**ARTIKEL**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN LINGKUNGAN SEKOLAH TERHADAP MOTIVASI SERTA IMPLIKASINYA PADA KINERJA GURU**

(Studi kasus pada SMK Efarina Purwakarta)

Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian Guna Memperoleh Gelar Magister Manajemen Pada Program Studi Magister Manajemen Konsentrasi Magister Manajemen Pendidikan

**Oleh:**

**WINA NOVELINA PURBA**

**NPM. 198.020.040**



**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN**

**FAKULTAS PASCASARJANA**

**UNIVERSITAS PASUNDAN**

**BANDUNG**

**2023**

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan Kepala Sekolah dan lingkungan sekolah terhadap motivasi serta implikasinya pada kinerja guru di SMK Efarina Purwakarta. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan informasi yang bermanfaat bagi sekolah khususnya guru mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru.

Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner dengan populasi sampel 30 orang guru disertai dengan Teknik observasi dan kepustakaan. Teknik analisis data menggunakan Analisis Jalur.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara umum kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan sekolah, motivasi dan kinerja guru baik. Terdapat pengaruh kepemimpinan dan lingkungan sekolah terhadap motivasi baik secara parsial maupun simultan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK Efarina Purwakarta.

Kata Kunci:

Kepemimpinan Kepala Sekolah, lingkungan sekolah, motivasi dan kinerja guru

*ABSTRACT*

*This study aims to determine and analyze the influence of the principal's leadership and the school environment on motivation and the implications for teacher performance at SMK Efarina Purwakarta. It is hoped that the results of this study can be used as useful information for schools, especially teachers regarding the factors that influence teacher performance.*

*The research method used is quantitative with a descriptive and verification approach. Collecting data using a questionnaire with a sample population of 30 teachers accompanied by observation and literature techniques. Data analysis technique using Path Analysis.*

*The results showed that in general the principal's leadership, school environment, motivation and teacher performance were good. There is an influence of leadership and the school environment on motivation both partially and simultaneously and work motivation influences teacher performance at SMK Efarina Purwakarta.*

*Keywords:*

*Principal leadership, school environment, teacher motivation and performance*

ABSTRAK

Ulikan ieu miboga tujuan pikeun mikanyaho jeung nganalisis pangaruh kapamingpinan kepala sakola jeung lingkungan sakola kana motivasi jeung implikasi kinerja guru di SMK Efarina Purwakarta. Dipiharep hasil tina ieu panalungtikan bisa dijadikeun informasi mangpaat pikeun sakola, hususna guru ngeunaan faktor-faktor anu mangaruhan kinerja guru.

Métode panalungtikan anu digunakeun nyaéta kuantitatif kalayan pendekatan déskriptif jeung verifikasi. Ngumpulkeun data ngagunakeun angkét kalayan populasi sampel 30 guru dibarengan ku téhnik observasi jeung pustaka. Téhnik analisis data ngagunakeun Path Analysis.

Hasilna némbongkeun yén sacara umum kapamingpinan kepala sakola, lingkungan sakola, motivasi jeung kinerja guru téh alus. Aya pangaruh kapamingpinan jeung lingkungan sakola kana motivasi boh sacara parsial boh sakaligus jeung motivasi gawé mangaruhan kinerja guru di SMK Efarina Purwakarta.

Kecap Konci:

Kapamingpinan kepala sekolah, lingkungan sakola, motivasi jeung kinerja guru.

**LATAR BELAKANG**

Para tenaga pendidik belum sepenuhnya membangkitkan motivasi kerja untuk memberikan seluruh kemampuan yang dimiliki. Dengan kata lain pihak sekolah belum sepenuhnya memenuhi harapan para guru untuk dapat memenuhi permasalahan yang bersangkutan dengan motivasi kerja. Di negara-negara maju, riset tentang iklim kerja di sekolah telah berkembang dengan mapan dan memberikan sumbangan yang cukup signifikan bagi pembentukan sekolah-sekolah yang efektif. Ditegaskan bahwa jika guru merasakan suasana kerja yang kondusif di sekolahnya, maka dapat diharapkan siswanya akan mencapai prestasi akademik yang memuaskan.

Iklim kerja suatu sekolah yang kondusif mempengaruhi sikap dan tindakan seluruh komunitas sekolah tersebut, khususnya pada pencapaian prestasi akademik siswa. Prestasi akademik siswa dipengaruhi sangat kuat oleh suasana kejiwaan atau iklim kerja sekolah, setiap sekolah mempunyai karakter suasana kerja, yang akan mempengaruhi keberhasilan proses kegiatan pembelajaran di kelas.

**TUJUAN PENELITIAN**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis: Kepemimpinan, Lingkungan Sekolah, Motivasi, Kinerja Guru, dan pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan lignkungan sekolah secara parsial dan simultan terhadap motivasi guru serta pengaruh motivasi guru terhadap kinerja.

Adapun kegunaan secara teoritis, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan studi lanjutan yang relevan dan bahan kajian pengembangan konsep-konsep motivasi kerja dan kinerja guru yang mendekati pertimbangan-pertimbangan konstektual dan konseptual. Bagi peneliti, sebagi masukan untuk dapat melakukan penelitian lebih akurat dengan populasi dan sampel yang berbeda sehingga bisa menguatkan simpulan

**KAJIAN PUSTAKA**

Teori merupakan landasan yang dapat digunakan untuk menganalisis semua permasalahan yang menjadi pokok penelitian dalam skripsi ini.

Dalam penelitian ini, penulis akan membahas teori-teori yang meliputi grand theory, teori perantara dan mikroteori serta temuan-temuan dari penelitian sebelumnya.

Dalam Sutikno konsep teori Abraham Maslow menjelaskan bahwa manusia memiliki lima tingkatan kebutuhan. Teori maslow ini memiliki dua asumsi dasar yaitu pertama, manusia selalu mempunyai keinginan untuk berkembang dan maju, kedua, manusia selalu berusaha memenuhi kebutuhan yang lebih pokok terlebih dahulu sebelum berusaha memenuhi yang lainnya. dengan kata lain menurut Maslow bahwa kebutuhan manusia itu bertingkat.

Gregor dalam Steven P. Gregor berkesimpulan bahwa pandangan manajer mengenai sifat manusia didasarkan atas beberapa kelompok asumsi tertentu dan bahwa mereka cenderung membentuk prilaku mereka terhadap karyawan berdasarkan asumsi-asumsi tersebut’. Karena manusia tidak senang bekerja maka harus dipaksa, diawasi atau diancam dengan berbagai tindakan hukuman untuk mencapai tujuan. Sebagian karyawan menempatkan keamanan diatas semua faktor lain terkait pekerjaan dan menunjukan sedikit ambisi. Karyawan mengganggap kerja sebagai hal yang menyenangkan, seperti halnya istirahat atau bermain.

Karyawan mampu membuat berbagai keputusan innovative yang diedarkan ke seluruh populasi dan bukan hanya bagi mereka yang menduduki posisi manajemen.

**MANAJEMEN**

Peranan manajemen sangat besar terhadap keberhasilan suatu usaha perusahaan/instansi, dewasa ini manajemen tumbuh berkembang menjadi salah satu ilmu yang penting dan mutlak dibutuhkan oleh setiap perusahaan. Semakin besar perusahaan, akan semakin besar pula. Manajemen adalah suatu keistimewaan dalam menangani masalah waktu dan hubungan manusia ketika hal tersebut muncul dalam organisasi atau perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2021:2) mengatakan bahwa: “Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai satu tujuan”.

Sementara itu menurut Manullang (2016:15) definisi manajemen adalah:

“Manajemen mengandung 3 (tiga) pengertian yaitu pertama manajemen sebagai proses, kedua manajemen sebagai kolektivitas orang-orang yang melakukan aktivitas manajemen, dan yang ketiga adalah manajemen sebagai ilmu.”

Stonner dalam Alexander Sindoro (2017:8) definisi manajemen adalah:

“Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, pengendalian upaya anggota organisasi dan penggunaan semua sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.”

**Pengertian Manajemen Pendidikan**

Sukirman dalam Sutikno (2012:5) mengemukakan bahwa manajemen pendidikan adalah penataan, pengaturan, dan kegiatan-kegiatan lain sejenisnya yang berkenaan dengan lembaga pendidikan beserta segala komponennya dan dalam kaitannya dengan pranata lembaga lain.

Menurut Rohiat (2010:140) menyatakan bahwa “Fungsi manajemen pendidikan sebagai suatu karakteristik dari pendidikan muncul dari kebutuhan untuk memberikan arah pada perkembangan, baik secara kualitatif maupun kuantitatif dalam operasional sekolah”.

Sedangkan menurut Sutikno (2012:71) ruang lingkup manajemen pendidikan meliputi:

1. Kurikulum
2. Kesiswaan
3. Sumber Daya Manusia
4. Sarana Prasarana
5. Keuangan
6. Ketatausahaan
7. Hubungan Masyarakat (HUMAS)

**KEPEMIMPINAN**

Di lingkungan masyarakat maupun organisasi formal ataupun non formal, selalu ada seseorang yang dianggap lebih dari yang lain. Seseorang yang mempunyai kemampuan lebih tersebut kemudian diangkat atau ditunjuk sebagai orang yang mengatur orang lain. Biasanya orang yang seperti itu disebut pemimpin (leader) atau manajer (manager). Semua organisasi, apapun jenisnya, tentunya memerlukan seorang pemimpin atau manajer yang nantinya akan menjalankan kegiatan kepemimpinan (leadership) dan atau manajemen.

Berdasarkan hasil review, Stogdill dan Mann’s dalam Sedarmayanti (2020:259) menyatakan bahwa terdapat 5 kecendurangan sifat yang membedakan antara pemimpin dan pengikutnya yaitu:

1. Inteligensi

2. Kekuasaan

3. Percaya diri

4. Tingkat kemampuan dan aktivitas

5. Pengetahuan yang relevan berkaitan dengan tugas

Empat hal yang dihubungkan dengan teori kepemimpinan sifat modern dengan menggunakan Emotional Inteligence menurut Kreitner dan Kinicki dalam Sedarmayanti (2020:255) adalah:

1. Kesadaran diri

2. Pengaturan diri

3. Kesadaran sosial

4. Manajemen hubungan

**LINGKUNGAN SEKOLAH**

Lingkungan sekolah adalah sarana yang dalam sebuah proses pembelajaran agar mampu mendorong untuk mencapai tujuan peserta didik melalui peningkatan pontensi, melalui pengkondisian yang diatur sedemikian rupa hingga proses belajar anak dapat berjalan dengan baik.

Sedarmayanti (2020:21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni: lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non fisik.

1. Lingkungan kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2020:21), menyatakan bahwa “Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun scara tidak langsung”.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2020:31), menyatakan bahwa “Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan”.

**MOTIVASI**

Motivasi adalah suatu pengertian umum yang menggunakan seluruh kelas tentang dorongan, keinginan, kebutuhan, harapan dan kekuatan-kekuatan sejenisnya. Untuk mengatakan bahwa para manajer memotivasi bawahan mereka adalah dengan mengatakan bahwa mereka mengerjakan hal-hal yang mereka harapkan akan memuaskan dorongan dan keinginan ini dan mendorong bawahan untuk bertindak dengan suatu cara yang diinginkan.



**KINERJA GURU**

Mangkunegara (2021:9), menyatakan: “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya”. Pendapat tersebut dapat diasumsikan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja pegawai baik secara kualitas maupun kuantitas selama melaksanakan pekerjaan. Sedangkan menurut Smith yang dikutip oleh Sedarmayanti (2020:50), menyatakan bahwa: “Kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses”.



**PENELITIAN TERDAHULU**

Penelitian serupa yang pernah dilakukan oleh para peneliti terdahulu sangat bermanfaat dalam memberikan sebuah perbandingan dan masukan kepada peneliti terutama dalam hal penerapan teori-teori yang relevan dengan variable-variable penelitian yang sedang diteliti. Disamping itu penelitian terdahulu akan memberikan gambaran kepada peneliti dalam hal teknik pengumpulan dan analisis data.

**Hasil Penelitian Terdahulu**

| **No** | **Judul** | **Hasil Penelitian** | **Persamaan** | **Perbedaan** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | Endang Sripuyanti, Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivsi Kerja terhadap Kinerja Guru di Gugus 20 Kota Bandung. (2011) | Ada pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 34,4 % | Kepemimpinan, motivasi dan Kinerja Guru, adanya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja namun melalui motivasi. | Lingkungan kerja, tidak adanya variabel intervening, besarnya kontribusi pengaruh  |
| 2 | Carudin, Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Kerja Sekolah Terhadap Kinerja (2011) | Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Kerja Sekolah baik secara parsial maupun simultan berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK sekabupaten Indramayu dimana pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Kerja Sekolah secara simultan terhadap kinerja guru sebesar 15,1 % | Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kinerja Guru, sama-sama berpengaruh secara simultan dan parsial. | Dimensi Variabel, iklim kerja, tidak ada variabel motivasi, lokasi, objek dan waktu, tidak adanya variabel intervening, besarnya kontribusi pengaruh |

**METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Penelitian yang baik adalah penelitian yang dapat memberikan hasil yang benar-benar valid dan dapat mengungkap kebenaran dari suatu maslah.

Adapun sifat penelitian verifikatif pada dasarnya ingin menguji kebenaran dari suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan.

Penelitian kuantitatif deskriptif dan verifikatif pada dasarnya bersifat menguji kebenaran dari suatu hipotesa melalui pengumpulan data dari lapangan.

Dalam menganalisis data yang telah dikumpulkan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan sekolah terhadap motivasi serta implikasinya pada kinerja guru, maka untuk keperluan analisis kuantitatif setiap jawaban dari kuesioner penelitian diberi skor dengan menggunakan skala Likert. Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negative.

**PENGUMPULAN DATA**

Untuk menjaga kualitas pengumpulan data, maka data yang akan digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari hasil angket, wawancara dan observasi sedangkan data sekunder diperoleh dari studi kepustakaan.

Adapun prosedur pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Studi kepustakaan, pengumpulan data dengan cara mengumpulkan data, mempelajari dan mencatat bagian-bagian yang dianggap penting dari literatur dan data sekunder yang berkenaan dengan masalah penelitian.

2. Studi lapangan, terdiri dari :

a. Observasi

b. Wawancara

c. Angket atau kuesioner

Skala Likert menurut Djaali (2020:28) adalah skala yang dapat dipergunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang suatu gejala atau fenomena. Skala Likert itu aslinya untuk mengukur kesetujuan dan ketidaksetujuan seseorang terhadap sesuatu objek. Suatu studi empiris menemukan bahwa beberapa karakteristik statistic hasil kuesioner dengan berbagai jumlah pilihan ternyata sangat mirip, oleh karena itu dalam praktiknya banyak penelitian menggabungkan nilai netral atau tidak berpendapat ke dalam kelompok sangat setuju dan setuju.

Berdasarkan sumbernya, data dibedakan menjadi dua yaitu: data primer dan data sekunder. Menurut Umar (2019:67), sebagai berikut:

1. Data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama yang diperoleh langsung dari penyebaran kuesioner kepada responden yang dianggap telah mewakili populasi

2. Data sekunder merupakan data yang sudah tersedia sebelumnya, diperoleh dari pihak lain yang berasal dari buku-buku, literatur, artikel, dan tulisan-tulisan ilmiah.

**PENGUJIAN VALIDITAS**

Untuk mencari nilai validitas dari sebuah item kita akan mengkorelasikan skor item tersebut dengan total skor item-item dari variabel tersebut. Apabila nilai korelasi diatas 0,3 maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat kevalidan yang cukup, sebaliknya apabila nilai korelasi dibawah 0,3 maka dikatakan item tersebut kurang valid. Metode korelasi yang digunakan adalah Pearson Product Moment.

****

Dimana:

r = koefisien korelasi

n = jumlah responden

**PENGUJIAN RELIABILITAS**

Reliabilitas adalah tingkat konsistensi suatu alat ukur dalam mengukur gejala yang sama. Jika suatu alat ukur dipakai dua kali atau lebih untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran relatif konsisten, maka alat ukur tersebut reliabel. Reliabilitas merupakan salah satu ciri atau karakter utama instrumenpengukur yang baik. Ide pokok dari konsep reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya, yaitu sejauh mana skor hasil pengukuran terbebas dari kekeliruan pengukuran (error of measurement).

Pengujian reliabilitas alat penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode “Alpha Cronbach” (Santoso, 2016) dengan rumus:





Jika nilai α mendekati satu, maka instrumen tersebut reliabel.

Pengujian reliabilitas atau keandalan instrumen dilakukan dengan menggunakan metode Cronbach, yang dihitung menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS. Umar (2019:207) menyatakan bahwa nilai suatu instrumen dikatakan reliabel bila nilai Alpha Cronbach > 0,7.

**UJI NORMALITAS DATA**

Pengujian normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah suatu data mengikuti sebaran normal atau tidak. Menurut Sugiyono (2020:76), untuk mengetahui apakah data tersebut mengikuti sebaran normal dapat dilakukan dengan berbagai metode, diantaranya metode Kolmogrov Smirnov dan metode Shapiro Wilk. Hipotesis yang diuji adalah :

H0 : Sampel berasal dari populasi berdistribusi normal

H1 : Sampel tidak berasal dari populasi berdistribusi normal



Keterangan :

: Hubungan pengaruh

$ρ$yx1 : Struktur parameter yang menghubungkan sub variabel X1 dengan Y

$ρ$yx2 : Struktur parameter yang menghubungkan sub variabel X2 dengan Y

$ρ$zy : Struktur parameter yang menghubungkan sub varibel Ydan Z

 rx1x2 : Korelasi antara variabel X1 dengan X2

ε : Variabel residu (variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini)



Hipotesis penelitian yaitu terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan sekolah terhadap motivasi.

Y = ρyx1 X1 + ρyx2 X2 + ε1

Hipotesis statistik:

H0 : ρyx1 = ρyx2 = 0, Tidak terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan sekolah terhadap motivasi.

H1 : tidak semua ρyxi ≠ 0; i=1,2, Terdapat pengaruh Kepemimpinan Kepala sekolah dan lingkungan sekolah terhadap motivasi.



**PENGUJIAN HIPOTESIS SECARA PARSIAL**

H0 : ρyx1 = 0, Tidak terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi.

H1 : ρyx1 ≠ 0, Terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi.

H0 : ρyx2 = 0, Tidak terdapat pengaruh lingkungan sekolah terhadap motivasi.

H1 : ρyx2 ≠ 0, Terdapat pengaruh lingkungan sekolah terhadap motivasi.

**HASIL PENELITIAN**

Karakteristik menurut Jenis Kelamin Responden

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No | Jenis Kelamin | Jumlah | Persentase |
| 1 | Laki-laki | 10 | 33.3% |
| 2 | Perempuan | 20 | 66.7% |
| Total 30 100,0% |

 Sumber: Data Primer Diolah, 2023







Cronbach's Alpha > 0,60 memperlihatkan yakni seluruh item pada kuesioner yang mengukurkan Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Sekolah, Motivasi, dan Kinerja Guru bisa dipercaya (lihat Tabel 4.6 di atas).

**Hasil Analisis Deskriptif**

Data yang dibisa dipakai untuk mengkaji Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Sekolah, Motivasi, dan Kinerja Guru berlandaskan tanggapan responden. Data dianalisis dalam dua tahap: pertama secara deskriptif dan kemudian secara kuantitatif. Nilai mean seluruh responden pada kelas interval yang besar kelasnya 5 yaitu:



Terdapat juga kategori dari masing-masing interval yaitu:

**Interval Skala**

|  |  |
| --- | --- |
| **Interval** | **Kategori** |
| 1,00 s/d 1,79 | Sangat Buruk |
| 1,80 s/d 2,59 | Buruk |
| 2,60 s/d 3,39 | Kurang Baik |
| 3,40 s/d 4,19 | Baik |
| 4,20 s/d 5,00 | Sangat Baik |

**Persamaan Regresi Linier**

Berikut penyelesaian persamaan Regresi Linier Berganda berlandaskan perhitungan yang dilakukan pada SPSS for Windows, paket statistik komputer:

 Z = -0,218 + 0,494X1 + 0,448X2

Persamaan di atas menggambarkan bagaimana Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Sekolah memengaruhi Motivasi Siswa. Definisi koefisien regresi:

1. Konstanta = -0,218

Konstanta sebanyak -0,218, artinya, bila Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) dan Lingkungan Sekolah (X2) tidak mengalami perubahan atau sama dengan 0, artinya Motivasi Guru SMK Efarina Purwakarta (Y) akan sebanyak 0,218 point.

1. Koefisien regresi Kepemimpinan Kepala Sekolah kepada Motivasi = 0,494

Koefisien regresi positif (searah) artinya, bila Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) meningkat sebanyak 1 point, artinya Motivasi Guru SMK Efarina Purwakarta (Y) akan meningkat sebanyak 0,494 point dan sebaliknya, berasumsi variabel lainnya tetap.

1. Koefisien regresi Lingkungan Sekolah kepada Motivasi = 0,448

Koefisien regresi positif (searah) artinya, bila Lingkungan Sekolah (X2) meningkat sebanyak 1 point, artinya Motivasi Guru SMK Efarina Purwakarta (Y) akan meningkat sebanyak 0,448 point dan sebaliknya, berasumsi variabel lainnya tetap.

Pengujian pengaruh variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) dan Lingkungan Sekolah (X2) dengan cara bersimultan kepada variabel Motivasi Guru SMK Efarina Purwakarta (Y).

H3 : Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Sekolah memengaruhi dengan cara bersimultan kepada variabel Motivasi Guru SMK Efarina Purwakarta.

Dengan taraf nyata (probabilitas) = 5% = 0,05 serta dari hasil Regresi Berganda didapat F-hitung = 0,000.

Berlandaskan hasil olah data didapat angka sig (0,000) < Level of Significant (0,05), artinya Ho ada penolakan ataupun Ha diterima, alhasil bisa menyimpulkan yakni variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) dan Lingkungan Sekolah (X2) memengaruhi dengan cara bersimultan kepada Motivasi Guru SMK Efarina Purwakarta (Y).

**Pengujian Pengaruh Secara Simultan (Uji F)**

Pengujian pengaruh variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) dan Lingkungan Sekolah (X2) dengan cara bersimultan kepada variabel Motivasi Guru SMK Efarina Purwakarta (Y).

H3 : Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Sekolah memengaruhi dengan cara bersimultan kepada variabel Motivasi Guru SMK Efarina Purwakarta.

Dengan taraf nyata (probabilitas) = 5% = 0,05 serta dari hasil Regresi Berganda didapat F-hitung = 0,000.

Berlandaskan hasil olah data didapat angka sig (0,000) < Level of Significant (0,05), artinya Ho ada penolakan ataupun Ha diterima, alhasil bisa menyimpulkan yakni variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) dan Lingkungan Sekolah (X2) memengaruhi dengan cara bersimultan kepada Motivasi Guru SMK Efarina Purwakarta (Y).

**SIMPULAN**

Kepala Sekolah SMK Efarina Purwakarta berada pada kategori Sangat Baik, kebanyakan responden menilai Lingkungan Sekolah SMK Efarina Purwakarta, Baik, kebanyakan responden menilai Motivasi Guru SMK Efarina Purwakarta, Sangat Tinggi, dan kebanyakan responden menilai Kinerja Guru SMK Efarina Purwakarta, Baik.

Kepala Sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Guru SMK Efarina Purwakarta nilai sig < Level of Significant . Hal ini dapat diartikan, jika Kepemimpinan Kepala Sekolah meningkat, maka Motivasi Guru SMK Efarina Purwakarta mengalami peningkatan yang signifikan.

Sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Guru SMK Efarina Purwakarta nilai sig < Level of Significant . Hal ini dapat diartikan, jika Lingkungan Sekolah meningkat, maka Motivasi Guru SMK Efarina Purwakarta mengalami peningkatan yang signifikan.

Kepala Sekolah dan Lingkungan Sekolah berpengaruh secara simultan terhadap Motivasi Guru SMK Efarina Purwakarta nilai sig < Level of Significant . Hal ini dapat diartikan, jika Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Sekolah meningkat secara simultan, maka Motivasi Guru SMK Efarina Purwakarta mengalami peningkatan yang signifikan.

**REKOMENDASI**

Meningkatkan motivasi dengan cara Kepala Sekolah selalu melakukan pengadministrasian dan pendokumentasian hasil pelaksanaan program kegiatan, kepala sekolah selalu membuat dan melakukan program supervisi, serta guru selalu bertanggungjawab pada tugas-tugas yang diberikan.

Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik melakukan penelitian serupa disarankan untuk menambah variabel penelitian, misalnya komitmen organisasional, kepuasan kerja, disiplin, imbalan dan lain-lain yang dapat berpengaruh terhadap Motivasi dan Kinerja Guru.

Para tenaga pendidik belum sepenuhnya membangkitkan motivasi kerja untuk memberikan seluruh kemampuan yang dimiliki. Dengan kata lain pihak sekolah belum sepenuhnya memenuhi harapan para guru untuk dapat memenuhi permasalahan yang bersangkutan dengan motivasi kerja. Di negara-negara maju, riset tentang iklim kerja di sekolah telah berkembang dengan mapan dan memberikan sumbangan yang cukup signifikan bagi pembentukan sekolah-sekolah yang efektif. Ditegaskan bahwa jika guru merasakan suasana kerja yang kondusif di sekolahnya, maka dapat diharapkan siswanya akan mencapai prestasi akademik yang memuaskan.

**DAFTAR PUSTAKA**

Arikunto, S. (2019). Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik (Revisi VI). JAkarta : PT Rineka Cipta.

Caksana, N. P. E. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada SMAN 1 Tulungagung. Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (Penataran), 4(2), 82–92.

Damayani, T., Arafat, Y., & Eddy, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru. In Journal of Innovation in Teaching and Instructional Media (Vol. 1, Issue 1).

Fau, M. W., Sarmini, S., & Aisyah, S. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di Yayasan Pendidikan Charitas. Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan, 9(1), 60–71. https://doi.org/10.24246/j.jk.2022.v9.i1.p60-71

Gomes, F. C. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Andi Offset.

Haq, N., Tholkhah, I., & Primarni, A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Efikasi Diri Guru Terhadap Kinerja Guru. Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal, 1(2), 173–188. https://doi.org/10.47467/reslaj.v1i2.108

Indrawan, R. dan P. Y. (2016). Metodologi Penelitian. Bandung : Refika Aditama.

Kartini, K. (2017). Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta : PT Raja Garfindo Persada.

Kreitner, R. dan A. K. (2019). Perilaku Organisasi (9th ed.). Jakarta : Salemba.

Mangkunegara, A. A. A. P. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

Manik, E., & Bustomi, K. (2011). PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU PADA SMP NEGERI 3 RANCAEKEK CORE View metadata, citation and similar papers at core.ac.uk provided by E Jurnal STIE Pasundan Bandung (Sekolah Tinggi Ilmu Ekon. Bisnis & Entrepreneurship, 5(2), 97–107.

Manullang, M. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Citapustaka Media Perintis.

Mayasari, R., Yusuf, M., Suhendar, S., & Panca, G. G. D. M. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Di Sma Negeri 3 Kota Cimahi. In Search, 20(2), 200–218. https://doi.org/10.37278/insearch.v20i2.450

Nasrun, N. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Guru. Ilmu Pendidikan: Jurnal Kajian Teori Dan Praktik Kependidikan, 1(2), 63–70. https://doi.org/10.17977/um025v1i22016p063

Rivai, Veithzal dan Mulyadi, D. (2018). Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Jakarta : Raja Grafindo Persada.

Romadhon, M., & MS, Z. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. Jurnal Basicedu, 5(2), 479–489. https://doi.org/10.31004/basicedu.v5i2.711

Rosmawaty, R., Yahya, M., Syukriani, A., & Elpisah, E. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menegah Pertama. JURNAL PAJAR (Pendidikan Dan Pengajaran), 6(1), 187. https://doi.org/10.33578/pjr.v6i1.8670

Sampurno, D., & Wibowo, A. (2017). Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kinerja Guru Di Smk Negeri 4 Pandeglang. Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB), 3(2), 63. https://doi.org/10.21009/jpeb.003.2.5

Sedarmayanti. (2017). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja (3rd ed.).

Bandung : CV Mandar Maju.

Solihin, E., Giatman, M., & Ernawati, E. (2021). Dampak Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah pada Kepuasan Pekerjaan Guru dan Motivasi Kerja. Jurnal Imiah Pendidikan Dan Pembelajaran, 5(2), 279. https://doi.org/10.23887/jipp.v5i2.34420

Wahyudi, B. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Sulita.

Wibowo. (2016). Manajemen Kinerja. Jakarta : Raja Garfindo Persada.

Wirawan. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia. Jakarta : PT Raja Garfindo Persada.

Zubaidah, R. A. (2016). Kerja Guru Serta Implikasinya Pada Kinerja Guru Di Smp Negeri Kota Palembang. JURNALEcoment Global, 1(2), 8–20.