

PENGARUH MOTIVASI, GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA GURU SMP AL HUDA

Aisyah Lutvi Hanifah¹, Trisnia Widuri², Ririn Wahyu Arida³

Program Studi Manajemen, Universitas Islam Kadiri (UNISKA) Kediri, Indonesia

aisyahlutvihanifah@gmail.com, trisniawiduri@gmail.com, ririn78wahyuarida@gmail.com

Abstract

Education continues to develop, a deep understanding of the factors that influence teacher performance becomes very important. Teacher motivation, principal leadership style, and physical work environment are three main elements that can have a significant impact on teacher effectiveness and productivity. This study aims to analyze the effect of motivation, leadership style, and physical work environment on teacher performance at SMP AL HUDA. Teacher performance is a crucial factor that affects the quality of education and student learning outcomes. Motivation is identified as an internal factor that drives teacher dedication and effort in carrying out their duties, while the principal's leadership style is considered to influence teacher work patterns and job satisfaction. The physical work environment, including facilities and classroom conditions, also plays an important role in supporting the effectiveness of the learning process. From this study, the Motivation variable (X1) shows a significance value of Sig. 0.011, which is > 0.05, which states that motivation has a partial effect on teacher performance. The Leadership Style variable (X2) shows a significance value of Sig. 0.000, which is > 0.05, which states that Leadership style has a partial effect on Teacher Performance. The Physical Work Environment variable (X3) shows a significance value of Sig. 0.000, which is > 0.05, which states that the Physical Work Environment has a partial effect on work enthusiasm. Simultaneously, there is an influence of work stress and work motivation variables on the Performance of AL HUDA Middle School Teachers with a significant F test result of 0.000 or > 0.05.

Keywords : Motivation, Leadership Style, Physical Work Environment, Performance

Abstrak

Pendidikan yang terus berkembang, pemahaman mendalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru menjadi sangat penting. Motivasi guru, gaya kepemimpinan kepala sekolah, dan lingkungan kerja fisik adalah tiga elemen utama yang dapat berdampak signifikan terhadap efektivitas dan produktivitas guru. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi, gaya

Article History

Received: September 2024

Reviewed: September 2024

Published: September 2024

Plagiarism Checker No 234

Prefix DOI : Prefix DOI : 10.8734/Musyitari.v1i2.365

Copyright : Author

Publish by : Musytari



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

kepemimpinan, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja guru di SMP AL HUDA. Kinerja guru merupakan faktor krusial yang mempengaruhi kualitas pendidikan dan hasil belajar siswa. Motivasi diidentifikasi sebagai faktor internal yang mendorong dedikasi dan upaya guru dalam melaksanakan tugasnya, sementara gaya kepemimpinan kepala sekolah dianggap memengaruhi pola kerja dan kepuasan kerja guru. Lingkungan kerja fisik, termasuk fasilitas dan kondisi ruang kelas, juga berperan penting dalam mendukung efektivitas proses pembelajaran. Dari penelitian ini variabel Motivasi (X1) menunjukkan nilai signifikansi Sig. 0,011 yaitu $> 0,05$ yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru. Variabel Gaya Kepemimpinan (X2) menunjukkan nilai signifikansi Sig. 0,000 yaitu $> 0,05$ yang menyatakan bahwa gaya Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Guru. Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X3) menunjukkan nilai signifikansi Sig. 0,000 yaitu $> 0,05$ yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh secara parsial terhadap semangat kerja. Secara simultan terdapat pengaruh variabel stress kerja dan motivasi kerja terhadap Kinerja Guru SMP AL HUDA dengan hasil uji F signifikanyaitu 0,000 atau $> 0,05$.

Kata Kunci : Motivasi, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, Kinerja

1. Pendahuluan

Lingkungan Pendidikan sebagai salah satu bagian yang bermakna sebab dibutuhkan manajemen yang pantas dengan perubahan zaman sehingga dengan sumber daya manusia dilingkungan tersebut berlangsung dengan efektif dan efisien. Keberlangsungan disetiap perusahaan tidak hanya ditentukan dari tata keuangan, namun dapat dilihat dari manajemen sumber daya manusia. Pada aetiap Perusahaan posisi penting dalam kesuksesan perusahaan yaitu manusia sehingga dalam mengelola sumber daya manusia dilakukan sebaik mungkin agar menghasilkan *ouput* yang optimal.

Kepala sekolah menjadi salah satu hal yang memastikan kualitas pendidikan, tercapai atau tidaknya sistem pembelajaran, sukses tidaknya target pendidikan, terorganisasikan guru dalam mengajar kepada peserta didik dan menetapkan efektifitas dan efisien pembelajaran. Selain kemampuan kepala sekolah dalam memimpin, faktor motivasi dan lingkungan sering juga menjadi masalah yang dihadapi dalam pendidikan, kurangnya motivasi dalam bekerja juga sangat mempengaruhi tercapai atau tidaknya visi dan misi tujuan dari pendidikan. Seringkali dalam mengajar guru tidak sesuai dengan yang harus disampaikan karena lingkungan kerja yang kurang baik dan kondusif.

Menurut Tinambunan dan Tampubolon (dalam Ryandini, 2020: 54) menerangkan bahwa 'Gaya kepemimpinan bisa diartikan menjadi sistem memimpin untuk mengkontrol

bawahannya sehingga orang mau menjalankan tugas dari pimpinan untuk meraih tujuan organisasi’.

Menurut Northouse (dalam Mattayang, 2019: 46) menjelaskan bahwa ‘Seorang pemimpin perlu berusaha sebagai anggota dari lingkungan kelompok atau organisasi yang dipimpinnya’. Kepemimpinan yang efektif dan efisien akan berhasil asalkan dilakukan sesuai tujuan dan fungsi yang sudah ditentukan. Setiap mewujudkan fungsi dan tujuan kepemimpinan secara internal akan terlihat jelas dengan cara masing-masing.

Setiap instansi sekolah tidak hanya membutuhkan guru yang berpengetahuan dan terampil dalam mengajar tetapi juga memiliki motivasi dalam mengajar. Dalam Mangkunegara (2017: 93) “Motivasi kerja yaitu kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarah dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.”

Menurut pengertian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa motivasi yaitu perubahan energi dalam diri manusia yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan menggerakkan kemampuannya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi juga menjadi salah satu bagian dari diri manusia yang akan menggerakkan kepribadian untuk menemui sasaran spesifik.

Menurut Amir (2015: 83) “Kinerja adalah hasil yang ditunjukkan oleh individu bisa dijelaskan proses yang berhubungan dengan tugas kerja atau tanggung jawab yang diberikan”. Kinerja yaitu semua bentuk yang berasal dari bagian aktivitas *input, output, proses* juga *outcome*.

Menurut Suwanto and Priansa (2016: 21) menjelaskan bahwa “kinerja adalah tingkah laku yang nyata dengan ditunjukkan setiap personal dalam upaya prestasikerja yang dihasilkan oleh sumber daya manusia sesuai dengan tugas dan tanggung jawab didalam perusahaan atau organisasi”. Kemahiran dalam wujud nyata yaitu wujud dari kemampuan selama menjalankan tanggungjawab juga aktivitas yang diterima pada perusahaan atau organisasi.

Pentingnya motivasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja untuk terwujudnya kinerja guru yang baik, khususnya di SMP Al Huda merupakan hal yang dapat dilakukan oleh sekolah. Hal ini guru membutuhkan kepala sekolah yang bisa menerima kritik dan saran serta adil bagi semua guru, selain itu lingkungan kerja yang mendukung serta dorongan motivasi untuk melakukan pekerjaan dengan baik.

Permasalahan meningkatkan kinerja guru kaitannya dengan permasalahan bagaimana memotivasi guru secara positif, bagaimana gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah dan lingkungan kerja yang mendukung agar mau bekerja secara optimal dan mendukung tujuan sekolah.

SMP Al Huda memiliki permasalahan antara lain yaitu pemenuhan hak dan kewajiban untuk memotivasi guru dalam mengajar, gaya kepemimpinan yang dianggap kurang sesuai dengan beberapa guru serta lingkungan kerja seperti ruang guru yang memiliki ruang tidak cukup luas serta beberapa kelas yang memiliki pencahayaan kurang.

2. Tinjauan Pustaka

Motivasi

Menurut Hasibuan (dalam Rahayu, 2017: 352) ‘motivasi kerja adalah kekuatan pendorong yang menginspirasi seseorang untuk berkeinginan besar untuk berkolaborasi

dalam pekerjaan, untuk memperoleh kepuasan, seseorang harus berhasil dalam pekerjaannya dan dapat mengintegrasikan seluruh usahanya dengan baik'. Sikap dan nilai tersebut yang akan memberikan kekuatan untuk mendorong dalam bertingkah laku dalam mencapai tujuannya.

Menurut Handoko (dalam Rahayu, 2017: 143) istilah 'motivasi berasal dari istilah *movere* yang berarti mendorong untuk bekerjasama, bekerja dengan sukses dan menggabungkan usahanya dalam rangka mencapai tujuan yang diharapkan'. Motivasi menjadi sangat penting karena menyebabkan manusia berkeinginan untuk bekerja keras dan mengoptimalkan pekerjaannya agar bisa mendatangkan hasil yang sebaik mungkin.

Indikator Motivasi

Indikator Motivasi kerja dalam penelitian ini diambil dari teori Maslow dalam Hasibuan (2016: 154) yaitu mencakup beberapa hal sebagai berikut :

- 1) **Kebutuhan sosial** yaitu meliputi :
Kebutuhan sosial dapat ditunjukkan dengan menjalin interaksi dengan orang lain diantaranya seperti menjalin hubungan pekerjaan yang rukun, penyesuaian diri dengan lingkungan kerja
- 2) **Kebutuhan Aktualisasi Diri** yaitu meliputi:
Kebutuhan aktualisasi diri dapat ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik membuat mengarahkan segala kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan. Kebutuhan ini dapat berbentuk untuk berkembang dalam bekerja
- 3) **Kebutuhan Rasa Aman** yaitu meliputi adanya tunjangan Kesehatan dan keamanan terhadap setiap pegawai
- 4) **Kebutuhan penghargaan** yaitu meliputi penghargaan kemampuan seperti dihormati dan dihargai oleh karyawan dan pimpinan.
- 5) **Kebutuhan Fisiologis** yaitu kebutuhan yang harus dipuaskan untuk dapat tetap hidup, termasuk makanan, perumahan, pakaian.

Gaya Kepemimpinan

Menurut Robins (dalam Kumala and Agustina, 2018:7) menjelaskan 'seorang pemimpin adalah seorang yang dapat mempengaruhi orang lain dan memiliki kekuatan untuk mengelola sebuah organisasi'. Kepemimpinan adalah membimbing kelompok atau organisasi untuk mencapai hasil yang diinginkan, kepemimpinan adalah apa yang dilakukan pemimpin.

Menurut Nawawi (dalam Yulistian *et al.*, 2018: 20) menjelaskan bahwa 'gaya kepemimpinan adalah perilaku yang dipilih dan digunakan oleh pemimpin untuk mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku anggota organisasi atau bawahannya'. Seseorang memegang posisi kepemimpinan harus pandai membaca situasi yang dihadapi dengan tepat dan menyesuaikan diri dengan tuntutan situasi yang dihadapinya, meskipun penyesuaian ini hanya sementara.

Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Rivai (dalam Ramadona, 2019:21) menjelaskan bahwa 'seorang pemimpin dalam kinerja kepemimpinan harus melaksanakan pendewasaan organisasi'. Empat indikator membentuk kerangka kepemimpinan yaitu sebagai berikut :

- 1) **Kemampuan memotivasi** adalah gaya pendorong yang mengakibatkan seorang rela menggerakkan kemampuannya dan waktu untuk melakukan kegiatan yang menjadi

tanggungjawabnya.

- 2) Kepemimpinan komunikasi adalah Kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan kepada orang lain dengan tujuan agar memahami apa yang dimaksud dengan baik, secara langsung lisan atau tulisan.
- 3) Kemampuan mengendalikan bawahan yaitu Pemimpin harus menggunakan otoritas posisi atau pribadinya secara efektif untuk memaksa orang mengikuti tujuan mereka.
- 4) Tanggungjawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung segala sesuatu dan menanggung segala sesuatu serta akibatnya.

Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja adalah salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap organisasi, karena menurut Ilham (2019: 507) bahwa "Lingkungan kerja dalam suatu organisasi memiliki keterkaitan penting bagi pegawai yang bekerja didalam organisasi, karena lingkungan kerja dapat secara sengaja dan tidak sengaja mempengaruhi pegawai yang melakukan aktivitasnya". Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat menimbulkan semangat untuk pegawai yang melaksanakan pekerjaannya, begitu juga sebaliknya jika lingkungan kerja tidak menyenangkan akan mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja bagi pegawai.

Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (dalam Pratama, 2021: 40) menjelaskan bahwa indikator dari lingkungan kerja fisik yaitu sebagai berikut:

- 1) Pencahayaan tempat kerja yaitu Cahaya yang kurang jelas akan menyulitkan para karyawan dalam mengerjakan tugasnya. Pekerjaan karyawan akan terlambat, banyak mengalami kesalahan dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan.
- 2) Suhu pada tempat kerja yaitu Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperature berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu system tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri pada batasnya.
- 3) Sirkulasi udara yaitu Ketika jumlah oksigen di udara berkurang dan bercampur dengan polusi atau aroma yang berbahaya bagi kesehatan manusia, maka udara dikatakan kotor.
- 4) Kebisingan tempat kerja yaitu Suara atau bunyi yang tidak diinginkan oleh telinga. Karena dapat mempengaruhi Kesehatan manusia dan kesejahteraan lingkungan, maka suara bising hendaknya dihindarkan.
- 5) Tata warna pada tempat kerja yaitu Penggunaan warna di tempat kerja harus dipertimbangkan dan direncanakan secara matang. Karena warna dapat menimbulkan beragam emosi pada seseorang, termasuk kebahagiaan, kesedihan, dan emosi lainnya, warna terkadang dapat menimbulkan sensasi tersebut.
- 6) Dekorasi atau tata letak yaitu Dekorasi dikaitkan dengan perencanaan warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya mengacu pada hasil ruang kerja saja, tetapi juga bagaimana pengaturan tata letak, tata pewarnaan, peralatan dan lainnya yang diatur untuk bekerja.

Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017: 67) menyatakan bahwa “Kinerja karyawan sebagai hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Sebuah kinerja menentukan berhasil tidaknya sebuah kegiatan. Tanpa Adaya kinerja seorang karyawan maka kegiatan tidak akan berjalan.

Indikator Kinerja

Menurut Robbins (dalam Mangkunegara, 2017: 75) Berikut ini beberapaindikator kinerja yaitu sebagai berikut :

- 1) Kualitas, yaitu kualitas kerja berdasarkan standart dan diukur berdasarkanketepatan, ketelitian, kentrampilan.
- 2) Kuantitas, yaitu berapa banyak yang telah dicapai dalam waktu yangditetapkan.
- 3) Tanggung jawab, yaitu sikap baik yang harus diterapkan dalam pekerjaannyasecara rutin.
- 4) Kerjasama, Kemampuan berkolaborasi dengan rekan kerja untukmenyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan ada pada diri karyawan.
- 5) Inisiatif, yaitu pegawai memiliki kemampuan dalam mengerjakan tugas danmempunyai inisiatif.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Guru SMP AL HUDA dengan jumlah populasi berjumlah 35 Guru .Teknik pengambilan sampel untuk penelitian ini menggunakan sampel jenuh.

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Guru SMP AL HUDA dengan jumlah populasi berjumlah 35 Guru .Teknik pengambilan sampel untuk penelitian ini menggunakan sampel jenuh

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas Variabel Motivasi (X1)

Item	Nilai Korelasi (Pearson Corellation)	Probabilitas Korelasi (Sig.(2-tailed)	Keterangan
X1.1	0.466	0.005	Valid
X1.2	0.518	0.001	Valid
X1.3	0.526	0.001	Valid
X1.4	0.474	0.004	Valid
X1.5	0.488	0.003	Valid
X1.6	0.486	0.003	Valid
X1.7	0.474	0.004	Valid

X1.7	0.526	0.001	Valid
X1.9	0.508	0.002	Valid
X1.8	0.474	0.004	Valid

Sumber : Data Diolah (2023) dari *Output SPSS*

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan dari masing-masing untuk variabel motivasi memiliki status valid, karena nilai probabilitas korelasi sig.(2-tailed) < dari taraf signifikan ,dibawah 0,05.

Tabel 2.Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X2)

Item	Nilai Korelasi (Pearson Corellation)	Probabilitas Korelasi (Sig.(2-tailed))	Keterangan
X2.1	0.484	0.003	Valid
X2.2	0.519	0.001	Valid
X2.2	0.493	0.003	Valid
X2.4	0.468	0.005	Valid
X2.3	0.510	0.002	Valid
X2.6	0.514	0.002	Valid
X2.4	0.493	0.003	Valid
X2.8	0.521	0.001	Valid

Sumber : Data Diolah (2023) dari *Output SPSS*

Berdasarkan table 4.10 diatas, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan untuk variabel gaya kepemimpinan memilikik status valid, karena nilai Sig.(2-tailed) < dari taraf signifikan sebesar 0.05.

Tabel 3. Uji Validitas Variabel Lingkungan Keja Fisik (X3)

Item	Nilai Korelasi (Pearson Corellation)	Probabilitas Korelasi (Sig.(2-tailed))	Keterangan
X3.1	0.497	0.002	Valid
X3.2	0.504	0.002	Valid
X3.2	0.493	0.003	Valid
X3.4	0.485	0.003	Valid
X3.3	0.516	0.002	Valid
X3.6	0.465	0.005	Valid

Sumber : Data Diolah (2023) dari *Output spss*

Berdasarkan table 4.11 diatas, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan untuk

variabel gaya kepemimpinan memiliki status valid, karena nilai Sig.(2-tailed) < dari taraf signifikan sebesar 0.05.

Tabel 4. Uji Validitas Variabel Kinerja Guru (Y)

Item	Nilai Korelasi (Pearson Corellation)	Probabilitas Korelasi (Sig.(2-tailed)	Keterangan
Y.1	0.482	0.003	Valid
Y.2	0.479	0.004	Valid
Y.3	0.484	0.003	Valid
Y.4	0.507	0.002	Valid
Y.5	0.508	0.002	Valid
Y.6	0.512	0.002	Valid

Sumber : Data Diolah (2023) dari *Output spss 16*

Berdasarkan table 4.11 diatas, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan untuk variabel gaya kepemimpinan memilikik status valid, karena nilai Sig.(2-tailed) < dari taraf signifikan sebesar 0.05

Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Nama Variabel	Cronbach'h Alpha	Jumlah Pertanyaan	Keterangan
Motivasi (X1)	0,730	10	Reliabel
Gaya Kepemimpinan (X2)	0.700	8	Reliabel
Lingkungan Kerja Fisik (X3)	0.667	6	Reliabel
Kinerja Guru (Y)	0.673	6	Reliabel

Sumber : Data Diolah (2023) dari *Output spss 16*

Berdasarkan tabel 4.13 diatas diketahui hasil nilai *cronbach's alpa* (α) variabel > 0,60 sehingga indikator atau kuesioner dari keempat variabel tersebut reliabel atau layak dipercaya

UJI ASUMSI KLASIK

Tabel 6. Uji Normalitas

Variabel	Asymp.Sig.(2- tailed)	Keterangan
Motivasi (X1)	0,292	Normal
Gaya Kepemimpinan (X2)	0,302	Normal
Lingkungan Kerja Fisik (X3)	0,523	Normal
Kinerja Guru (Y)	0,605	Normal

Sumber : Data Diolah (2023) dari *Output spss 16*

Berdasarkan analisis statistik dapat dilihat pada tabel 4.14, nilai signifikan *Asymp. Sig.* untuk

Motivasi (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), Lingkungan Kerja Fisik (X3), Kinerja Guru (Y) lebih besar dari taraf signifikan yang ditetapkan, yaitu sebesar 0,05 atau 5%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal

Tabel 7. Uji Linearitas

Variabel	<i>Deviation from Linearity</i>	Keterangan
Motivasi (X1)	0,105	Linearitas
Gaya Kepemimpinan (X2)	0,315	Linearitas
Lingkungan Kerja Fisik (X3)	0,238	Linearitas

Sumber Data Diolah (2023) dari *Output spss 16*

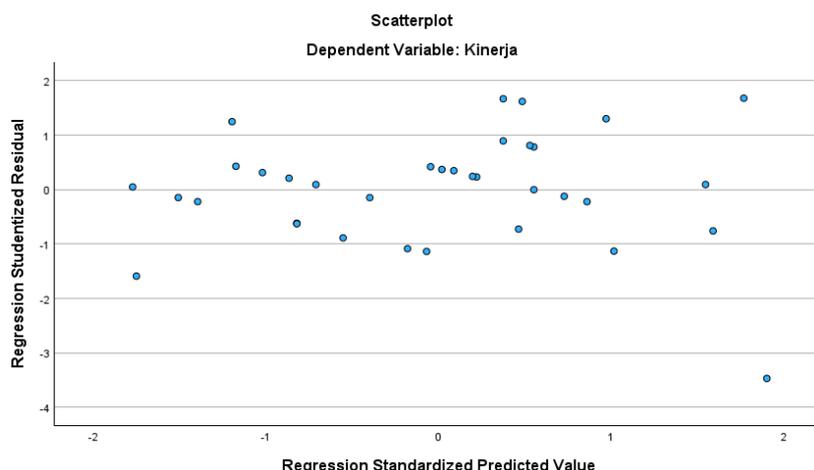
Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.15 maka dapat dijelaskan bahwa Motivasi (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), Lingkungan Kerja Fisik (X3) memiliki hubungan yang linier terhadap Kinerja Guru (Y) dengan masing-masing nilai sig. *Deviation from Linearity* > 0,05

Tabel 8. Uji Multikolinearitas

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF	Keterangan
Motivasi (X1)	0,840	1.190	Tidak terjadi Multikolinearitas
Gaya Kepemimpinan (X2)	0,951	1.051	Tidak terjadi Multikolinearita
Lingkungan Kerja Fisik (X3)	0,875	1.143	Tidak terjadi Multikolinearita

Berdasarkan tabel dapat dilihat bahwa model regresi antar variabel independen tidak terjadi korelasi atau tidak terjadi multikolinieritas. Pada variabel Motivasi (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), Lingkungan Kerja Fisik (X3) memiliki nilai *tolerance* yang lebih besar dari 0,10 dan memiliki nilai VIF yang lebih kecil dari 10,0 dengan demikian dalam model ini tidak ada masalah multikolinieritas, hal ini berarti antar independent tidak terjadi korelasi

Tabel 9. Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan gambar diatas yang ditunjukkan oleh grafik *scatterplot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawahangka 0 pada sumbu Y dan ini menunjukkan bahwa model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas. Hal ini berarti dalam model regresi tidak terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu .

UJI REGRESI LINIER BERGANDA

Tabel 10. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	B	t hitung
Konstanta	7,074	
Motivasi	0,375	2.691
Gaya Kepemimpinan	0,212	2.231
Lingkungan Kerja Fisik	0,177	2.686

Berdasarkan tabel diatas maka dapat ditulis persamaan regresi sebagai berikut : $Y = 7,074 + 0,375X_1 + 0,212X_2 + 0,177 X_3$

Persamaan regresi diatas menunjukkan bahwa :

- 1) Nilai konstanta sebesar 7,074 artinya apabila Motivasi (X_1), Gaya Kepemimpinan (X_2), Lingkungan Kerja Fisik (X_3), Kinerja Guru (Y) nilainya tetap atau tidak pengaruh sama sekali, maka nilai Kinerja Guru (Y) akan tetap sebesar 7,074.
- 2) Koefisien regresi Motivasi (X_1) sebesar 0,375 bernilai positif, hal ini berarti jika variabel Motivasi (X_1) bertambah sebesar satuan maka variabel Kinerja guru (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,375 dengan asumsi bahwavariabel bebas lain bernilai konstan.
- 3) Koefisien regresi Gaya Kepemimpinan (X_2) sebesar 0,212 bernilai positif, hal ini berarti jika variabel Gaya Kepemimpinan (X_2) bertambah sebesar satuan maka variabel Kinerja guru (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,212 dengan asumsi bahwa variabel bebas lain bernilai konstan.
- 4) Koefisien regresi Lingkungan Kerja Fisik (X_3) sebesar 0,177 bernilai positif, hal ini berarti jika variabel

Lingkungan Kerja Fisik (X3) bertambah sebesar satuan maka variabel Kinerja guru (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,177 dengan asumsi bahwa variabel bebas lain bernilai konstan

UJI HIPOTESIS

Table 11. Hasil Uji t (Secara Parsial)

Variabel	Signifikan	kesimpulan
Motivasi (X ₁)	0,011	H ₀ diterima Ho ditolak
Gaya Kepemimpinan (X ₂)	0,034	H ₀ diterima Ho ditolak
Lingkungan Kerja Fisik (X ₃)	0,012	H ₀ diterima Ho ditolak

Berdasarkan hasil perhitungan melalui program SPSS, maka dapat diperoleh hasil uji t dengan keterangan sebagai berikut:

- 1) Pengaruh Motivasi (X₁) terhadap Kinerja guru (Y) pada SMP Al Huda. Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa nilai signifikan $0,011 < 0,05$ sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap Kinerja Guru
- 2) Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X₂) terhadap Kinerja guru (Y) pada SMP Al Huda
 Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa nilai signifikan $0,034 < 0,05$ sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru.
- 3) Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X₃) terhadap Kinerja guru (Y) pada SMP Al Huda
 Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa nilai signifikan $0,012 < 0,05$ sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Guru

Tabel 12. Hasil Uji F

Signifikan	Kesimpulan
0,005	H ₀ diterima Ho ditolak

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,005 < 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa motivasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja guru pada SMP Al Huda

Uji Koefisien Determinasi R²

Tabel 13. Hasil Uji Koefisien Determinasi R²

R	R Square	Adjusted R Square
0,853	0,727	0,853

Berdasarkan tabel 4.20 diatas, diketahui bahwa nilai koefisien determinasi R² atau R Square sebesar 0,853. Hal itu menunjukkan bahwa variabel motivasi, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja fisik mempengaruhi variabel kinerja guru sebesar 72,7% dan sisanya 27,3% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini. Hubungan kedua variabel bisa dikatakan cukup kuat karena nilai R Square lebih dari 0,50 atau lebih dari setengah dari faktor yang mempengaruhi kinerja guru

PEMBAHASAN

Pengaruh Secara Parsial Antara Motivasi Terhadap Kinerja Guru Pada SMP Al HUDA

Berdasarkan analisis data yang dilakukan dengan menggunakan SPSS 25 *for Windows*, variabel motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi 0,375 dengan nilai signifikan sebesar 0,011 berarti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian sebelumnya yaitu dari Lindia Lusri dan Hotlan Siagian dengan hasil penelitian secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Menurut keadaan responden pada SMP Al Huda motivasi disana sudah sangat baik dari pihak sekolah sudah memenuhi aspek-aspek yang harus dipertimbangkan agar motivasi guru tetap terjaga dan tetap semangat untuk bekerja. Hal ini dapat dilihat dari sekolah yang memberikan kebebasan kreativitas dalam bekerja serta apresiasi yang diberikan oleh sekolah bagi guru. Maka motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru di SMP Al Huda

Pengaruh Secara Parsial Antara Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru Pada SMP Al HUDA

Berdasarkan analisis data yang dilakukan dengan menggunakan SPSS 25 *for Windows*, variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi 0,212 dengan nilai signifikan sebesar 0,034 berarti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Hasil penelitian ini relevan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Siti, Nur Aisyah & Wardani (2020) menjelaskan bahwa kepemimpinan dengan hasil penelitian secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Gaya kepemimpinan yang terdapat pada SMP Al Huda lebih cenderung demokratis. Kepala sekolah menerima kritik dan saran dari guru, kepala sekolah juga mempertanggung jawabkan semua kebijakan yang diambil demi kebaikan guru. Maka gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMP Al Huda.

Berdasarkan hasil nilai signifikan pada setiap variabel, gaya kepemimpinan memiliki nilai paling tinggi diantara variabel motivasi dan lingkungan kerja fisik. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang tinggi terhadap kinerja guru di SMP Al Huda

Pengaruh Secara Parsial Antara Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Guru Pada SMP Al HUDA

Berdasarkan analisis data yang dilakukan dengan menggunakan SPSS 25 *for Windows*, variabel lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi 0,177 dengan nilai signifikan sebesar 0,012 berarti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Hasil penelitian ini relevan dengan hasil Penelitian dari Vani Kenanga Nan Wangi, Elo Bahiron, Ali Imron (2020) menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel lingkungan kerja fisik terhadap kinerja.

Menurut responden, lingkungan kerja di SMP Al Huda sangatlah kondusif, ruang kelas dan

ruang guru yang digunakan sangat nyaman, sirkulasi udara yang juga baik serta guru juga tidak terganggu akan kebisingan tk. Maka dari itu lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja di SMP Al Huda

Pengaruh secara simultan Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Guru pada SMP Al HUDA

Berdasarkan analisis data yang dilakukan dengan menggunakan SPSS 25 *for Windows*, variabel Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik memiliki pengaruh terhadap kinerja guru secara signifikan simultan . Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikan sebesar 0,005.

Menurut pendapat responden bahwasanya Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik sangatlah berperan dalam meningkatkan kinerja guru karena jika motivasi tidak terpenuhi oleh pihak sekolah guru juga tidak bisa bekerja secara maksimal tidak hanya itu Ketika kepala sekolah tidak dapat mempertanggungjawabkan kebijakan yang diambil maka pekerjaan guru juga akan terganggu dan lingkungan kerja yang kondusif, Ketika saat guru mengajar tidak disibukkan dengan hal-hal yang dapat mengganggu pekerjaan mereka supaya kinerja guru semakin baik

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan pada guru di SMP Al Huda tentang Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja guru, maka dapat dikemukakan beberapa hal yang merupakan kesimpulan dari penelitian ini, yaitu :

- 1) Terdapat pengaruh secara positif signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja guru SMP Al Huda, nilai koefisien regresi 0,375 dengan nilai signifikan sebesar 0,011.
- 2) Terdapat pengaruh secara positif signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja guru SMP Al Huda, dimana dengan nilai koefisien regresi 0,212.
- 3) Terdapat pengaruh secara positif signifikan antara Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja guru SMP Al Huda nilai koefisien regresi 0,177 dengan nilai signifikan sebesar 0,012.
- 4) Terdapat pengaruh secara positif signifikan antara Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja guru SMP Al Huda, dengan nilai signifikan sebesar 0,005.

Daftar Pustaka

- Alamsyah, M.B.T. and Setyowati, E. 2019. Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. United Indo Surabaya), *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 7(4), pp. 1–9.
- Amanu, M. 2020. Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Ziqo Media Mandiri Kabupaten Tegal. *Skripsi*. Tegal: Universitas Pancasakti Tegal.
- Amir, M.F. 2015. Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan, Konsep, dan Penilaian Kinerja di Perusahaan. *Jakarta: Penerbit Mitra Wacana Media* [Preprint].
- ANJELA, A. 2018 Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap

- Kinerja Karyawan Pada Cv. Lestari Insan Mandiri Pekanbaru. *Skripsi*. Riau: Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Arly Sandra Yulistian,dkk .2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Direktif, Suportif, Dan Orientasi Prestasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Lamongan). *Jurnal Administrasi Pendidikan*.
- Bukit,dkk. 2017. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Zahr Publishing.
- Bungin, B. 2012. *Analisis Data Penelitian Kualitatif*. Jakarta: PT Remaja Rosdakarya.
- Fitrianto, I. 2020. Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bumi Rama Nusantara. *Journal Stiemkop*, 3(1). doi:<https://doi.org/10.2568/yum.v3i1.641>.
- Hasibuan, M.S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Iis Rahayu, Erwin Syahputra and Anita Sumelvia Dewi (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Di UPTD Puskesmas Pesantren I Kediri. *Akuntansi*, 1(3), pp. 15–30. doi:10.55606/jurnalrisetilmuakuntansi.v1i3.37.
- Ilham, M. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*. 7(2), pp. 507–513.
- Kumala, H.R. and Agustina, T. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Arsip dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Bogor. *Widya Cipta*. II (1), pp. 26-31
- Mangkunegara, A.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, S. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaka Rosdakarya Offset.
- Mattayang, B. 2019. Tipe Dan Gaya Kepemimpinan: Suatu Tinjauan Teoritis. *Journal of Economic, Management and Accounting*, 2(2). doi:10.35914/jemma.v2i2.247.
- Pratama, D.W. 2021. Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) ULP Helvetia Medan. *Skripsi*. Medan: Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara
- Rahayu, K.W. (2017) 'Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur', *Ekonomia*, 6(1), pp. 177–182.
- Ryandini, T.P. and Nurhadi, M. (2020). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang dengan Motivasi Kerja Perawat di Rumah Sakit (The Relationship between Leadership Style and Work Motivation of Nurse in Hospital). *Fundamental and Management Nursing Journal*, 3(oktober 2020), pp. 53–58.
- Siti, Nur Aisyah & Wardani, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Siti. *bulletin of Management and Business*, 1(1), pp. 42–50.
- Sugiyono .2020. *Metode Penelitian Kuantitatif kualitatif dan R&D*. Edited by Sugiyono. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, W. 2019. *Metodologi Penelitian: Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustakabarupress.
- Suwanto and Priansa, D.J. 2016. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*.pdf. Alfabeta.
- Wangi, V.K.N. dkk (2020). Dampak Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 7(1).

Zulkafli, N. and Mahbob, M.H. 2020. Pengaruh Faktor Motivasi Terhadap Prestasi Kerja.
Jurnal Wacana Sarjana, 4(3).