5	X0 6	X0 7	X0 8	X0 9	X1 0	X1 1	X1 2	X1 3	X1 4	X1 5	X1 6	X1 7	X1 8	X1 9	X2 0	X2 1	X2 2	X2 3	X2 4	X2 5	X2 6	X2 7	X2 8	X2 9	X3 0	X3 1	X3 2	X3 3	X3 4	X3 5	X3 6	X3 7	X3 8	X3 9	X4 0	To tal			
X 01	Pearson Correlation	1	0,202	0,113	0,237	0,205	0,317	0,253	0,388	0,332	0,647	0,237	0,053	0,165	0,573	0,193	0,034	0,008	0,349	0,064	0,133	0,072	0,100	0,388	0,139	0,080	0,224	0,220	0,137	0,298	0,384	0,323	0,341	0,105	0,817	0,296	0,088	0,149	0,330	0,290	0,226	0,515			
	Sig. (2-tailed)		0,160	0,436	0,097	0,154	0,025	0,076	0,005	0,019	0,000	0,097	0,714	0,252	0,000	0,178	0,814	0,957	0,013	0,659	0,358	0,622	0,490	0,005	0,337	0,581	0,118	0,125	0,341	0,036	0,006	0,022	0,015	0,470	0,000	0,037	0,545	0,302	0,019	0,041	0,114	0,000			
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X 02	Pearson Correlation	0,202	1	0,387	0,659	0,384	0,255	0,430	0,283	0,180	0,336	0,751	0,179	-0,078	0,238	0,681	0,307	0,308	0,108	0,570	0,122	0,270	0,288	0,371	0,061	0,592	0,143	0,509	0,158	0,639	0,126	0,134	0,192	-0,332	0,307	0,360	-0,098	0,182	0,224	0,396	0,206	0,686			
	Sig. (2-tailed)	0,160		0,006	0,000	0,006	0,074	0,002	0,046	0,212	0,017	0,000	0,213	0,592	0,096	0,000	0,030	0,029	0,455	0,000	0,400	0,058	0,043	0,008	0,673	0,000	0,321	0,000	0,274	0,000	0,384	0,354	0,182	0,018	0,030	0,010	0,499	0,205	0,117	0,004	0,152	0,152	0,000		
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X 03	Pearson Correlation	0,113	0,387	1	0,524	0,390	0,406	0,572	0,175	0,386	0,145	0,055	-0,156	0,090	0,374	0,468	0,165	0,261	0,298	0,241	0,248	0,224	0,200	0,117	-0,061	0,213	0,013	0,080	0,123	0,310	0,002	0,035	0,035	0,156	-0,321	0,005	-0,011	-0,009	-0,322	0,194	0,480	0,533			
	Sig. (2-tailed)	0,436	0,006		0,000	0,005	0,003	0,000	0,224	0,006	0,315	0,702	0,280	0,533	0,007	0,001	0,253	0,067	0,036	0,092	0,082	0,117	0,165	0,418	0,676	0,137	0,580	0,001	0,120	0,028	0,988	0,812	0,100	0,279	0,023	0,973	0,941	0,951	0,022	0,032	0,122	0,078	0,000	0,000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X 04	Pearson Correlation	0,237	0,659	0,524	1	0,413	0,512	0,425	0,233	0,373	0,202	0,306	0,496	-0,049	0,433	0,546	0,439	0,650	0,229	0,565	0,380	0,230	0,358	0,359	0,216	0,422	0,196	0,750	0,181	0,519	0,085	-0,102	0,278	-0,323	0,396	0,172	0,172	0,093	0,126	0,415	0,323	0,764			
	Sig. (2-tailed)	0,097	0,000	0,000		0,003	0,000	0,002	0,103	0,008	0,159	0,031	0,000	0,376	0,002	0,000	0,001	0,000	0,109	0,000	0,006	0,108	0,011	0,111	0,131	0,002	0,173	0,000	0,209	0,000	0,555	0,479	0,051	0,022	0,004	0,267	0,231	0,520	0,385	0,003	0,022	0,000			
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X 05	Pearson Correlation	0,205	0,384	0,390	0,413	1	0,389	0,592	0,355	0,248	0,132	0,203	0,040	0,274	0,503	0,631	0,243	-0,044	0,161	0,214	0,029	0,300	0,343	0,304	0,336	0,258	0,337	0,353	-0,063	0,321	0,054	0,070	0,190	0,203	0,257	0,202	0,107	0,343	0,309	0,246	0,403	0,646			
	Sig. (2-tailed)	0,154	0,006	0,005	0,003		0,005	0,000	0,011	0,083	0,359	0,158	0,785	0,054	0,000	0,000	0,089	0,674	0,265	0,135	0,839	0,304	0,015	0,032	0,017	0,070	0,017	0,012	0,663	0,023	0,708	0,058	0,187	0,158	0,072	0,160	0,460	0,015	0,029	0,085	0,004	0,000			
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X 06	Pearson Correlation	0,317	0,255	0,406	0,512	0,389	1	0,326	0,402	0,412	0,209	-0,002	0,145	0,080	0,631	0,288	0,308	0,190	0,290	0,236	0,254	0,274	0,380	0,248	0,254	0,228	0,249	0,626	0,148	0,490	-0,024	0,042	0,099	0,014	0,497	0,065	0,100	0,096	0,033	0,4069	0,269	0,369	0,646		
	Sig. (2-tailed)	0,025	0,074	0,003	0,000	0,005		0,021	0,004	0,003	0,146	0,991	0,314	0,580	0,000	0,043	0,029	0,186	0,041	0,099	0,075	0,612	0,006	0,083	0,075	0,376	0,081	0,000	0,305	0,000	0,867	0,774	0,000	0,923	0,000	0,655	0,490	0,508	0,004	0,059	0,008	0,000	0,000		
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X 07	Pearson Correlation	0,253	0,430	0,572	0,425	0,592	0,326	1	0,356	0,324	0,035	0,118	-0,035	0,075	0,433	0,552	0,195	0,003	0,156	0,092	-0,135	0,446	0,216	0,344	-0,012	0,236	0,401	0,255	0,003	0,187	0,033	0,187	0,463	0,083	0,121	0,286	0,179	0,042	0,237	0,445	0,163	0,232	0,559		
	Sig. (2-tailed)	0,076	0,002	0,000	0,002	0,000	0,021		0,011	0,022	0,809	0,416	0,809	0,603	0,002	0,000	0,174	0,986	0,279	0,525	0,350	0,001	0,131	0,014	0,933	0,098	0,004	0,074	0,084	0,104	0,194	0,001	0,567	0,403	0,044	0,214	0,774	0,097	0,001	0,257	0,057	0,105	0,000		
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X 08	Pearson Correlation	0,388	0,283	0,175	0,233	0,355	0,402	0,356	1	0,229	0,329	0,177	-0,056	0,016	0,430	0,459	0,346	0,032	0,187	0,110	-0,082	0,165	0,109	0,380	0,119	-0,073	0,274	0,310	0,007	0,500	0,062	0,492	0,416	0,167	0,333	0,336	-0,270	0,261	0,591	0,353	0,209	0,587			

	Sig. (2-tailed)	0,005	0,046	0,224	0,103	0,011	0,004	0,011		0,110	0,020	0,220	0,701	0,912	0,002	0,001	0,014	0,826	0,193	0,446	0,571	0,253	0,451	0,006	0,409	0,612	0,054	0,028	0,961	0,000	0,670	0,000	0,003	0,247	0,018	0,017	0,058	0,068	0,000	0,012	0,145	0,000				
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X09	Pearson Correlation	,332	0,180	,386	,373	0,248	,412	,324	0,229	1	,381	0,050	0,215	0,076	,336	0,249	,281	0,098	,823	,319	0,056	,347	,291	,345	0,165	0,192	0,028	,302	0,047	0,221	0,087	0,043	0,271	0,094	,413	0,055	0,025	0,037	0,077	0,038	0,245	0,248				
	Sig. (2-tailed)	0,019	0,212	0,006	0,008	0,083	0,003	0,022	0,110		0,006	0,728	0,133	0,601	0,017	0,081	0,048	0,498	0,000	0,024	0,698	0,014	0,041	0,014	0,252	0,181	0,846	0,033	0,748	0,122	0,549	0,767	0,057	0,517	0,003	0,705	0,865	0,798	0,593	0,794	0,087	0,000				
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	
X10	Pearson Correlation	,647	,336	0,145	0,202	0,132	0,209	0,035	,329	,381	1	0,235	0,010	0,087	0,256	0,188	0,127	0,010	,477	,363	0,019	0,008	0,074	,331	0,053	0,069	,338	0,128	0,169	0,270	,326	0,137	,337	0,009	,646	0,269	0,166	0,108	,339	0,222	0,266	,443				
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,017	0,315	0,159	0,359	0,146	0,809	0,020	0,006		0,101	0,943	0,549	0,072	0,191	0,381	0,945	0,000	0,010	0,894	0,956	0,610	0,019	0,716	0,634	0,016	0,376	0,241	0,058	0,021	0,344	0,017	0,953	0,000	0,059	0,249	0,454	0,016	0,121	0,062	0,001				
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	
X11	Pearson Correlation	0,237	,751	0,055	,306	0,203	0,002	0,118	0,177	0,050	1	0,235	0,092	0,141	,448	0,143	0,162	0,078	0,305	0,097	0,175	0,216	,342	0,044	0,459	0,019	0,276	0,153	,524	0,123	0,181	0,121	0,217	0,128	,311	0,054	0,051	0,118	,310	0,009	0,242					
	Sig. (2-tailed)	0,097	0,000	0,702	0,031	0,158	0,991	0,416	0,220	0,728	0,101		0,877	0,526	0,330	0,001	0,321	0,262	0,592	0,031	0,505	0,224	0,132	0,015	0,764	0,001	0,896	0,053	0,289	0,000	0,396	0,207	0,404	0,130	0,378	0,028	0,708	0,724	0,413	0,029	0,950	0,002				
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	
X12	Pearson Correlation	0,053	0,179	0,156	,496	0,040	0,145	0,035	0,056	0,215	0,010	0,023	1	0,297	0,100	0,116	0,333	0,098	0,195	,291	0,129	0,143	0,094	,344	,287	0,264	0,135	,356	0,024	0,032	0,248	0,281	0,093	0,300	0,022	0,174	0,040	0,074	0,242	0,048	0,053	0,014				
	Sig. (2-tailed)	0,714	0,213	0,280	0,000	0,785	0,314	0,809	0,701	0,133	0,943	0,877		0,336	0,490	0,913	0,356	0,005	0,174	0,040	0,374	0,321	0,516	0,043	0,064	0,348	0,111	0,870	0,828	0,048	0,052	0,334	0,878	0,226	0,781	0,069	0,090	0,379	0,715	0,136						
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50		
X13	Pearson Correlation	0,165	0,078	0,090	0,049	0,074	0,080	0,075	0,166	0,076	0,087	0,092	1	0,101	0,229	0,000	0,550	0,019	0,177	0,112	0,245	0,182	,317	0,184	,348	0,069	0,087	0,177	0,338	0,113	0,059	0,443	0,261	0,169	0,045	0,143	0,174	0,229	0,093	0,093	0,044	0,174	0,229	0,015		
	Sig. (2-tailed)	0,252	0,592	0,533	0,736	0,054	0,580	0,603	0,912	0,601	0,549	0,526	0,036	0,484	0,840	0,163	0,730	0,894	0,218	0,933	0,086	0,205	0,025	0,202	0,013	0,633	0,549	0,219	0,792	0,436	0,686	0,323	0,033	0,067	0,240	0,756	0,322	0,228	0,109	0,522	0,116	0,916				
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	
X14	Pearson Correlation	,573	0,238	,374	,433	,503	,631	,433	,430	,336	0,241	0,100	1	0,101	0,280	0,069	0,160	0,259	0,101	0,217	0,171	,312	,308	,316	0,089	0,105	,493	0,022	0,262	0,056	0,209	0,134	0,052	,566	0,052	0,093	0,084	0,136	0,090	0,225	0,257	,576				
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,096	0,007	0,002	0,000	0,002	0,002	0,017	0,072	0,330	0,490	0,484		0,049	0,636	0,270	0,070	0,487	0,129	0,234	0,028	0,030	0,025	0,538	0,468	0,000	0,882	0,066	0,697	0,145	0,354	0,721	0,000	0,718	0,522	0,561	0,345	0,535	0,117	0,000					
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	
X15	Pearson Correlation	0,193	,681	,468	,546	,631	,288	,552	,459	0,249	0,188	,448	0,016	0,029	0,280	1	,417	0,248	0,174	,569	0,019	0,460	,431	,527	0,113	,438	,294	,526	0,011	,583	0,002	0,112	0,142	0,053	0,188	0,308	0,044	,404	,320	,575	,303	,746				
	Sig. (2-tailed)	0,178	0,000	0,001	0,000	0,000	0,043	0,000	0,001	0,081	0,191	0,001	0,913	0,840	0,003		0,003	0,082	0,226	0,000	0,895	0,001	0,002	0,000	0,434	0,001	0,038	0,000	0,942	0,000	0,989	0,437	0,324	0,714	0,190	0,029	0,763	0,004	0,023	0,000	0,032	0,000				
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	
X16	Pearson Correlation	0,034	,307	0,165	,439	0,243	,308	0,195	,346	,281	0,127	0,133	0,200	0,069	,417	1	0,274	,319	0,232	0,024	0,104	0,017	,344	0,051	0,013	0,248	0,200	,461	0,043	0,580	0,110	0,183	0,020	0,096	0,239	0,479	0,321	,4215	,427	0,114	0,248					
	Sig. (2-tailed)	0,814	0,030	0,253	0,001	0,089	0,029	0,174	0,014	0,048	0,381	0,321	0,356	0,163	0,003		0,054	0,024	0,106	0,867	0,472	0,909	0,014	0,725	0,931	0,038	0,063	0,001	0,989	0,443	0,304	0,204	0,893	0,508	0,095	0,000	0,134	0,002	0,029	0,402	0,429	0,000				

Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,001	0,002	0,136	0,916	0,000	0,000	0,000	0,011	0,003	0,000	0,024	0,019	0,000	0,000	0,053	0,005	0,121	0,000	0,644	0,000	0,108	0,074	0,000	0,462	0,000	0,003	0,730	0,048	0,001	0,000	0,000					
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50



HASIL UJI VALIDITAS INSTRUMEN KINERJA GURU

No Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Item 1	0,515	0,278	Valid
Item 2	0,686	0,278	Valid
Item 3	0,533	0,278	Valid
Item 4	0,764	0,278	Valid
Item 5	0,646	0,278	Valid
Item 6	0,646	0,278	Valid
Item 7	0,559	0,278	Valid
Item 8	0,587	0,278	Valid
Item 9	0,488	0,278	Valid
Item 10	0,443	0,278	Valid
Item 11	0,422	0,278	Valid
Item 12	0,214	0,278	Tidak Valid
Item 13	-0,015	0,278	Tidak Valid
Item 14	0,576	0,278	Valid
Item 15	0,746	0,278	Valid
Item 16	0,484	0,278	Valid
Item 17	0,356	0,278	Valid
Item 18	0,408	0,278	Valid
Item 19	0,502	0,278	Valid
Item 20	0,318	0,278	Valid
Item 21	0,332	0,278	Valid
Item 22	0,491	0,278	Valid
Item 23	0,576	0,278	Valid
Item 24	0,285	0,278	Valid
Item 25	0,392	0,278	Valid
Item 26	0,222	0,278	Tidak Valid
Item 27	0,688	0,278	Valid
Item 28	0,067	0,278	Tidak Valid
Item 29	0,750	0,278	Valid
Item 30	0,230	0,278	Tidak Valid
Item 31	0,255	0,278	Tidak Valid
Item 32	0,506	0,278	Valid
Item 33	-0,107	0,278	Tidak Valid
Item 34	0,590	0,278	Valid
Item 35	0,409	0,278	Valid
Item 36	0,050	0,278	Tidak Valid
Item 37	0,281	0,278	Valid
Item 38	0,470	0,278	Valid
Item 39	0,583	0,278	Valid
Item 40	0,517	0,278	Valid

ISTRUMENT KINERJA GURU YANG VALID

No Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Item 1	0,515	0,278	Valid
Item 2	0,686	0,278	Valid
Item 3	0,533	0,278	Valid
Item 4	0,764	0,278	Valid
Item 5	0,646	0,278	Valid
Item 6	0,646	0,278	Valid
Item 7	0,559	0,278	Valid
Item 8	0,587	0,278	Valid
Item 9	0,488	0,278	Valid
Item 10	0,443	0,278	Valid
Item 11	0,422	0,278	Valid
Item 14	0,576	0,278	Valid
Item 15	0,746	0,278	Valid
Item 16	0,484	0,278	Valid
Item 17	0,356	0,278	Valid
Item 18	0,408	0,278	Valid
Item 19	0,502	0,278	Valid
Item 20	0,318	0,278	Valid
Item 21	0,332	0,278	Valid
Item 22	0,491	0,278	Valid
Item 23	0,576	0,278	Valid
Item 24	0,285	0,278	Valid
Item 25	0,392	0,278	Valid
Item 27	0,688	0,278	Valid
Item 29	0,750	0,278	Valid
Item 32	0,506	0,278	Valid
Item 34	0,590	0,278	Valid
Item 35	0,409	0,278	Valid
Item 37	0,281	0,278	Valid
Item 38	0,470	0,278	Valid
Item 39	0,583	0,278	Valid
Item 40	0,517	0,278	Valid

Lampiran 4

ANGKET GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH

I. Petunjuk Umum

1. Dimohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner sesuai dengan keadaan sesungguhnya, karena dengan begitu merupakan sumbangan yang sangat berharga bagi penelitian ini.
2. Kuesioner ini tidak akan mempengaruhi keadaan Bapak/ibu setelah mengisinya dan kerahasiaannya dijamin peneliti.
3. Atas bantuan anda mengisi kuesioner ini diucapkan banyak terima kasih.

II. Petunjuk Pengisian Angket

1. Berilah jawaban pertanyaan berikut sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu, dengan memberi tanda (√) pada kolom yang tersedia, yaitu:

SS= Sangat Setuju

S= Setuju

RG= Ragu-ragu

TS= Tidak Setuju

STS= Sangat Tidak Setuju

2. Partisipasi Bapak/Ibu dalam mengisi kuesioner ini merupakan sumbangan yang sangat berharga bagi penelitian ini. Untuk itu kami ucapkan terima kasih.

III Identitas Responden

Nama Lengkap :

Lama Mengajar :

No	Pernyataan	SS	S	RG	TS	STS
Pengambilan Keputusan						
1	Kepala sekolah mendengarkan masukan dari bawahannya.					
2	Kepala sekolah mempertimbangkan banyak hal dalam pengambilan keputusan					
3	Kepala sekolah tidak pernah memberikan kesempatan kepada guru untuk mengembangkan kreatifitasnya					
4	Kepala sekolah mengatur aktivitas yang dilakukan bawahannya dalam proses pembelajaran di sekolah					
Pembagian Tugas Kepada Bawahan						
5	Kepala sekolah selalu memberikan tugas kepada bawahannya					
6	Kepala sekolah menentukan tugas yang ingin dilakukan guru di sekolah					
7	Kepala sekolah tidak pernah membicarakan permasalahan yang dialami oleh sekolah dengan para guru					
Inisiatif Bawahan						
8	Kepala sekolah tidak memberikan kesempatan kepada para guru untuk memberikan					
9	Kepala sekolah selalu membiarkan bawahannya					

	melaksanakan tugasnya masing-masing					
10	Kepala sekolah bersikap acuh tak acuh terhadap bawahannya					
11	Kepala sekolah menghargai inisiatif guru untuk berkrasi dalam pembelajaran					
Pemberian Sanksi/Hukuman						
12	Kepala sekolah memberikan ketegasan terkait pemberian sanksi/hukuman					
13	Kepala sekolah memberi teguran bagi bawahannya yang melanggar					
14	Kepala sekolah memberikan sanksi sesuai dengan beratnya pelanggaran yang dilakukan oleh bawahannya					
Pemberian Penghargaan terhadap Prestasi						
15	Kepala sekolah selalu mendorong bawahannya agar dapat berprestasi					
16	Kepala sekolah memberikan apresiasi terhadap guru berprestasi					
17	Kepala sekolah memberikan arahan untuk menggapai prestasi					
Menjalin Komunikasi						
18	Kepala sekolah tidak pernah memberikan bimbingan kepada bawahannya					
19	Kepala sekolah selalu menjalin komunikasi yang harmonis dengan semua guru					
20	Kepala Sekolah sama sekali tidak berperan menyatukan, mengarahkan, mengkoordinir, serta menggerakkan anggotanya					
21	Kepala sekolah selalu mengambil keputusan secara kelompok dan bersama.					
22	Kepala sekolah bersikap terbuka dan selalu membicarakan permasalahan yang dialami oleh sekolah dengan para guru					
Monitoring Pelaksanaan Tugas						
23	Kepala sekolah tidak membatasi kreativitas yang dimiliki bawahannya.					
24	Kepala sekolah tidak pernah melakukan evaluasi terhadap kinerja guru					
25	Kepala sekolah bersikap disiplin dan tidak kaku terhadap para guru					
26	Dalam mencapai tujuan sekolah kepala sekolah selalu menjalin kerjasama dengan para guru.					
Rapat Kerja						
27	Kepala sekolah selalu melibatkan para guru dalam merumuskan dan menetapkan peraturan sekolah					
28	Kepala sekolah mendukung adanya ide atau gagasan-gagasan baru untuk kemajuan sekolah.					

ANGKET LINGKUNGAN KERJA

I. Petunjuk Umum

1. Dimohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner sesuai dengan keadaan sesungguhnya, karena dengan begitu merupakan sumbangan yang sangat berharga bagi penelitian ini.
2. Kuesioner ini tidak akan mempengaruhi keadaan Bapak/ibu setelah mengisinya dan kerahasiaannya dijamin peneliti.
3. Atas bantuan anda mengisi kuesioner ini diucapkan banyak terima kasih.

II. Petunjuk Pengisian Angket

1. Berilah jawaban pertanyaan berikut sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu, dengan memberi tanda (√) pada kolom yang tersedia, yaitu:

SS= Sangat Setuju

S= Setuju

RG= Ragu-ragu

TS= Tidak Setuju

STS= Sangat Tidak Setuju

2. Partisipasi Bapak/Ibu dalam mengisi kuesioner ini merupakan sumbangan yang sangat berharga bagi penelitian ini. Untuk itu kami ucapkan terima kasih.

III Identitas Responden

Nama Lengkap :

Lama Mengajar :

ANGKET UNTUK VARIABEL LINGKUNGAN KERJA

No	Pernyataan	SS	S	RG	TS	STS
	Suhu Udara					
1	Suhu udara ruangan memberi kenyamanan dalam bekerja					
2	Ruangan perlu difasilitasi dengan penyejuk udara					
3	Kadang suhu udara ruangan panas dan pengap sehingga mengganggu aktivitas bekerja					
4	Ruangan perlu didesain dengan sirkulasi udara yang baik					
	Kebisingan					
5	Suara kendaraan menimbulkan kebisingan dalam bekerja					
6	Siswa suka menimbulkan keributan di dalam kelas					
7	Komunikasi antar siswa dan guru di kelas tidak terganggu					
8	Siswa dapat mendengar secara jelas penjelasan materi oleh guru					
	Penerangan					
9	Ruangan memiliki lampu untuk penerangan					
10	Daya lampu mendukung kemampuan penglihatan					
	Mutu Udara					
11	Mutu udara dapat menunjang kenyamanan dalam bekerja					
12	Mutu udara di kelas baik untuk siswa dan guru					
13	Udara di ruang kerja bebas asap rokok					
14	Udara di ruang kerja bebas dari bau tak sedap					
	Ukuran Ruang Kerja					

15	Ukuran ruang kerja mendukung aktivitas bekerja					
16	Ukuran ruang kerja dapat menampung arsip-arsip dan barang lainnya					
17	Sekolah perlu menyediakan ruangan kerja yang lebih besar					
	Privasi					
18	Guru diberikan hak untuk menjaga privasinya					
19	Ruangan kerja menunjang privasi kerja guru					
20	Privasi sangat penting untuk saling menjaga kenyamanan dalam bekerja					
	Fasilitas dan Sarana Kantor					
21	Guru dan siswa dapat dengan mudah memanfaatkan fasilitas belajar yang tersedia					
22	Sarana dan prasarana belajar di sekolah selalu dalam kondisi siap ketika akan digunakan.					
23	Sarana dan prasarana terpelihara dengan baik					
	Hubungan sesama rekan guru atau elemen lainnya					
24	Saya merasa nyaman bekerja diantara guru dan karyawan di sekolah					
25	Suasana kerjasama terjalin di antara warga sekolah (kepala sekolah, guru, karyawan dan siswa).					
26	Hubungan sesama guru terhindari dari konflik					
	Hubungan kepala sekolah dengan guru dan elemen lainnya					
27	Program sekolah selalu di Musyawarahkan dalam rapat					
28	Kepala sekolah selalu memberi motivasi kepada guru					
29	Kinerja guru lebih meningkat dengan adanya perhatian dari kepala sekolah					
30	Hubungan Kepala sekolah dan guru serta elemen lainnya nampak harmonis					

ANGKET KINERJA GURU

I. Petunjuk Umum

1. Dimohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner sesuai dengan keadaan sesungguhnya, karena dengan begitu merupakan sumbangan yang sangat berharga bagi penelitian ini.
2. Kuesioner ini tidak akan mempengaruhi keadaan Bapak/ibu setelah mengisinya dan kerahasiaannya dijamin peneliti.
3. Atas bantuan anda mengisi kuesioner ini diucapkan banyak terima kasih.

II. Petunjuk Pengisian Angket

1. Berilah jawaban pertanyaan berikut sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu, dengan memberi tanda (√) pada kolom yang tersedia, yaitu:

SS= Sangat Setuju

S= Setuju

RG= Ragu-ragu

TS= Tidak Setuju

STS= Sangat Tidak Setuju

2. Partisipasi Bapak/Ibu dalam mengisi kuesioner ini merupakan sumbangan yang sangat berharga bagi penelitian ini. Untuk itu kami ucapkan terima kasih.

III Identitas Responden

Nama Lengkap :

Lama Mengajar :

ANGKET UNTUK VARIABEL KINERJA GURU

No	Pernyataan	SS	S	RG	TS	STS
Perencanaan						
1	Saya menyiapkan rencana pelajaran sebelum mengajar					
2	Saya mempelajari materi yang akan diajarkan					
3	Saya menentukan model, metode dan media pembelajaran yang sesuai dengan materi					
4	Saya berupaya menghubungkan materi saat ini dengan materi sebelumnya					
5	Saya mengatur dengan baik data-data siswa Saya biasanya mengatur data perkembangan siswa tersendiri, sehingga ketika dibutuhkan telah tersedia dengan rapi					
6	Saya menyiapkan dengan baik semua buku, e-book administrasi kelas sesuai pedoman yang dianjurkan					
7	Saya mengatur administrasi sekolah dan kelas dengan menciptakan cara baru yang mudah saya pahami dan menyusunnya dalam bentuk SOP (Standar Operasional Prosedur) sehingga juga dapat dipahami oleh rekan guru					
8	Saya menyiapkan dengan baik buku-buku, e-book administrasi pengelolaan kelas yang diminta kepala sekolah					

9	Saya membuat rencana pertemuan virtual dari awal sampai akhir agar materi ajaran dapat diselesaikan sesuai kalender akademik					
10	Saya menyusun rencana pengajaran berdasarkan analisis kemampuan awal siswa					
11	Saya berusaha membuat sendiri media pembelajaran jika tidak tersedia di sekolah,					
Pelaksanaan						
12	Saya mengajar siswa untuk berdoa bersama sebelum memulai pelajaran di kelas					
13	Saya berusaha melakukan perbuatan yang menjadi panutan siswa saya					
14	Saya memberikan pembelajaran dalam bentuk kelompok di kelas					
15	Saya memberikan tugas-tugas individu dalam bentuk pekerjaan rumah					
16	Saya sangat hati-hati dalam menjelaskan materi ajar untuk menghindari penjelasan konsep yang keliru					
17	Saya berusaha memberikan sharing materi pelajaran mengacu pada buku-buku terbaru sesuai kurikulum yang berlaku					
18	Saya membentuk kelompok belajar siswa memantau kegiatan itu agar siswa dapat menggunakan waktu belajarnya dengan baik					
19	Dalam menjelaskan materi pelajaran saya memberikan contoh-contoh pada kehidupan riil yang dialami siswa sehari-hari					
20	Saya melakukan inovasi dan pengembangan teknik dalam proses pembelajaran sesuai dengan kebutuhan siswa.					
21	Saya kesulitan menggunakan media pembelajaran dalam mengajar daring					
22	Saya berusaha untuk mampu memahami apa yang menjadi kebutuhan siswa.					
23	Saya memberikan kesempatan kepada siswa untuk bertanya pada saat menjelaskan materi					
24	Saya menggunakan media pembelajaran sesuai dengan materi pelajaran yang diberikan					
Penilaian						
25	Saya menilai pekerjaan siswa secara objektif					
26	Saya memberikan tugas untuk siswa jika ada guru kelas yang berhalangan hadir dengan sebelumnya berkoordinasi dengan guru bersangkutan					
27	Saya memberi tambahan waktu bagi siswa yang terlambat menyelesaikan tugas					
28	Saya mengadakan tes kemampuan akademik untuk melihat karakteristik siswa pada awal semester					
29	Saya memberikan penjelasan teradap hasil penilaian terhadap siswa terkait materi yang belum dimengerti dan belum tuntas					

30	Saya mengadakan remedial bagi siswa yang belum tuntas					
31	Saya memotivasi siswa untuk meningkatkan hasil belajarnya					
32	Saya mengembalikan hasil pekerjaan siswa yang telah dinilai sebagai balikan bagi siswa untuk melihat dimana kelemahannya					



LAMPIRAN 5

DESKRIPSI DATA HASIL PENELITIAN

1. DATA HASIL PENELITIAN GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH (X₁)

No. Resp.	NOMOR/ITEM KUESIONER																												SKOR
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	
1	5	3	5	4	5	1	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	4	3	5	5	3	4	4	5	3	4	119
2	4	4	5	5	5	3	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	2	4	3	4	5	5	3	3	5	5	3	5	117
3	4	3	5	5	2	3	4	4	1	3	5	2	4	4	2	4	5	5	3	2	2	5	3	2	5	2	4	4	97
4	2	3	2	2	3	3	2	3	4	2	3	4	5	2	3	2	5	2	2	5	2	5	3	4	4	3	3	3	86
5	4	4	5	3	5	4	5	5	4	5	4	5	3	4	3	2	4	5	5	3	5	3	3	3	4	2	4	2	108
6	5	3	3	5	1	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	1	3	5	3	5	4	5	5	5	4	5	2	113
7	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	3	5	5	4	5	4	5	3	5	3	5	5	3	2	5	3	5	3	120
8	4	3	4	4	4	4	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	3	5	122
9	3	4	5	4	4	5	4	2	3	1	2	4	5	3	5	4	3	3	2	3	2	2	5	2	2	4	3	3	92
10	4	5	3	2	5	2	5	4	3	3	4	4	2	3	3	2	4	5	3	5	3	2	4	2	5	4	4	4	99
11	4	5	3	5	4	3	4	1	5	4	3	4	4	5	5	3	3	4	5	5	4	5	5	5	5	3	4	5	115
12	4	3	5	3	3	4	4	5	3	4	3	4	3	5	3	5	5	3	4	4	5	5	2	4	5	4	5	2	109
13	2	4	3	3	5	2	4	4	1	3	4	4	5	5	2	5	4	4	4	5	4	4	3	5	4	3	5	2	103
14	5	5	5	5	3	4	5	4	2	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	4	5	4	3	2	5	2	119
15	3	3	4	4	4	4	3	4	3	5	4	4	5	3	3	5	5	3	5	5	4	5	4	3	5	4	4	5	113
16	4	5	4	5	5	3	5	5	4	5	3	4	5	3	4	2	3	4	3	2	4	3	2	4	5	3	4	3	106
17	4	5	5	3	5	4	5	4	5	5	3	5	5	4	5	3	5	3	2	5	4	5	4	3	4	5	4	4	118
18	5	3	4	4	5	3	2	2	3	2	5	3	2	4	2	4	2	3	3	3	3	5	3	4	3	3	3	4	92
19	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	2	5	5	4	126
20	4	3	3	2	3	5	4	3	5	4	3	5	5	4	3	5	3	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	116
21	5	4	5	4	4	3	5	4	4	5	4	5	5	4	5	3	4	5	4	4	4	2	4	5	5	4	4	4	118
22	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	3	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	125
23	4	2	5	3	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	3	3	4	3	5	3	4	1	4	3	3	3	3	2	105
24	4	3	2	4	4	3	4	5	5	3	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	2	118

25	4	4	5	3	3	4	5	5	3	2	2	3	2	3	5	5	3	3	3	5	3	3	3	3	5	4	2	4	99
26	3	3	4	5	2	5	5	4	3	5	4	5	3	5	5	4	5	4	5	3	4	5	4	3	3	4	5	4	114
27	3	4	3	5	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	2	5	4	3	3	4	3	3	5	5	2	3	5	102
28	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	5	5	3	4	5	4	5	4	4	3	4	5	3	5	5	5	113
29	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	2	5	3	5	128
30	5	4	5	5	4	3	5	4	5	4	4	3	5	4	4	1	4	5	3	4	4	4	5	3	4	3	3	3	110
31	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	2	5	5	5	4	5	2	5	2	5	124
32	4	3	3	5	5	1	5	5	2	4	4	5	3	4	3	3	1	5	3	3	3	4	3	4	2	4	3	4	98
33	4	2	5	3	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	2	4	4	2	4	3	1	3	4	1	4	2	3	3	98
34	3	4	3	4	4	4	5	5	4	5	3	5	4	3	3	3	4	5	3	5	3	4	3	2	4	4	3	2	104
35	3	4	3	2	5	4	5	5	3	4	3	4	5	4	3	5	3	4	4	3	4	2	4	3	3	3	4	3	102
36	4	3	4	5	3	3	5	5	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	2	3	4	4	3	3	99
37	3	5	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	5	4	3	3	4	5	105
38	5	2	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	130
39	4	3	5	2	5	3	5	5	5	4	4	5	2	4	4	3	3	3	2	4	3	4	2	4	2	3	3	3	99
40	4	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	3	3	4	125
41	5	3	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	3	5	4	4	5	5	4	125
42	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	4	5	3	5	132
43	5	4	3	5	4	4	5	4	2	5	5	4	3	5	4	3	4	4	5	5	5	3	3	5	4	3	2	3	111
44	4	5	4	5	4	3	4	3	4	3	3	4	5	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	2	3	4	103
45	4	5	3	5	4	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3	2	5	2	4	5	4	2	3	4	3	2	4	105
46	3	2	4	5	4	3	4	2	3	3	5	4	3	3	5	5	5	4	4	2	3	3	3	4	4	3	4	2	99
47	4	2	3	4	4	5	4	4	5	4	5	3	4	4	4	4	3	5	4	3	4	3	4	4	5	4	5	4	111
48	2	4	3	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	119
49	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	3	3	4	3	5	5	4	5	4	4	5	3	3	3	2	2	113
50	5	3	5	5	3	5	4	5	3	3	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	3	4	4	3	3	4	3	117
51	3	3	3	5	3	5	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	2	3	3	3	4	95
52	5	3	5	5	3	4	5	5	4	5	5	3	3	3	5	5	2	5	2	3	3	4	3	4	3	4	3	3	107
53	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	2	5	5	4	5	4	2	3	2	4	5	5	1	4	2	3	3	110
54	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	3	5	4	5	4	4	5	4	4	3	3	4	3	5	5	3	5	121
55	4	4	3	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	3	2	4	2	3	2	5	5	5	5	3	5	3	111
56	3	5	4	5	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	5	5	3	5	4	3	5	5	3	5	3	5	3	3	107

57	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	3	4	5	5	2	5	3	2	4	121
58	2	3	3	5	3	3	3	5	2	2	4	4	5	2	3	4	2	3	4	4	3	3	2	5	4	4	5	5	97
59	2	4	4	2	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	119	
60	4	3	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	3	4	5	4	5	5	5	5	4	3	4	5	4	5	124
2	4	4	2	2	3	4	5	3	3	5	3	3	3	4	3	4	3	5	3	5	3	3	4	5	3	4	3	2	98
62	5	3	5	5	4	5	4	3	4	5	5	4	5	5	4	4	3	5	5	5	4	4	4	5	4	3	4	5	121
63	4	4	5	3	5	4	2	5	4	5	4	5	3	4	5	4	4	4	2	4	4	2	5	4	3	2	3	4	107
64	3	3	3	2	3	1	5	3	4	3	3	4	5	3	5	3	3	3	5	5	4	3	5	3	4	2	3	2	95
65	3	4	3	2	2	4	4	4	4	3	3	5	3	4	3	5	5	3	3	3	5	5	3	5	3	3	4	2	100
66	4	3	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	5	2	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	3	113
67	3	5	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	2	5	2	4	4	4	3	4	2	3	3	2	95
68	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	130
69	4	3	5	2	3	5	5	3	2	3	5	2	5	5	3	4	5	5	3	3	5	3	5	5	5	3	5	3	109
70	2	4	2	5	4	1	4	3	4	2	4	4	5	5	4	3	3	3	4	3	4	5	5	3	4	4	3	4	101
71	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	4	3	5	3	3	2	91
72	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	5	3	3	3	5	3	5	4	4	3	3	3	2	2	2	93
73	4	4	5	3	2	4	5	4	4	5	4	5	3	4	5	5	4	4	2	4	5	2	5	5	4	2	4	4	111



2. DATA HASIL PENELITIAN LINGKUNGAN KERJA (X₂)

No. Resp.	NOMOR/ITEM KUESIONER																														SKOR	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30		
1	5	5	3	3	4	4	3	5	3	3	3	3	3	5	3	3	5	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	5	116	
2	4	4	4	5	4	4	3	3	5	1	4	3	3	4	3	4	4	3	5	3	4	3	3	2	3	4	3	5	4	4	108	
3	3	5	3	5	2	2	3	4	4	3	5	2	2	2	2	5	2	2	3	2	4	2	5	5	2	4	2	5	2	3	95	
4	5	3	4	3	3	4	2	2	4	1	4	2	2	4	3	4	2	2	3	4	2	4	2	2	2	2	2	5	2	3	87	
5	5	5	4	3	5	4	2	4	5	3	4	5	5	4	3	3	2	4	5	4	3	3	3	4	3	5	3	3	5	4	115	
6	3	4	5	4	5	3	4	3	4	3	3	4	5	3	5	5	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	5	109
7	5	4	5	4	4	5	4	5	3	5	5	4	4	4	3	4	2	5	4	4	3	4	4	5	4	4	2	5	4	5	123	
8	3	2	3	4	5	4	3	4	4	1	3	4	5	3	3	4	3	5	2	3	4	3	5	4	5	5	3	5	4	3	109	
9	5	5	2	2	5	3	4	4	2	5	2	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	3	2	3	4	3	3	3	3	3	110	
10	4	3	4	5	4	3	5	2	1	3	3	5	4	5	2	5	4	5	4	5	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	108	
11	4	5	3	4	1	4	3	3	2	4	2	3	4	3	4	4	3	5	4	5	5	5	4	5	5	3	3	5	4	4	113	
12	3	5	3	5	5	3	4	3	3	4	4	4	3	5	3	5	2	5	5	5	4	5	2	3	3	4	3	3	3	4	113	
13	5	3	5	5	3	4	4	4	4	3	4	4	5	4	3	5	4	5	4	3	4	3	4	4	3	3	2	3	3	5	115	
14	5	5	3	5	5	4	5	4	4	4	3	2	3	5	4	3	4	5	4	5	5	4	5	3	4	3	4	4	3	4	121	
15	4	3	5	4	5	3	5	3	5	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	5	5	3	3	3	3	5	5	4	3	116	
16	4	3	4	5	3	4	3	3	2	5	4	4	3	5	4	2	4	2	5	5	4	3	5	5	4	5	4	5	5	5	119	
17	5	4	5	3	1	3	4	4	1	4	4	5	2	4	2	3	5	2	5	3	4	4	3	5	4	3	5	4	5	4	110	
18	3	2	3	3	3	2	5	3	4	3	4	4	3	3	2	4	4	2	2	3	3	2	4	3	3	2	4	3	3	2	91	
19	4	4	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	4	3	4	5	2	3	4	4	3	3	4	4	4	3	5	4	4	122	
20	5	4	4	2	3	5	3	4	5	4	4	3	5	4	5	4	4	5	5	2	5	2	3	2	5	3	3	2	3	3	111	
21	4	5	2	3	2	3	2	3	3	5	3	3	5	3	3	3	2	5	3	3	3	3	5	3	4	3	5	4	3	3	101	
22	5	4	3	5	5	4	5	5	4	5	3	4	3	4	5	2	5	3	2	5	2	5	2	3	4	3	4	3	5	3	115	
23	2	3	2	4	3	3	3	3	3	4	4	5	3	3	3	4	4	5	3	4	4	3	2	3	4	3	3	4	3	5	102	
24	4	4	5	5	3	5	4	4	4	3	4	3	4	3	5	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	5	4	3	4	2	111	
25	5	2	2	4	4	4	2	5	3	3	4	3	4	3	3	5	3	4	2	5	3	3	5	3	3	5	3	4	3	5	107	
26	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	2	2	5	5	5	5	5	2	4	3	5	5	3	5	3	5	3	3	126	
27	3	4	5	5	3	5	4	3	2	2	5	2	2	4	2	3	3	5	3	3	3	3	4	3	4	4	3	2	4	5	103	
28	3	5	3	5	4	2	3	3	4	2	3	4	3	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	3	4	4	4	3	4	3	115	

29	3	5	3	4	4	4	4	3	4	4	3	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	5	5	4	127	
30	5	3	4	3	5	4	5	4	5	4	4	3	4	3	4	2	2	2	2	3	3	5	3	4	3	5	3	3	3	3	106	
31	3	4	5	4	5	3	4	5	4	3	4	4	4	3	5	3	5	4	4	5	3	4	3	3	5	3	4	5	3	3	117	
32	5	4	5	3	4	5	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	2	2	3	3	3	2	4	2	4	3	2	3	3	5	101	
33	3	4	3	2	3	1	4	3	4	3	3	5	3	3	4	4	3	5	3	5	3	3	3	4	3	3	5	2	5	3	102	
34	5	4	3	5	3	4	3	4	3	2	3	5	3	2	3	5	3	2	3	2	3	3	4	3	4	4	5	4	3	5	105	
35	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	5	3	4	4	4	3	3	5	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	105	
36	3	5	3	5	4	2	3	3	4	2	3	4	3	2	3	4	3	2	3	5	4	5	3	5	4	4	3	4	3	5	106	
37	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	2	4	5	2	5	4	4	4	3	5	4	3	121	
38	5	5	3	5	4	2	5	3	4	5	3	3	3	2	5	2	5	3	3	5	3	5	5	5	5	4	3	5	3	4	3	115
39	4	4	5	4	4	4	1	3	4	4	5	3	1	3	3	2	3	3	3	4	3	5	3	3	4	3	3	5	3	3	102	
40	4	3	3	4	3	2	3	5	5	5	2	5	4	3	5	5	3	5	4	5	5	4	5	5	3	3	4	4	3	3	117	
41	4	3	4	3	4	2	5	5	5	4	3	5	3	3	3	4	2	5	3	5	3	4	3	5	4	3	5	3	3	3	111	
42	3	5	3	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	123	
43	5	3	2	3	4	3	3	5	3	4	4	5	4	5	2	4	5	3	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	2	4	121	
44	4	5	4	4	3	2	4	1	3	3	1	4	3	5	4	4	3	2	5	4	5	2	5	3	5	5	5	4	5	3	110	
45	4	4	2	2	2	2	4	2	5	5	3	5	3	5	5	3	5	3	5	3	5	3	5	5	4	3	3	3	4	5	112	
46	3	5	3	4	3	4	2	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	5	3	4	3	3	3	3	5	3	4	3	3	5	104	
47	5	4	4	5	3	2	5	5	5	5	4	5	4	3	3	2	5	2	2	3	2	2	2	5	3	3	3	3	3	5	107	
48	3	3	4	3	2	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	5	3	5	4	3	5	3	4	2	5	4	3	5	3	3	109	
49	3	5	5	3	5	3	2	5	3	2	5	3	5	5	5	3	5	3	3	5	5	3	5	4	5	5	5	5	4	5	124	
50	5	3	5	5	4	5	4	4	4	3	5	3	5	3	4	3	3	3	5	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	113	
51	3	4	3	3	4	4	2	3	3	4	3	4	3	3	2	2	4	3	5	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	5	93	
52	5	4	5	4	3	4	3	4	4	4	5	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	2	2	4	2	4	3	3	3	4	105	
53	5	5	4	2	2	2	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	3	4	3	4	5	2	3	3	4	3	5	3	4	111	
54	4	5	2	5	5	3	5	5	4	5	4	3	5	4	5	3	5	5	4	5	5	4	5	4	3	3	3	3	5	4	125	
55	3	3	2	3	4	3	3	5	3	2	4	4	4	3	4	5	5	3	3	5	5	3	5	3	5	3	5	5	4	5	114	
56	4	5	4	4	3	2	4	2	5	3	4	4	4	5	4	3	4	5	5	5	4	2	5	5	5	2	5	4	4	3	118	
57	3	4	3	5	5	3	1	3	2	3	1	5	4	4	4	5	3	5	3	3	4	5	3	2	5	4	4	5	4	4	109	
58	4	5	3	4	4	4	2	3	5	4	5	5	4	5	3	4	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	4	5	3	3	125	
59	4	2	4	5	2	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	2	2	3	4	4	4	3	2	3	5	5	5	5	5	3	107	
60	2	2	2	4	2	2	3	2	5	2	5	3	5	4	3	2	4	5	2	2	5	3	5	2	4	5	4	3	4	3	99	

61	3	4	2	2	3	3	2	2	2	3	2	5	3	3	5	3	3	3	2	5	4	4	4	3	5	3	4	3	3	4	97
62	4	4	4	3	4	4	3	4	3	5	4	5	3	4	5	3	2	5	2	4	5	3	4	3	2	3	5	3	3	4	110
63	2	3	5	3	5	3	2	5	3	3	3	3	5	3	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	112
64	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	2	4	2	4	2	3	3	5	3	4	3	4	3	3	97
65	5	2	3	5	2	3	5	4	4	2	3	4	5	2	3	3	3	3	2	5	2	3	2	2	2	5	4	2	5	4	99
66	4	5	4	3	3	4	4	5	3	2	3	4	3	5	4	3	4	5	3	3	5	3	3	5	4	4	3	4	5	3	113
67	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3	2	4	3	2	3	4	2	3	4	3	3	3	4	3	4	3	95
68	3	5	5	5	3	5	3	5	4	4	5	4	5	5	4	5	3	5	5	4	4	4	4	3	4	5	3	5	5	5	129
69	3	3	3	4	4	5	5	4	4	2	4	4	4	4	3	3	4	5	3	5	3	2	3	5	3	2	4	2	5	2	107
70	4	5	2	4	3	2	4	5	3	3	5	4	5	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	119
71	3	2	1	4	4	1	4	3	3	2	3	1	3	3	5	4	5	1	3	4	3	3	5	5	3	5	4	5	4	4	100
72	4	5	4	4	3	2	3	4	2	3	4	1	3	5	4	3	4	2	1	3	3	4	4	4	5	2	5	4	5	3	103
73	4	4	3	5	5	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	2	4	3	1	4	4	3	4	2	4	4	4	3	2	5	107



3. DATA HASIL PENELITIAN KINERJA GURU (Y)

No. Resp.	NOMOR/ITEM KUESIONER																																SKOR
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	
1	5	4	3	3	3	2	3	5	3	4	5	3	3	3	5	5	3	3	5	3	4	5	3	3	3	5	5	4	5	3	5	4	122
2	4	3	3	5	3	3	3	4	3	4	5	3	5	3	5	4	5	4	4	5	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	1	3	116
3	4	2	3	5	3	4	4	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	4	3	4	2	3	3	3	2	3	2	4	93
4	3	2	3	3	3	4	3	2	3	1	2	3	3	4	2	2	3	2	4	3	3	5	2	2	2	3	3	5	3	3	3	3	92
5	4	3	3	4	5	3	3	3	5	3	2	3	4	3	3	3	4	3	4	2	4	4	4	5	4	3	4	5	3	2	4	3	112
6	3	3	3	4	4	4	3	2	2	3	3	3	3	5	3	3	4	3	4	3	2	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	2	103
7	3	4	3	2	4	5	3	5	5	4	1	5	3	5	5	3	5	3	4	3	5	5	2	4	5	3	4	3	4	4	4	3	121
8	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	5	3	4	5	4	4	5	3	4	3	5	4	3	5	3	4	125
9	4	3	4	3	2	3	5	4	4	4	3	3	3	3	4	3	5	3	4	4	5	4	3	5	4	4	4	4	4	5	5	4	122
10	3	4	3	5	2	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	2	2	5	3	2	3	3	4	5	4	5	2	4	5	2	3	3	104
11	4	4	5	5	4	5	4	4	4	3	5	3	4	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	106
12	3	3	2	4	2	3	2	4	2	2	5	2	3	5	4	3	4	5	5	4	5	3	5	5	3	2	3	2	2	4	2	2	105
13	3	2	3	2	2	3	2	1	2	3	3	4	2	3	5	5	5	3	5	5	4	4	5	3	3	3	5	2	3	3	2	3	103
14	4	4	5	4	3	5	4	5	4	5	3	5	4	5	4	3	5	2	5	4	3	5	2	3	5	3	3	4	4	3	4	3	125
15	4	3	3	4	2	2	3	2	2	3	3	5	3	3	4	5	5	5	5	3	5	3	5	4	4	4	3	2	4	3	4	4	114
16	3	4	4	4	3	4	4	4	3	5	4	5	2	5	4	2	5	3	2	5	3	5	5	4	5	3	3	5	2	5	3	4	122
17	4	3	3	4	3	4	2	2	4	2	2	4	3	2	2	4	4	5	4	5	5	5	5	5	3	4	2	4	4	5	4	5	117
18	4	2	4	3	1	4	3	3	3	2	4	3	2	4	3	4	2	2	3	3	3	3	2	2	3	4	4	4	3	3	5	2	97
19	5	5	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	2	5	2	3	5	5	3	2	4	2	4	5	4	2	2	3	2	2	109
20	4	4	5	3	5	2	3	4	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	5	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	5	105
21	3	3	4	3	2	3	5	4	4	4	4	3	4	5	4	3	2	3	4	5	2	4	5	2	5	3	5	4	5	5	5	5	122
22	5	4	5	5	2	3	3	5	2	5	5	4	5	4	4	2	2	3	4	5	3	3	3	4	5	2	5	4	4	5	4	4	123
23	5	4	2	2	3	1	1	3	4	2	3	2	4	2	2	1	5	4	4	4	5	1	3	3	4	3	2	4	3	3	3	4	96
24	2	3	4	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	4	3	2	3	4	3	4	4	3	2	4	95
25	5	4	4	3	5	4	4	3	2	3	2	4	2	1	2	4	2	4	3	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	3	116
26	4	3	3	3	3	3	3	5	2	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	5	5	3	3	3	3	5	5	4	2	5	2	2	109
27	4	4	2	3	4	4	2	4	2	5	2	3	3	5	4	2	2	4	2	4	2	2	3	3	3	5	4	2	2	3	3	2	99
28	4	2	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	5	4	4	2	4	2	4	4	115
29	4	4	4	4	2	2	4	3	2	3	4	2	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	122

30	4	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	4	4	2	97	
31	4	2	3	4	3	2	3	5	3	2	4	5	4	4	3	4	4	4	3	5	4	3	5	3	3	5	3	4	3	4	4	4	116	
32	4	1	4	2	3	4	3	2	3	3	2	4	3	2	2	4	4	2	4	2	3	3	3	4	2	5	2	3	5	2	3	2	95	
33	3	4	4	3	1	3	3	4	4	1	4	4	3	4	3	3	1	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	93	
34	3	3	3	2	5	4	5	3	4	4	4	2	4	4	2	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	2	4	112	
35	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	5	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	103	
36	3	2	3	3	4	3	4	5	3	3	2	3	4	2	4	3	3	2	4	2	4	3	4	3	3	4	4	4	4	2	3	2	2	100
37	3	3	4	2	4	4	2	3	3	3	3	2	4	2	4	4	2	4	3	3	3	2	3	3	2	5	2	2	5	2	2	3	96	
38	4	4	3	4	2	5	3	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	5	2	5	5	2	3	119	
39	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	4	2	3	3	4	2	3	3	1	3	5	4	3	5	4	3	2	4	5	97	
40	4	3	3	4	2	2	4	3	3	3	3	2	4	5	5	5	3	5	5	3	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	3	4	122	
41	5	4	5	2	5	3	3	3	5	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	5	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	110	
42	4	3	5	3	5	4	3	4	5	2	5	5	4	5	4	4	4	3	4	4	3	4	3	5	5	5	3	4	2	4	3	4	125	
43	3	4	5	4	5	4	5	5	5	2	5	4	4	5	5	4	4	3	3	2	2	4	3	4	3	2	4	2	4	3	2	3	117	
44	4	3	4	3	3	4	4	5	3	3	2	4	2	4	3	4	2	4	3	4	4	3	2	3	3	3	5	2	3	2	3	3	104	
45	5	3	3	3	3	2	3	2	4	3	4	3	2	2	5	2	4	2	2	4	5	2	2	5	2	3	5	4	2	3	3	4	101	
46	4	2	4	3	4	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	4	3	4	2	3	4	5	2	5	4	5	2	4	2	5	97	
47	3	4	4	2	3	3	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	3	4	3	4	4	3	3	3	2	4	3	2	2	3	4	115	
48	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	5	3	3	3	3	3	4	3	3	4	5	3	5	4	4	4	4	4	2	4	2	4	113	
49	4	4	4	3	3	4	4	3	2	4	3	3	2	4	2	3	4	2	4	5	4	3	3	5	4	3	5	3	5	3	4	3	112	
50	5	3	5	4	5	3	5	5	5	3	4	2	3	3	5	3	4	4	4	3	2	3	2	2	5	3	4	4	5	4	2	4	118	
51	5	4	3	3	4	2	2	3	1	3	2	3	3	3	4	2	4	4	3	3	3	3	1	3	3	3	3	2	1	2	3	2	90	
52	4	2	3	4	4	2	3	4	2	3	4	3	2	3	2	2	3	3	4	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	4	2	2	106	
53	4	2	4	4	2	2	4	2	2	2	4	2	4	4	3	3	4	4	2	5	2	5	5	4	4	4	4	5	4	3	3	3	109	
54	5	5	3	4	5	3	3	5	4	4	5	3	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	5	3	5	3	5	127	
55	3	4	3	2	5	3	5	3	4	2	4	2	4	2	2	3	4	4	4	3	5	4	3	4	4	4	2	4	3	5	2	4	110	
56	5	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	5	5	3	5	5	3	5	3	4	5	4	4	4	2	4	119	
57	3	4	4	3	3	4	4	3	2	3	2	4	2	1	2	4	2	3	5	4	4	3	5	5	4	4	3	3	3	4	4	3	107	
58	4	3	3	4	4	5	4	5	5	3	5	4	5	3	4	3	3	3	5	5	5	5	5	2	5	2	5	4	4	2	5	2	2	123
59	4	3	4	3	5	4	5	4	5	3	5	3	4	2	4	5	4	3	5	4	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	113	
60	4	4	3	2	5	3	5	2	4	2	3	4	4	4	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	5	2	4	107	
61	3	4	2	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	4	3	3	4	2	4	3	4	3	3	2	4	99	

62	4	4	4	3	5	4	4	3	2	3	2	4	2	1	2	4	3	3	5	5	4	3	4	5	3	4	5	3	4	4	4	3	113	
63	4	3	3	4	5	3	3	5	4	3	4	3	3	5	3	3	5	3	5	5	3	3	2	3	5	5	2	4	2	3	2	2	112	
64	3	4	2	3	4	4	2	4	3	3	2	2	3	2	4	2	2	4	2	5	2	2	3	2	4	2	5	5	2	5	3	2	97	
65	4	2	3	2	2	2	3	3	4	3	5	4	2	5	4	2	3	4	3	2	3	3	4	3	2	4	2	2	4	5	2	2	98	
66	3	4	4	4	2	2	4	3	2	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	5	4	5	5	3	5	4	4	4	2	3	119	
67	4	3	4	5	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	2	4	2	4	2	4	4	2	3	2	3	4	4	3	3	2	4	2	105	
68	4	2	3	4	3	2	3	4	3	5	5	5	4	5	3	5	4	4	3	5	4	5	5	5	3	5	4	4	3	5	4	4	127	
69	4	4	4	3	3	3	4	5	4	5	3	5	3	5	3	4	5	5	5	2	3	5	5	3	3	5	5	3	4	3	3	4	125	
70	3	5	4	4	5	5	4	2	5	2	4	2	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	2	3	5	4	3	3	3	127
71	3	1	3	4	1	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	4	3	3	2	4	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2	90	
72	4	4	2	4	1	3	2	3	4	4	4	2	3	2	2	3	4	3	3	3	4	3	3	2	4	2	2	3	3	3	2	2	93	
73	3	4	3	4	4	2	2	3	2	4	2	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	2	3	4	2	4	4	2	2	2	95	



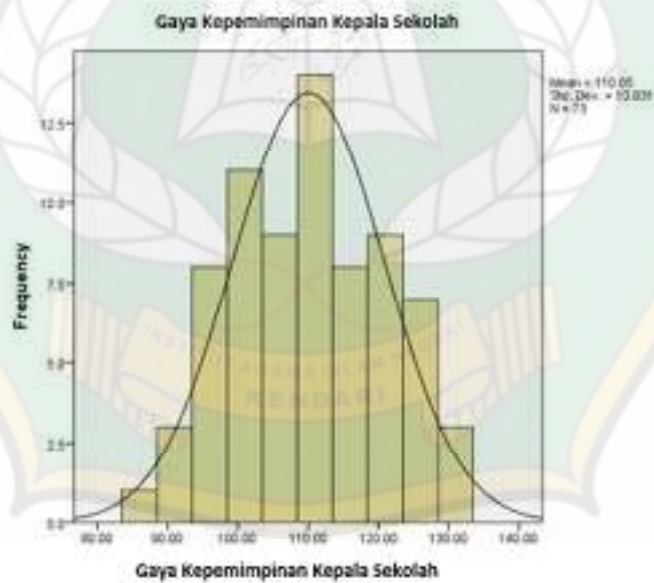
LAMPIRAN 6

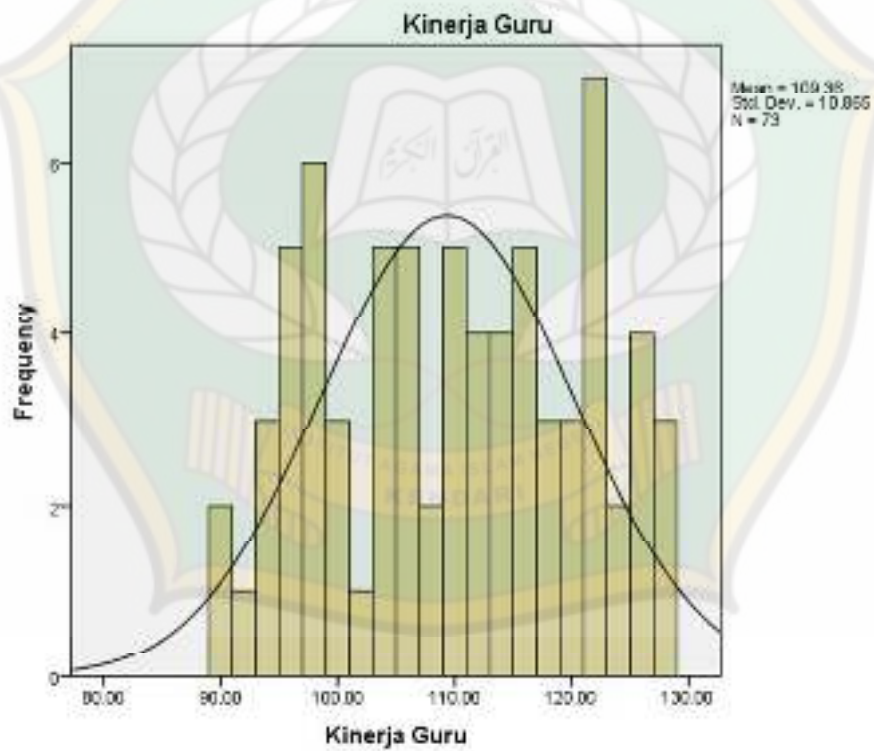
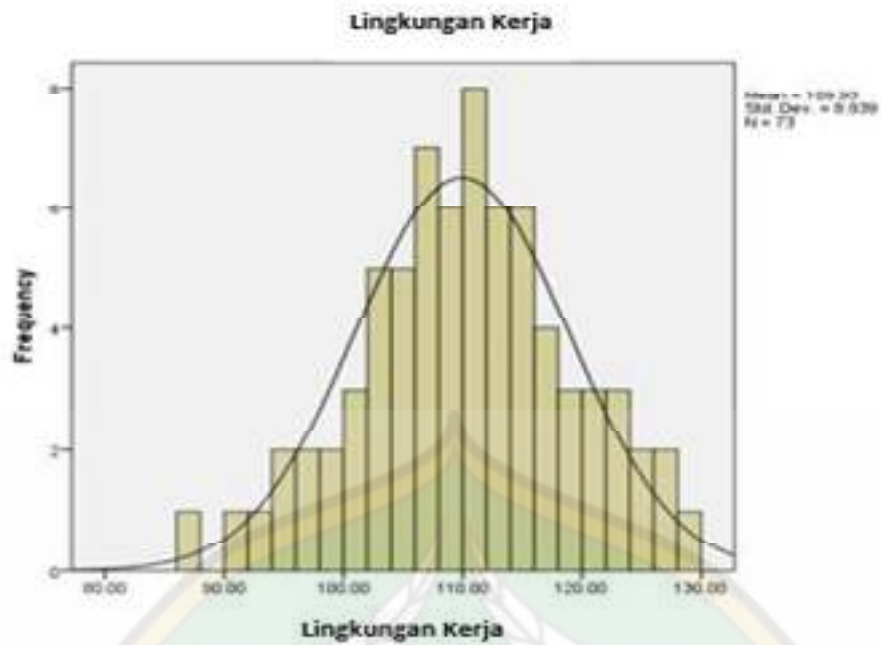
ANALISIS DESKRIPTIF DATA VARIABEL X₁, X₂ DAN Y

Statistics

		X1	X2	Y
N	Valid	73	73	73
	Missing	0	0	0
Mean		110.0548	109.9315	109.3562
Std. Error of Mean		1.26763	1.04618	1.27160
Median		110.0000	110.0000	110.0000
Mode		99.00 ^a	107.00 ^a	122.00
Std. Deviation		10.83063	8.93857	10.86453
Variance		117.303	79.898	118.038
Range		46.00	42.00	37.00
Minimum		86.00	87.00	90.00
Maximum		132.00	129.00	127.00
Sum		8034.00	8025.00	7983.00

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown





LAMPIRAN 7

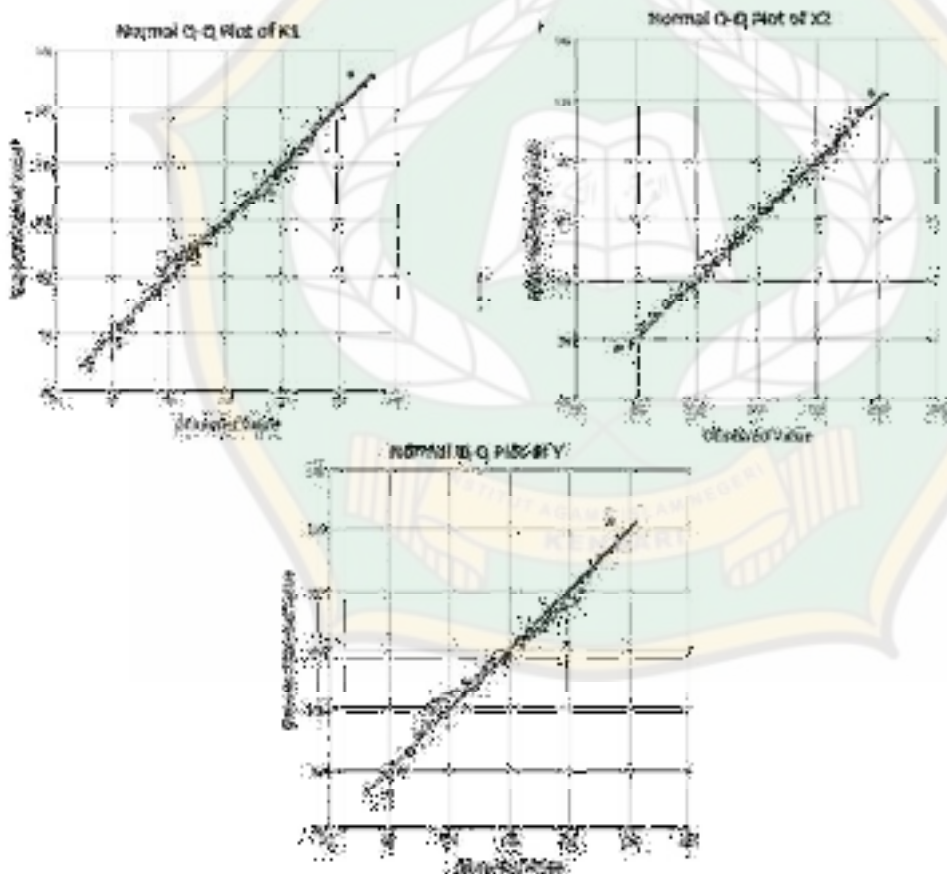
HASIL UJI ASUMSI (PERSYARATAN ANALISIS)

1. Hasil Uji Normalitas Data Variabel X₁, X₂ dan Y One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Parameter Statistik	X1	X2)	Y
N	73	73	73
Normal Parameters ^{a,b}			
Mean	110.0548	109.9315	109.3562
Std. Deviation	10.83063	8.93857	10.86453
Most Extreme Differences			
Absolute	.079	.044	.091
Positive	.079	.041	.091
Negative	-.70	-.044	-.083
Kolmogorov-Smirnov Z	.676	.376	.782
Asymp. Sig. (2-tailed)	.750	.999	.574

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



2. HASIL UJI LINEARITAS

a. Uji Linearitas Data X1 terhadap Y

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X1	Between Groups	(Combined)	5896.906	35	168.483	2.396	.005
		Linearity	3587.632	1	3587.632	51.019	.000
		Deviation from Linearity	2309.275	34	67.920	.966	.539
	Within Groups		2601.833	37	70.320		
	Total		8498.740	72			

b. Uji Linearitas X2 terhadap Y

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y* X ₂	Between Groups	(Combined)	5567.240	31	179.588	2.512	.003
		Linearity	3911.837	1	3911.837	54.711	.000
		Deviation from Linearity	1655.403	30	55.180	.772	.768
	Within Groups		2931.500	41	71.500		
	Total		8498.740	72			

3. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 X ₁	.609	1.642
X ₂	.609	1.642

a. Dependent Variable: Y

4. Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.737 ^a	.554	.531	7.44276	1.759

a. Predictors: (Constant), X₁, X₂

b. Dependent Variable: Y



LAMPIRAN 8

HASIL PENGUJIAN HIPOTESIS

1. Pengaruh X1 terhadap Y
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	38587.632	1	3587.632	51.866	.000 ^b
Residual	4911.108	71	69.171		
Total	8498.740	72			

a. Dependent Variabel: Y

b. Predictors: (Constant), X₁

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	37.627	10.007		3.760	.000
	X ₁	.652	.090	.650	7.202	.000

a. Dependent Variabel: Y

Tabel 4.14 Hasil Uji Korelasi X₁ terhadap Y
Correlations

		X ₁	Y
X ₁	Pearson Correlation	1.000	.650
	Sig. (2-tailed)	-	.000
	N	73	73
Y	Pearson Correlation	.650	1.000
	Sig. (2-tailed)	.000	-
	N	73	73

Sumber: *Output Hasil Pengujian SPSS-26*

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.650 ^a	.422	.412	8.31688

a. Predictors: (Constant), X₁

2. Pengaruh X2 terhadap Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3911.837	1	2911.837	60.551	.000 ^b
	Residual	4586.903	71	64.604		
	Total	8498.740	72			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (*Constant*), X₂

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.704	11.688		1.600	.114
	X ₂	.825	.106	.678	7.781	.000

a. Dependent Variable: Y

Correlations

		Y	X ₂
Y	Pearson Correlation	1.000	.678
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	73	73
X ₂	Pearson Correlation	.678	1.000
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	73	73

Sumber: Output Hasil Pengujian SPSS-26

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.678 ^a	.460	.453	8.03768

a. Predictors: (*Constant*), X₂

3. Pengaruh X1 dan X2 secara Bersama-sama terhadap Y
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	4621.114	2	2310.557	41.711	.000 ^b
Residual	3877.625	70	55.395		
Total	8498.740	72			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X₂, X₁

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.769	11.173		.785	.435
X ₁	.371	.104	.370	3.578	.001
X ₂	.543	.126	.447	4.319	.000

a. Dependent Variable: Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.737 ^a	.544	.531	7.44276

a. Predictors: (Constant), X₂, X₁

LAMPIRAN 9

TABEL DISTRIBUSI “r”

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	10.000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066

38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

Sumber Diambil Dari Gullfrord, Jp Dan Benyamin, F; Fundamental Statistic In Psychology and Education; Mc Graw-Hill Book Company; Sydney



LAMPIRAN 10

TABEL DISTRIBUSI “t”

DF	0,50	0,20	0,10	0,05	0,02	0,01
1	1,000	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657
2	0,816	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925
3	0,765	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841
4	0,741	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604
5	0,727	1,486	2,015	2,571	3,365	4,032
6	0,718	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707
7	0,711	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499
8	0,706	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355
9	0,703	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250
10	0,700	1,372	1,812	2,228	2,764	3,165
11	0,697	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106
12	0,695	1,356	1,782	2,178	2,681	3,055
13	0,692	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012
14	0,691	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977
15	0,690	1,341	1,753	2,132	2,623	2,947
16	0,689	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921
17	0,688	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898
18	0,688	1,330	1,743	2,101	2,552	2,878
19	0,687	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861
20	0,687	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845
21	0,686	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831
22	0,686	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819
23	0,685	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807
24	0,685	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797
25	0,684	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787
26	0,684	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779
27	0,684	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771
28	0,683	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763
29	0,683	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756
30	0,683	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750
40/50	0,681	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704
60	0,679	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660
120	0,677	1,289	1,658	1,9980	2,358	2,617
∞	0,674	1,282	1,645	1,9960	2,326	2,576

Sumber: Diambil Dari Gullfrord, Jp Dan Benyamin, F; Fundamental Statistic In Psychology and Education; Mc Graw-Hill Book Company; Sydney

Lampiran 11

Tabel Uji F

$\alpha = 0,05$	$d_1 = (k-1)$							
	$d_2 = (n-1)$	1	2	3	4	5	6	7
1	161,44 8	199,500	215,70 7	224,583	230,162	233,98 6	236,768	238,883
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,330	19,353	19,371
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941	8,887	8,845
4	7,709	6,944	6,591	6,366	6,250	6,163	6,094	6,041
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950	4,876	4,818
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284	4,207	4,147
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866	3,787	3,726
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,687	3,581	3,500	3,438
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374	3,293	3,230
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217	3,136	3,072
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095	3,012	2,948
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996	2,913	2,849
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915	2,832	2,767
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848	2,764	2,699
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790	2,707	2,641
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741	2,657	2,591
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699	2,614	2,548
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661	2,577	2,510
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628	2,544	2,477
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599	2,514	2,447
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573	2,488	2,420
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549	2,464	2,397
67	3,984	3,134	2,742	2,509	2,352	2,237	2,150	2,090
68	3,982	3,132	2,740	2,507	2,350	2,235	2,148	2,078
69	3,980	3,130	2,737	2,505	2,348	2,233	2,145	2,076
70	3,978	3,128	2,736	2,503	2,346	2,231	2,143	2,074
71	3,976	3,126	2,734	2,501	2,344	2,229	2,142	2,072
72	3,974	3,124	2,732	2,499	2,342	2,227	2,140	2,070
73	3,972	3,122	2,730	2,497	2,340	2,226	2,138	2,068
74	3,970	3,120	2,728	2,495	2,338	2,224	2,136	2,066
75	3,968	3,119	2,727	2,494	2,337	2,222	2,134	2,064
76	3,967	3,117	2,725	2,492	2,335	2,220	2,133	2,063
77	3,965	3,115	2,723	2,490	2,333	2,219	2,131	2,061
78	3,963	3,114	2,722	2,489	2,332	2,217	2,129	2,059
79	3,962	3,112	2,720	2,487	2,330	2,216	2,128	2,058
80	3,960	3,111	2,719	2,486	2,329	2,214	2,126	2,056
81	3,959	3,109	2,717	2,484	2,327	2,213	2,125	2,055
82	3,957	3,108	2,716	2,483	2,326	2,211	2,123	2,053
83	3,956	3,107	2,715	2,482	2,324	2,210	2,122	2,052
84	3,955	3,105	2,713	2,480	2,323	2,209	2,121	2,051

HASIL UJI RELIABILITAS INSTRUMEN PENELITIAN

VARIABEL X1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N. of Items
.810	20

VARIABEL X2

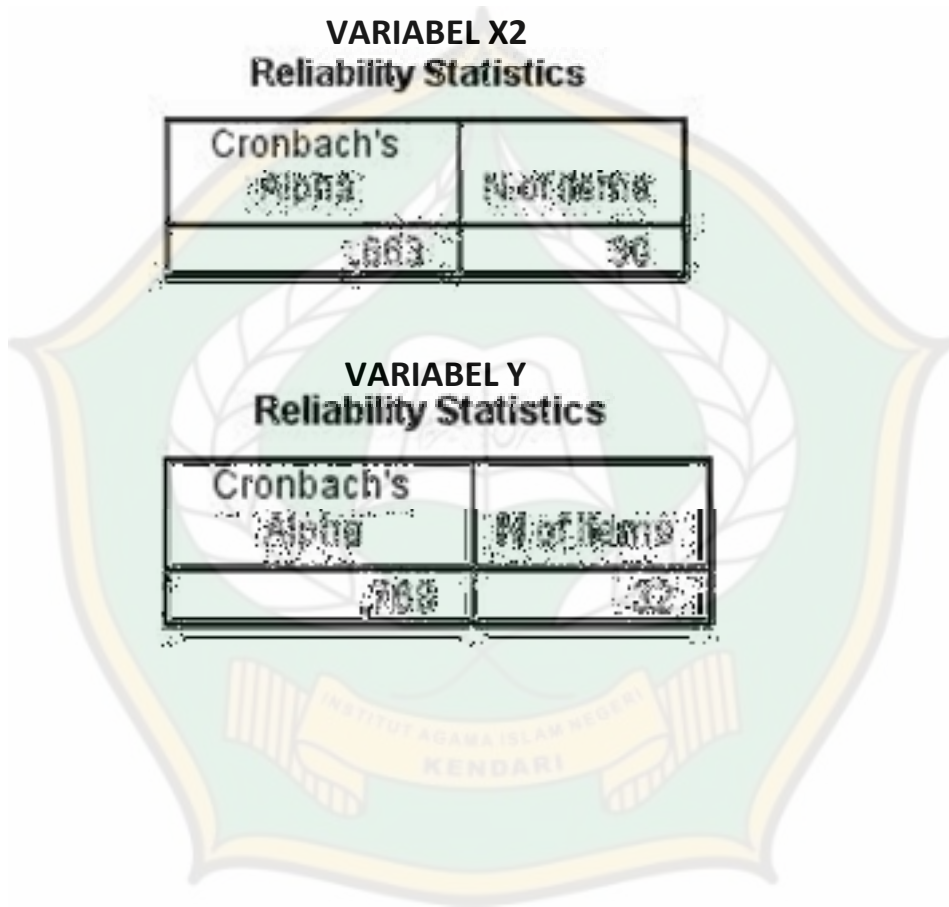
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N. of Items
.863	30

VARIABEL Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N. of Items
.768	32





**PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI TENGGARA
BADAN PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN**

Jl. Majjend S. Parman No. 03 Kendari 93121

Website : halitbang_sulawesitenggara prov.go.id Email: badan_litbang_sultra01@gmail.com

Kendari, 20 Oktober 2022

K e p a d a

Nomor : 070/36721 X /2022
Sifat : -
Lampiran : -
Perihal : IZIN PENELITIAN.

Yth. Bupati Konawe
Di -
UNAAHA

Berdasarkan Surat Direktur PPs IAIN Kendari Nomor : 0801/In.23/P/PP.00.9/10/2022 tanggal, 19 Oktober 2022 perihal tersebut diatas, Mahasiswa dibawah ini :

Nama : JARIAH ERNIATIN
NIM : 2020040201003
Prog. Studi : MPI
Pekerjaan : Mahasiswa
Lokasi Penelitian : SD Negeri Kec. Onembutu Kab. Konawe

Bermaksud untuk Melakukan Penelitian/Pengambilan Data di Daerah/Sesuai Lokasi diatas, dalam rangka penyusunan KTI/Skripsi/Tesis/Disertasi, dengan judul :

"PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SD NEGERI KECAMATAN ONEMBUTE KABUPATEN KONAWE".

Yang akan dilaksanakan dari tanggal : 20 Oktober 2022 sampai selesai.

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami menyetujui kegiatan dimaksud dengan ketentuan :

1. Senantiasa menjaga keamanan dan ketertiban serta mentaati perundang-undangan yang berlaku.
2. Tidak mengadakan kegiatan lain yang bertentangan dengan rencana semula.
3. Dalam setiap kegiatan dilapangan agar pihak Peneliti senantiasa koordinasi dengan Pemerintah setempat
4. Wajib menghormati adat istiadat yang berlaku di daerah setempat.
5. Menyerahkan 1 (satu) exemplar copy hasil penelitian kepada Gubernur Sulawesi Tenggara Cq. Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sulawesi Tenggara.
6. Surat izin akan dicabut kembali dan dinyatakan tidak berlaku apabila ternyata pemegang surat izin ini tidak mentaati ketentuan tersebut diatas.

Demikian surat Izin Penelitian diberikan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

an. GUBERNUR SULAWESI TENGGARA
KEPALA BADAN PENELITIAN & PENGEMBANGAN
PROV. SULAWESI TENGGARA
SEKRETARIS,



GUNAWAN LALIASA, STP., MM.
Pembina Tk. I, Gol. IV/b
NIP. 19660809 200312 1 002

D e m b u a n :

1. Gubernur Sulawesi Tenggara (sebagai laporan) di Kendari;
2. Direktur PPs IAIN di Kendari;
3. Ketua Prodi MPI PPs IAIN di Kendari;
4. Kepala Balitbang Kab. Konawe di Unaha;
5. Kepala SDN Kec. Onembutu di Tempat;
6. Mahasiswa yang bersangkutan.



PEMERINTAH KABUPATEN KONAWE
BADAN PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN

Alamat : Jl. Inulubungadue (KompleksPerkantoran) Sekretariat 1411 Unaha Kode Pos. 93411

Unaha, 25 Oktober 2022

Nomor : 070/ 100 /Balithang/X/2022
Lampiran : -
Perihal : **Izin Penelitian**

Kepada
Yth. Ketua K3S Kec. Onembute
Di -
Tempat

Berdasarkan Surat Direktur PPs IAIN Kendari Nomor : 0801/In.23/P/PP.00.9/10/2022, Tanggal 19 Oktober 2022 perihal tersebut diatas, Mahasiswa/Mahasiswi di bawah ini :

Nama : **JARIAH ERNIATIN**
NIM : 2020040201003
Program Studi : MPI

Bermaksud untuk melakukan penelitian/pengambilan data di Daerah/Kantor Saudara dalam rangka penyusunan KTI/Skripsi/Tesis/Disertasi, dengan Judul :

" PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SD NEGERI KECAMATAN ONEMBUTE KABUPATEN KONAWE "

Yang akan dilaksanakan dari Tanggal 25 Oktober 2022 sampai selesai.

Schubungan dengan hal tersebut di atas pada prinsipnya kami menyetujui kegiatan dimaksud dengan ketentuan :

1. Senantiasa menjaga keamanan dan ketertiban serta mentaati perundang-undangan yang berlaku ;
2. Tidak melakukan kegiatan lain yang bertentangan dengan rencana semula;
3. Dalam setiap kegiatan dilapangan agar pihak peneliti senantiasa koordinasi dengan pemerintah setempat;
4. Wajib menghormati adat istiadat yang berlaku di daerah setempat;
5. Menyerahkan 1(satu) examplar copy hasil penelitian kepada Bupati Konawe cq. Kepala Badan Penelitian dan PengembanganKab. Konawe;
6. Surat Izin dicabut kembali dan dinyatakan tidak berlaku apabila ternyata pemegang surat izin tidak mentaati ketentuan tersebut diatas.

Demikian Surat Izin Penelitian diberikan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

an. KEPALA BADAN PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN
KAB. KONAWE
Kabid Inovasi dan Teknologi,



Tembusan :

1. Bupati Konawe (sebagai Laporan) di Unaha;
2. Direktur PPs IAIN di Kendari,
3. Ketua Prodi MPI PPs IAIN di Kendari;
4. Kepada SDN Kec. Onembute di Tempat;
5. Mahasiswa yang bersangkutan,
6. Arsip.



**PEMERINTAH KABUPATEN KONAWE
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
SD NEGERI 2 ONEMBUTE**

Alamat : Jl. Pura KDI-KIK, Kel. Onembute, Kec. Onembute Kab. Konawe



SURAT KETERANGAN

Nomor : 421.2/ 35 /019/SDN/2023

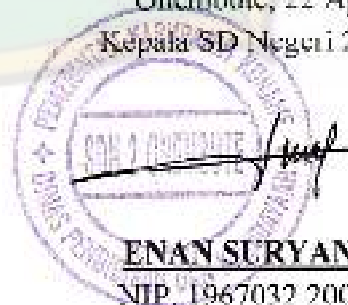
Yang bertanda tangan di bawah ini, Kepala SD Negeri 2 Onembute Kecamatan Onembute Kabupaten KOnawe dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : **Jariah Erniatin**
NIM : 2020040201003
Pekerjaan : Mahasiswa
Lokasi Penelitian : SD Negeri 2 Onembute

Yang tersebut namanya diatas, benar telah melakukan penelitian/pengambilan data di SD Negeri 2 Onembute Kecamatan Onembute Kabupaten Konawe. Dimulai tanggal 22 Februari 2023 sampai 22 April 2023, dengan judul penelitian "**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru di SD Negeri Kecamatan Onembute Kabupaten Konawe**", sesuai dengan ketentuan pelaksanaan penelitian.

Demikian surat keterangan penelitian ini kami berikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya dan atas kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Onembute, 22 April 2023
Kepala SD Negeri 2 Onembute



ENAN SURYANA, S.Pd.I
NIP. 1967032 200701 1 043

BIODATA/CV PENELITI

A. IDENTITAS DIRI

Nama : Jariah Erniatin
TTL : Trimulya, 28 Februari 1980
Alamat : Blok C Desa Napoosi Kec. Onembute
No. Hp : 082290125548
E-mail : ernihamid1234@gmail.com
Nama Ayah : Ponimin
Nama Ibu : Wasiuh
Suami : Imron Hamid
Anak Ke : 2 (Dua)
Saudara : 1. Sidik Poemama, SE
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam



B. RIWAYAT PENDIDIKAN

SDN : SDN 1 Trimulya Masuk Tahun 1987, Tamat Tahun 1994
SMPN : SMP Negeri Onembute Masuk Tahun 1994, Tamat Tahun 1997
SMAN : MAN 2 Kendari Masuk Tahun 1997, Tamat Tahun 2000
S-1 : STAIN Sultan Qaimuddin Kendari Masuk tahun 2000, Tamat Tahun 2005

C. PENELITIAN

SKRIPSI : Administrasi Madrasah MI Mujahidin Kecamatan Onembute

