



Faktor Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru dan Motivasi Kerja dari Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Sekolah Disalah Satu SMP Jakarta Pusat

Harsono Harsono¹, Hapzi Ali², Ahmad Fauzi³

¹ Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, harsonosap@gmail.com

² Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, hapzi@dsn.ubharajaya.ac.id

³ Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, muktiamini@ecampus.ut.ac.id

Korespondensi Penulis: Harsono

Abstract: *The purpose of this study was to determine the significant correlation of leadership style (X1), and school environment (X2) to teacher performance (Z) mediated by motivation (Y). The sample methodology is saturated with the Smart PLS 3.0 statistical test with results; 1) X1 has a significant effect on Y with a p-value of 0.000 with an outer loading value of 0.400. 2) X2 has a significant effect on Y with an outer loading value of 0.690. 3) X1 has a significant negative effect on Z with a p-value of 0.013, and an outer loading value of -0.289. 4) X2 has a significant negative effect on Z with a p-value of 0.025, and an outer loading value of -0.321. 5) Y has a significant effect on Z with a p-value of 0.000 and an outer loading value of 0.926. As for the indirect hypothesis 6) (X1) the p-Value obtained is 0.000 and the outer loading value is 0.371/37.1% and 7) (X2) the p-Value is 0.000 and the outer loading value is 0.639/63.9%. All hypotheses have a significant positive effect because all of them fulfill the p-value <0.05. The outer loading value of 63.9% means that the school environment is significant > X1. Its meaning must be improved such as infrastructure, communication relations, etc. The final result of the Independent Variable has a significant positive influence and a strong correlation to the dependent variable.*

Keywords: *Leadership Style, School Environment, Motivation, Teacher Performance.*

Abstrak: Tujuan penelitian ini untuk mengetahui korelasi signifikansi dari gaya kepemimpinan(X₁), lingkungan sekolah(X₂) terhadap Kineja guru(Z) dimediasi oleh motivasi(Y). Metodologi sample jenuh dengan uji statistik Smart PLS 3,0 dengan hasil; **1)** X₁ berpengaruh signifikan terhadap Y dengan nilai p-Value 0.000 dengan nilai outer loading 0,400. **2)** X₂ berpengaruh signifikan terhadap Y dengan nilai outer loding 0,690. **3)** X₁ berpengaruh negative signifikan terhadap Z dengan nilai p-Value 0,013, nilai outer loading - 0,289. **4)** X₂ berpengaruh negative signifikan terhadap Z dengan nilai p-Value 0.025 nilai outer loading -0,321. **5)** Y berpengaruh signifikan terhadap Z dengan p-Value 0,000 dan nilai

outer loading 0,926. **Adapun** hipotesa tidak langsung **6)** (X_1) nilai p-Value yang didapat 0.000 dan nilai outer loading 0,371/37,1% dan **7)** (X_2) p-Value 0.000 dan nilai outer loading 0,639/63,9%. Semua hipotesa berpengaruh positif signifikan karena semuanya **memenuhi syarat p-Value < 0.05**. Nilai outer loading 63,9 % artinya lingkungan sekolah signifikannya $> X_1$. Maksudnya harus ditingkatkan seperti sarana prasarana, hubungan komunikasi dll. Hasil akhir Variabel Independen mempunyai pengaruh positif signifikan dan korelasi kuat terhadap variabel dependen.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Sekolah, Motivasi, Kinerja Guru.

PENDAHULUAN

Kinerja guru yang ideal adalah guru yang didalam pelaksanaan pekerjaannya memiliki dedikasi yang tinggi, disiplin, tepat waktu, mempunyai kepedulian terhadap siswa, mampu mendorong siswa berprestasi serta mampu menguasai materi, mampu menguasai kelas, mempunyai wawasan yang luas, kreatif, inovatif, dan memiliki karakter-karakter positif. Kinerja guru didefinisikan sebagai kegiatan guru berdasarkan kemampuan dan hasil yang dicapai secara profesional dan proporsional. Dalam dunia kerja, kinerja merupakan serangkaian aktivitas pekerjaan yang dilakukan di semua level organisasi berdasarkan perencanaan atau target yang sudah digariskan oleh organisasi dan disepakati oleh semua pekerja, selain itu juga memaksimalkan kemampuan yang dimiliki guru dalam menerima kesepakatan tujuan dan bertekad untuk mencapai sesuai harapan organisasi, Ada tiga aspek untuk mendukung Kinerja guru yang diharapkan dapat beradaptasi dengan teknologi tinggi yaitu 1) sumber daya manusia dan kemampuan, 2) teknologi dan peluangnya dan 3) struktur kerja (Noe,2017 dan Sinambela,2018).

Kinerja guru merupakan suatu Dinamostator pada suatu mesin pembelajaran di sekolah. Baik buruknya roda proses pembelajaran banyak bergantung kepada kinerjanya guru. Sedang kinerja guru dipengaruhi oleh seberapa banyak motivasi kerja yang dimilikinya. Semakin kuat motivasi guru didalam melaksanakan program pelaksanaan pembelajaran (PPP) semakin cepat tujuan organisasi akan terwujud. Sementara kuatnya motivasi kerja yang melandasi ruhnya kinerja di pengaruhi oleh banyak faktor. Dari sekian banyak faktor yang mempengaruhi, faktor gaya kepemimpinan dan lingkungan sekolah adalah faktor yang sangat dominan pengaruhnya terhadap kuat tidaknya motivasi dan kinerja guru. Guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya memiliki andil yang sangat besar dalam rangka pencapaian tujuan pendidikan. Namun keseimbangan antara beban tugas yang diamanatkan kepada guru dengan kemampuan untuk melaksanakan tugasnya sedikit ada gap target.

Gap target tersebut di tengarahi oleh rasio jumlah guru dan murid tidak seimbang. Berdasarkan data statistik DKI tahun 2019 bahwa Sekolah dasar SD sebagai jenjang pendidikan formal terendah ternyata memiliki rasio guru dan murid yang tertinggi dibanding dengan jenjang pendidikan lainnya. Rasio guru dan murid SD adalah 21 artinya setiap 1 guru SD di DKI Jakarta memiliki beban mengajar 21 murid. Secara rata rata pada tingkat SMP dan SMA (1.19 ; 1.15) artinya rata rata 1 guru memiliki beban mengajar 20 murid. Fenomena tersebut meledaknya jumlah penambahan murid tepengaruh meledaknya angka kelahiran setiap tahunnya. Untuk mencapai Target (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) yang dicanangkan Kepala Sekolah dibutuhkan perjuangan dan pengorbanan dari personal individu para guru untuk memberikan pengabdian yang terbaik agar tujuan tercapai sesuai rencana yang telah ditetapkan.

Bukan suatu hal yang baru bahwa keberhasilan suatu instansi atau organisasi apalagi sekolah, banyak dipengaruhi gaya kepemimpinan. Pemimpin ibarat Nahkoda pada sebuah kapal besar. Bila nahkoda memiliki naluri dan tingkat kepekaan yang tajam, sebesar apapun

gelombang lautan maka akan dapat dilaluinya dengan baik. Maksudnya adalah Kebijakan kepemimpinan adalah suatu keputusan menentukan arah tujuan sekolah, sementara gaya kepemimpinan adalah suatu bentuk atau wujud karakter seseorang bagaimana mempengaruhi orang lain. Gaya kepemimpinan yang arif dan bijaksana serta amanah niscaya kebijakan akan cepat tercapai. Namun bila cara atau gaya pemimpin bersifat sebaliknya pastinya akan mendapatkan banyak hambatan dan kendala. Setiap pemimpin baik itu di suatu instansi, perusahaan apalagi pemimpin di lembaga pendidikan, memiliki nilai lebih karena lembaga pendidikan merupakan suatu tempat lahirnya kader - kader pemimpin bangsa dan negara bahkan pemimpin dunia. Selain itu setiap pemimpin memiliki berbagai cara atau gaya didalam memimpin organisasinya. Faktor dominan lainnya yang mempengaruhi kuat tidaknya motivasi kerja dan kinerja adalah Lingkungan dimana guru itu mengajar.

Lingkungan adalah suatu magnet yang cukup tinggi daya pengaruhnya . berapa banyak orang baik karena berada dilingkungan yang buruk lambat laun kadar nilai baiknya akan terkontaminasi dengan keburukan tersebut. Begitu juga dengan orang yang tadinya tidak baik karena berada dilingkungan yang baik, maka lambat laun orang tersebut akan menjadi baik. Sebegitu kuatnya pengaruh lingkungan, maka peneliti memasukkan lingkungan sekolah kedalam Variabel independen agar berimplikasi terhadap timbulnya motivasi tersendiri terhadap para guru sehingga kinerja akan meningkat karena adanya kenyamanan dalam bekerja. Hal ini sejalan dengan teori Sukmadinata, Lingkungan sekolah meliputi: Lingkungan fisik sekolah seperti sarana dan prasarana belajar, sumber-sumber belajar, dan media belajar. Lingkungan sosial menyangkut hubungan siswa dengan teman- temannya, guru-gurunya, dan staf sekolah yang lain. Secara umum lingkungan pendidikan adalah membantu peserta didik dalam berinteraksi dengan berbagai lingkungan sekitarnya (fisik, sosial, dan budaya), utamanya berbagai sumber daya pendidikan yang tersedia, agar dapat dicapai tujuan pendidikan yang optimal. Maka itu, penataan lingkungan pendidikan itu terutama dimaksudkan agar proses pendidikan dapat berkembang efisien dan efektif. Seperti diketahui, proses pertumbuhan dan perkembangan manusia sebagai akibat interaksi dengan lingkungannya akan berlangsung secara alamiah dengan konsekuensi bahwa tumbuh berkembang itu mungkin berlangsung lambat dan menyimpang dari tujuan pendidikan. Suatu ikhtiar kuat sangat diperlukan untuk mengatur dan mengendalikan lingkungan itu sedemikian rupa agar dapat diperoleh peluang pencapaian tujuan secara optimal dan dalam waktu serta dengan daya atau dana yang efisien mungkin sehingga diharapkan mutu sumber daya manusia makin lama semakin meningkat. Hal itu hanya dapat diwujudkan apabila setiap lingkungan pendidikan tersebut dapat melaksanakan fungsi sebagaimana mestinya.

Lingkungan sekolah yang bersifat fisik seperti sarana prasarana merupakan suatu hal yang nyata mempengaruhi efektivitas kinerja dan motivasi kerja para guru. lingkungan sekolah yang memadai dan ramah serta humanis, pembeian reward bagi guru yang berprestasi, Dikbang peningkatan profesi, Rekrutmen dan pelatihan. Guru memainkan berbagai peranan dalam rangka pencapaian tujuan pendidikan. Keseimbangan antara beban tugas yang diamanatkan kepada guru dengan jumlah murid serta faktor faktor lainnya sampai kepada para wali murid harus bahu membahu membantu para guru untuk turut serta mewujudkan cita cita kemerdekaan salah satunya mencerdaskan kehidupan bangsa. lingkungan sekolah non fisik seperti ramah dan humanis, kebiasaan pembeian reward bagi guru yang berprestasi, kebiasaan apel pagi dengan membaca Sholawat sebelum pelajaran dimulai seperti yang telah dilakukan di SMP Negeri 4 tempat Riset tesis. lingkungan sekolah non fisik yang memiliki pengaruh kuat terhadap timbulnya motivasi dan meningkatnya kinerja. Pemilihan gaya kepemimpinan dan lingkungan sekolah menjadi variabel bebas dalam penelitian ini dengan beberapa alasan sebagai berikut:

Alasan *pertama*, Pentingnya lingkungan sekolah dapat dilihat dari fenomena kondisi saat ini, yaitu kondisi saat melemahnya ekonomi dunia yang menggelobal dampak dari

perang rusia dan ukraina, maraknya tindak pidana kejahatan baik yang dilakukan orang dewasa hingga remaja. Fenomena tersebut banyak dipengaruhi oleh faktor lingkungan. Sedemikian kuatnya lingkungan pengaruhnya hingga orang yang berkarakter baik dan peramah akan berubah kasar dan bengis bila berada dilingkungan yang kasar dan bengis. Kita ketahui bersama bahwa sekolah merupakan tempat lahirnya calon pemimpin dan akademisi. Maka hal itulah yang mendasari lingkungan sekolah menjadi variabel bebas yang memiliki pengaruh kuat terhadap motivasi kerja dan naik/tidaknya kinerja guru.

Kedua, gaya kepemimpinan dijadikan variabel penelitian ini dikarenakan Sekolah sebagai organisasi tentunya tidak dapat terhindar dari perubahan, Sebaik apapun gaya kepemimpinan apalagi sebaliknya pasti ada yang namanya perubahan. Perubahan tersebut selain untuk penyegaran sistem organisasi sekaligus untuk menjawab kebutuhan zaman. Hadirnya teknologi informasi merupakan dorongan eksternal yang utama yang akan merubah unsur-unsur dari organisasi sekolah. **H a l i n i s e j a l a n d e n g a n t e o r i** Bryson³² Perubahan sekolah sangat dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan yang terjadi dalam organisasi tersebut. Kepemimpinan pada abad 21 menuntut individu untuk dapat melakukan suatu perubahan terencana, memiliki suatu visi dan misi, memiliki pengaruh yang kuat guna pencapaian tujuan bersama, hingga mampu memotivasi rekan kerja di Sekolah. Di era teknologi informasi seperti saat ini dibutuhkan seorang pemimpin yang memiliki visi **yang Strategis** dalam menghadapi berbagai perubahan. Mampu berpikir lebih jauh kedepan untuk menentukan arah tujuan yang lebih baik.

Ketiga, dari hasil wawancara dengan kepala sekolah dan perwakilan dari para guru serta para pelatih Eskul dapat informasi yang menjadi landasan primer dalam penelitian dengan mengkomparasi peneliti peneliti terdahulu. Sehingga bisa didapat solusi problem solving serta bisa dijadikan rujukan untuk penelitian berikutnya.

METODE

Strategi pemeriksaan yang digunakan dalam gerakan eksplorasi ini adalah dengan

Adapun jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian Komparatif dengan pendekatan kuantitatif. Tujuannya untuk memperoleh informasi yang jelas mengenai peningkatan kinerja guru sebelum dan sesudah penerapan gaya kepemimpinan kepala sekolah. Adapun populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Populasi berjumlah 80 orang. Dari 80 orang dibagi menjadi 35 tenaga pendidik termasuk dengan kepala sekolah, 13 tenaga kependidikan dan 32 tenaga pengajar dan pelatih Eskul di Smp Negeri 4 Jakarta Pusat. Karena jumlah populasi yang sedikit dan mudah dijangkau maka seluruh populasi tersebut penulis ambil sebagai sampel total.

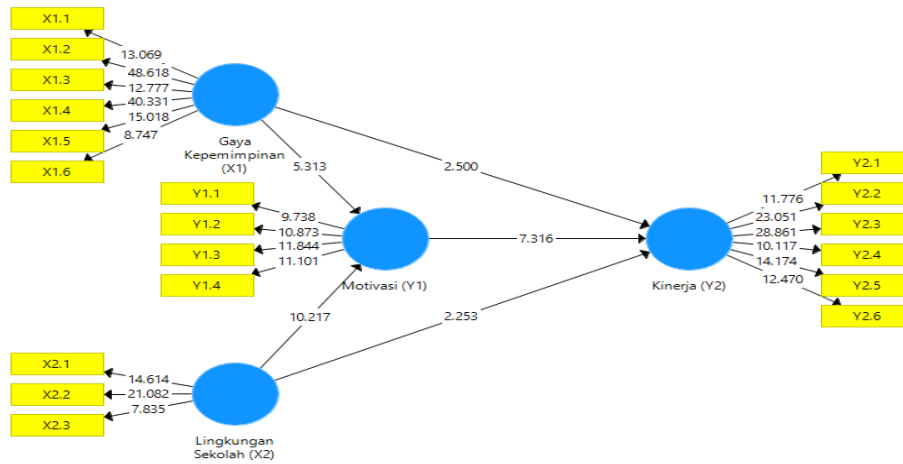
Teknik yang dipergunakan penulis untuk memperoleh data adalah studi pustaka dan penyebaran angket. Untuk mengukur gejala yang terkandung dalam penelitian ini, diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Untuk gejala nominal, alat pengukur datanya adalah menggunakan pengukuran nominal, berarti peneliti menghitung banyaknya subyek dari setiap kategori gejala.
2. Untuk gejala kontinum, alat pengukur datanya adalah dengan menggunakan perhitungan Sem Pls.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Outer Model

Outer model merupakan penilaian terhadap reliabilitas dan validitas variabel penelitian. Ada tiga kriteria untuk mengevaluasi model eksternal: validitas konvergensi, validitas diskriminasi, dan reliabilitas majemuk. Hasil outer model menunjukkan hasil pengujian reliabilitas dan validitas masing-masing variabel.



Sumber : Data Diolah Peneliti 2022 Melalui Smart PLS 3.0.

Gambar 1. Hasil Uji Outer Model

Hasil Convergent Validity

Convergent Validity dilihat dari *item reliability* (indikator validitas) yang diperlihatkan oleh nilai *loading factor*. *Loading factor* merupakan nilai numerik yang membuktikan hubungan antara skor butir soal dengan skor indeks yang diukur oleh komponen. Nilai *loading factor* lebih besar 0,7 dinyatakan valid. Terlihat seperti pada Tabel 1:

Tabel 1. Hasil Analisis Outer Loading (Convergen Validity)

Variabel	Original Sample (O)	P Values	Keterangan
X1.1 → Gaya Kepemimpinan	0,755	0,000	Valid
X1.2 → Gaya Kepemimpinan	0,939	0,000	Valid
X1.3 → Gaya Kepemimpinan	0,747	0,000	Valid
X1.4 → Gaya Kepemimpinan	0,928	0,000	Valid
X1.5 → Gaya Kepemimpinan	0,855	0,000	Valid
X1.6 → Gaya Kepemimpinan	0,713	0,000	Valid
X2.1 → Lingkungan Sekolah	0,816	0,000	Valid
X2.2 → Lingkungan Sekolah	0,903	0,000	Valid
X2.3 → Lingkungan Sekolah	0,829	0,000	Valid
Y1.1 → Motivasi	0,702	0,000	Valid
Y1.2 → Motivasi	0,727	0,000	Valid
Y1.3 → Motivasi	0,788	0,000	Valid
Y1.4 → Motivasi	0,694	0,000	Tidak Valid
Y2.1 → Kinerja Guru	0,799	0,000	Valid
Y2.2 → Kinerja Guru	0,838	0,000	Valid
Y2.3 → Kinerja Guru	0,884	0,000	Valid
Y2.4 → Kinerja Guru	0,802	0,000	Valid
Y2.5 → Kinerja Guru	0,838	0,000	Valid
Y2.6 → Kinerja Guru	0,819	0,000	Valid

Sumber : Data Diolah Peneliti 2022 Melalui Smart PLS 3.0.

Berdasarkan data diatas dalam tabel 1, Nilai *outer loading* antara 0,6 – 0,7 sudah diduga cukup untuk memenuhi syarat *convergent validity* :

1. Variabel Gaya Kepemimpinan ada 6 indikator, variabel Gaya Kepemimpinan yang nilai *outer loading*-nya diatas 0,7 sehingga 6 indikatornya dikatakan valid dan bisa digunakan ke analisis lebih lanjut.
2. Variabel Lingkungan Sekolah ada 3 indikator, variabel Lingkungan Sekolah yang nilai *outer loading*-nya diatas 0,7 sehingga 3 indikatornya dikatakan valid dan bisa digunakan ke analisis lebih lanjut.
3. Variabel Motivasi Sekolah ada 4 indikator, variabel Motivasi yang nilai *outer loading*-nya diatas 0,7 sehingga 4 indikatornya dikatakan valid dan bisa digunakan ke analisis lebih lanjut.
4. Variabel Kinerja ada 6 indikator, variabel Kinerja yang nilai *outer loading*-nya diatas 0,7 sehingga 6 indikatornya dikatakan valid dan bisa digunakan ke analisis lebih lanjut.

Hasil Validitas Konvergen (Konvergent Validity)

Dalam mengetahui apakah suatu variabel laten telah sesuai dengan syarat validitas konvergen, dan dilihat dari nilai Average Variance Extracted (AVE). Dengan begitu suatu variabel laten dapat dinyatakan telah sesuai dengan validitas konvergen, apabila nilai AVE 0,5. Hasil validitas konvergen dapat dilihat pada tabel 2:

Tabel 2. Hasil Analisis AVE Variabel Laten

Variabel	Original Sample (O)	P Values	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,685	0,000	Valid
Lingkungan Sekolah (X2)	0,723	0,000	Valid
Motivasi (Y1)	0,531	0,000	Valid
Kinerja Guru (Y2)	0,690	0,000	Valid

Sumber : Data Diolah Peneliti 2022 Melalui Smart PLS 3.0.

Pada tabel 2 menunjukkan bahwa seluruh nilai AVE variabel aya Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Sekolah (X2), Motivasi (M) dan Kinerja (Y) > 0.5 Dengan demikian seluruh variabel laten atau konstruk dalam penelitian memenuhi syarat *variabel konvergen*.



Gambar 2. Diagram balok hasil uji Smart PLS ; A, B dan C

Hasil Cronbach’s Alpha

Uji Reliabilitas dengan *Composite Reability* tersebut dapat ditingkatkan dengan memakai nilai *cronbach’s alpha*. Suatu variabel dapat dikatakan reliabel atau memenuhi *cronbach’s alpha* apabila memiliki nilai *cronbach’s alpha* 0.7. Di bawah ini adalah nilai *alpha Cronbach* untuk setiap variabel.

Tabel 3. Hasil Analisis Cronbach’s Alpha

Variabel	Original Sample (O)	P Values	Keteranga
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,906	0,000	Reliabel
Lingkungan Sekolah (X2)	0,807	0,000	Reliabel
Motivasi (Y1)	0,705	0,000	Reliabel
Kinerja Guru (Y2)	0,913	0,000	Reliabel

Sumber : Data Diolah Peneliti 2022 Melalui Smart PLS 3.0.

1. Analisis Model Struktur / Inner Model

Peneliti menjalankan tes model internal atau struktural untuk melihat hubungan antara variabel, signifikansi, dan koefisien determinasi model penelitian. Setelah mengetahui hubungan penting antar variabel. Dari sini dapat diturunkan hipotesis subjek penelitian sehubungan dengan pengaruh kepuasan kerja sebagai parameter terhadap Gaya Kepmimpinan, lingkungan Sekolah, Motovasi, dan kinerja. Pengujian hipotesis dilaksanakan dengan metode *resampling bootstrap*. Signifikansi dapat di tentukan melalui nilai p-Value yang di hasilkan memakai perangkat lunak SmartPLSv.3.0, yaitu $0,05 < p\text{-value}$.

2. Pengaruh Langsung

Pengaruh langsung ialah pengaruh yang signifikan antar variabel yang diteliti. Signifikansi dapat ditentukan melalui nilai p-Value yang diperoleh memakai perangkat lunak SmartPLS v.3.0, apabila nilai P-Values $0,05 <$ maka dinyatakan signifikan, guna melihat apakah signifikan atau tidaknya pengaruh variabel penelitian yang dibuat bisa dilihat pada tabel 4:

Tabel 4. Hasil Analisis Path Coefficient

Variabel	Original	T Statistics	P Values	Keterangan
Gaya Kepemimpinan → Motivasi (H1)	0,400	2,500	0,000	Berpengaruh
Lingkungan Sekolah → Motivasi (H2)	0,690	10,217	0,000	Berpengaruh
Gaya Kepemimpinan → Kinerja Guru (H3)	-0,289	2,500	0,013	Berpengaruh
Lingkungan Sekolah → Kinerja Guru (H4)	-0,321	2,253	0,025	Berpengaruh
Motivasi → Kinerja Guru (H5)	0,926	7,316	0,000	Berpengaruh

Sumber : Data Diolah Peneliti 2022 Melalui Smart PLS 3.0.

H1 : Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi mendapatkan p-Value sebesar 0.000 nilai tersebut memenuhi syarat $p\text{-Value} < 0.05$. Hal ini berarti, Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi.

H2 : Lingkungan Sekolah terhadap Motivasi mendapatkan p-Value sebesar 0,000 nilai tersebut memenuhi syarat $p\text{-Value} < 0.05$. Hal ini berarti, Lingkungan Sekolah berpengaruh signifikan terhadap Motivasi.

H3 : Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru mendapatkan p-Value sebesar 0,013 nilai tersebut memenuhi syarat $p\text{-Value} < 0.05$. Hal ini berarti, Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru.

- H4 : Lingkungan Sekolah terhadap Kinerja Guru mendapatkan p-Value sebesar 0.025 nilai tersebut memenuhi syarat p-Value > 0.05. Hal ini berarti, Lingkungan Sekolah kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru.
- H5 : Motivasi terhadap Kinerja mendapatkan p-Value sebesar 0,000 nilai tersebut memenuhi syarat p-Value < 0.05. Hal ini berarti, Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru.

3. Hasil R Square

Suku R-Square dan R-Square dari struktur laten intrinsik adalah R-kuadrat 0,75. 0,50; 0,25 berarti model tersebut kuat. Sedang; lemah. Hasil kuadrat PLS-R mewakili jumlah penyimpangan dari regresi yang dijelaskan oleh model.

Tabel 5. Hasil Analisis Adjusted R-Square

Variabel	R-Square Adjusted	R-Square	Keterangan
Motivasi	0,692	0,700	Kuat
Kinerja Guru	0,346	0,371	Sedang

Sumber : Data Diolah Peneliti 2022 Melalui Smart PLS 3.0.

Berdasarkan data pada Tabel 5 diatas dapat diketahui bahwa nilai R-Square untuk variabel Motivasi adalah sebesar 0,700. Nilai yang diperoleh menjelaskan bahwa tingkat Motivasi dapat dijelaskan oleh variabel-variabel dalam penelitian ini sebesar 70%. Sedangkan sisanya sebesar 30% dipengaruhi oleh variabel lain yang berada di luar model penelitian ini. Jadi untuk nilai R-Square diperoleh dari variabel Kinerja sebesar 0,371. Nilai tersebut menjelaskan bahwa Kinerja dapat dijelaskan oleh variabel-variabel dalam penelitian ini sebesar 37,1%. Sedangkan sisanya 62,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang berada di luar model penelitian ini.

4. Pengaruh Tidak Langsung

Rancangan uji hipotesis pengaruh langsung (*direct effect*), dapat diperoleh dengan kriteria dari nilai P value dan alpha :Berpengaruh / tidak berpengaruh :

- a. Apabila nilai t-hitung (t value) > t-tabel maka hipotesis yang dihasilkan berpengaruh.
- b. Apabila nilai t-hitung (t value) < t-tabel maka hipotesis yang dihasilkan tidak berpengaruh.

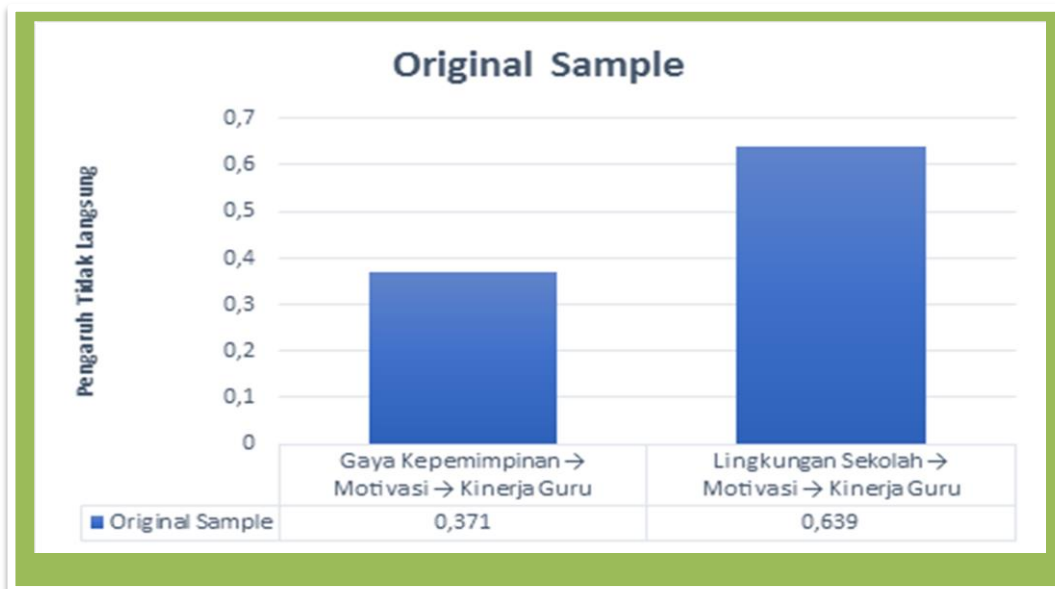
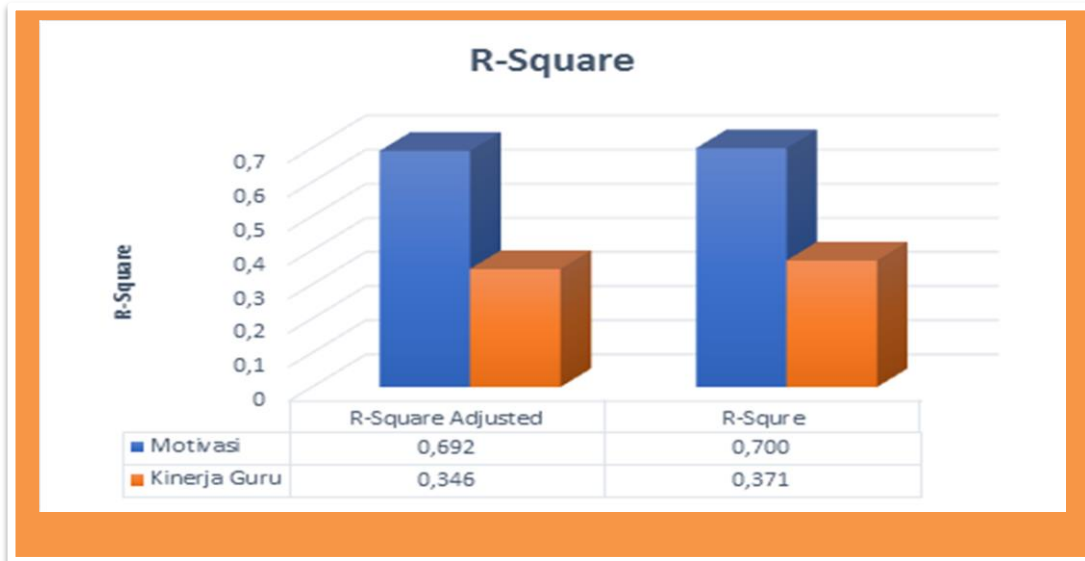
Tabel 6. Hasil Pengaruh Tidak Langsung

Variabel	Original	T Statistic	P Values	Keterangan
Gaya Kepemimpinan → Motivasi → Kinerja Guru	0,371	4,087	0,000	Mediasi
Lingkungan Sekolah → Motivasi → Kinerja Guru	0,639	5,772	0,000	Mediasi

Sumber : Data Diolah Peneliti 2022 Melalui Smart PLS 3.0.

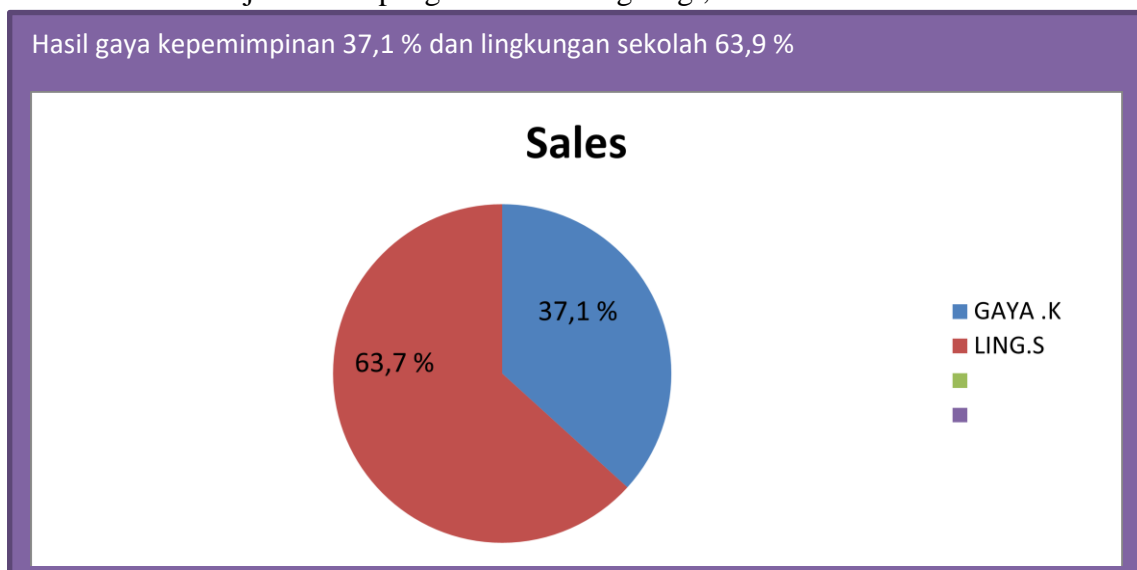
- H6 : `Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru melalui mediasi yakni variabel Motivasi dapat diketahui bahwa p-Value yang didapat sebesar 0.000 nilai tersebut memenuhi syarat p-Value < 0.05. Berarti bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru secara tidak langsung atau melalui variabel mediasi.
- H7 : Lingkungan Sekolah terhadap Kinerja Guru melalui mediasi yakni variabel Motivasi dapat diketahui bahwa p-Value yang didapat sebesar 0.000 nilai tersebut memenuhi syarat p-Value < 0.05. Berarti bahwa Lingkungan Sekolah berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru secara tidak langsung atau melalui variabel mediasi.

Berikut Grafik diagram balok hasil hitung statistik Pengaruh langsung dan R square ;



Berikut hasil uji statistik pengaruh tidak langsung ;

Hasil gaya kepemimpinan 37,1 % dan lingkungan sekolah 63,9 %



KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data, pengujian hipotesis dan pembahasan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan seperti berikut: 1). Apabila Gaya kepemimpinan yang baik dan efektif, adalah yang Multistyle role . Pimpinan dengan gayanya melakukan pendekatan adaptif terhadap permasalahan yang dihadapi sehingga bisa meningkatkan motivasi dan kinerja guru baik langsung dan tidak langsung. 2) Lingkungan yang baik dan korelasinya positif signifikan adalah lingkungan yang selalu menghadirkan sarana dan prasarana serta situasi yang nyaman dan indah sehingga berpengaruh tidak langsung terhadap peningkatan motivasi dan kinerja, 3) Motivasi yang kuat baik timbul karena pengaruh lingkungan atau gaya kepemimpinan atau juga karena dorongan pribadi yg kuat sejak lahir akan semakinkuat pula kinerjanya, 4) Terpeliharanya hubungan kerja dan lingkungan yang sehat berimplikasi terhadap kinerja yang jujur dan amanah, 5) Gaya Kepemimpinan yang tegas, humanis serta selalu membantu dan mendukung para guru untuk terus berinovasi merupakan gaya yang bisa meningkatkan Motivasi serta kinerja guru.6) Lingkungan sekolah yang mendatangkan motivasi kuat antara lain lingkungan yang selalu tegor sapa salam dan berkompetisi untuk meraih predikat terbaik dalam proses pelaksanaan pembelajaran yang muaranya kinerja guru akan meningkat, 7) Pengaruh gaya kepemimpinan yang baik berimplikasi kepada baiknya motivasi dalam kinerja dan demikian pula sebaliknya.

REFERENSI

- Abdullah, Mulyana. 2017. "Manajemen Mutu Pendidikan Di Sekolah Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah, Profesionalisme Guru, Dan Partisipasi Masyarakat Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di Sekolah". *Jurnal Penelitian Pendidikan*, Vol 17, No
- Anhdita Dessy Wulansari. 2012. *Penelitian Pendidikan Suatu Pendekatan Praktik Dengan Menggunakan SPSS*. Ponorogo: STAIN Press Ponorogo.
- An-Nawawi, Imam. 2010. *Matan Hadist Arba'in*, Ttp: Pustaka Ibnu „Umar, T.T.Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta:Reineka Cipta.
- Ardi, Maqasary. 2017. *Jurnal Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja (Online)*. [Http:// Www. E-Jurnal. Com/ 2013/09/Faktor-Faktor-Yang- mempengaruhi-Kinerja.Html](http://www.E-Jurnal.Com/2013/09/Faktor-Faktor-Yang-mempengaruhi-Kinerja.Html). (Diakses 17 November2017).
- Ardiana, Titin Eka. 2017. "Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guruakuntansi SMK Di Kota Madiun", *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*, Vol.17 Nomor 02, Juni.
- Endang, Kusmiah. 2010. "Hubungan Sertifikasi Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Di Kecamatan Mojong Kabupaten Sidrap". *Tesis*. Makassar: Pascasarjana UNM.Diunduh Tanggal 15 Oktober 2017.
- Priansa, Donni Juni. *Kinerja dan Profesionalisme Guru*. Bandung: Alfabeta, 2014.
- Supriadi. *Kinerja Guru*. Cet.1. Jakarta: PT. Raja Gravindo Persada, 2013. Thoifah, I'anatut. *Statistika Pendidikan dan Metode Penelitian Kuantitatif*. Malang:Madani, 2015.
- Gaudium vestrum: jurnal kateketik pastoral www.ojs.stkpkbi.ac.id vol. 3, no. 1, juni 2019 [issn: 2549-581x](http://www.ojs.stkpkbi.ac.id) 14 Faktor-Faktor Penyebab Renda-Hnya Kinerja Guru Dan Korelasinya Terhadap Pembinaan Siswa Studi Kasus Di SMAN 1 Darul Imarah Aceh Besar. *Ilmiah DIDAKTIKA* 15(2), 193–207.(2019)
- Haryanto, Zeni Dan Abdul Aziz. 2012. *Sertifikasi Profesi Keguruan*. Jakarta. Poliyama Widyapustaka.Hamalik, Oemar. 2014. *Manajemen Pengembangan Kurikulum*. Bandung: Remaja Rosdakarya. Hasibuan, Malayu SP. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan IV. Jakarta: Bumi Aksara.Kartono, Kartini. 2014. *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali.
- Hudaya, Laila. 2017. *Jurnal Pengaruh Faktor Internal Dan Faktor Eksternal Terhadap*

- Kompetensi Guru Ekonomi Madrasah Aliyah (MA) Di Kabupaten Tulungagung. [Http://Jurnal.Stkipgritulungagung.Ac.I D.](http://Jurnal.Stkipgritulungagung.Ac.I D.) (Diakses 17 November 2017).
- Irawan, A, Maarif, Syamsul, M. Affandi, Joko, M. 2015. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen* , Vol. I No I. Institut Pertanian Bogor.Jurnal.
- Kemdikbud. 2013. *Panduan Penetapan Peserta Program Sertifikasi Tahun 2013*.[Hhttp://Bpsdmpk.Kemdikbud.Go.Id/Pdf](http://Bpsdmpk.Kemdikbud.Go.Id/Pdf).
- Mulyasa, E. 2013. *Standar Kompetensi Dan Sertifikasi Guru*.Bandung: PT Remaja Karya Putra.
- Nawawi, Hadari. 2013. *Kepemimpinan Yang Efektif*. Yogyakarta: Gadjahmada Press.
- Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pembinaan Mental TNI-AD Jakarta”, *Jurnalmanajemen Pendidikan, Vol.2 No. 1 Juli*, 2011.
- Raddana. 2017. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru SMA Negeri Di Nusa Tenggara Barat.[Https:// Journal. Uny. Ac. Id/Index.Php/ Jpv/ Article/ View/ 1028](https://Journal.Uny.Ac.Id/Index.Php/Jpv/Article/View/1028).(Di5a3kses15desember 2017)
- Rahmat Hidayatullah. 2018 (*Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru Ips Smp Dan Mts Di Kecamatan Marioriwawo Kabupaten Soppeng*)
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.Sardiman. 2017. *Interaksi Dan Motivasi Belajarmengajar*. Jakarta: Gramedia Persada.
- Siswanto, S. 2013. *Manajemen Tenaga Kerjainonesia*. Jakarta: Pt Bumi Aksara.
- Syahril, Wawat. 2011. *Profesi Kependidikan*.Bandar Lampung: Lembaga Penerbitstkip Bandar Lampung. Usman, Husaini. 2015. *Manajemen, Teori, Praktik, Dan Riset Pendidikan*.Jakarta: Bumi Aksara.Undang-Undang Republik Indonesia No. 20Tahun 2003 *Tentang Sistem Pendidikannasional*.
- Undang-Undang Republik Indonesiano. 14 Tahun 2005 *Tentang Guru Dan Dosen*.Wahdjosumidjo. (2013). *Sertifikasi: Tinjaun Teoritik Dan Permasalahannya*. Jakarta: Rajagrafindo.
- Wahyudi. 2012. *Sertifikasi Dalam Organisasipembelajar*. Bandung: Alfa Beta. Wawan. 2017. Faktor-Faktor Kinerja Guru. [Http://Wawan4mi. Blogspot. Co.Id/](http://Wawan4mi.Blogspot.Co.Id/) 2012/ 07 /*Jurnal-Kinerja-Guru.Html*.(Diakses5desember 2017).
- Syahril, Wawat. 2011. *Profesi Kependidikan*.Bandar Lampung: Lembaga Penerbitstkip Bandar Lampung.Usman, Husaini. 2015. *Manajemen, Teori, Praktik, Dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.Undang-Undang Republik Indonesia No.20Tahun 2003 *Tentang Sistem Pendidikannasional*.
- Undang-Undang Republik Indonesiano. 14 Tahun 2005 *Tentang Guru Dan Dosen*.Wahdjosumidjo. (2013). *Sertifikasi: Tinjaun Teoritik Dan Permasalahannya*. Jakarta: Rajagrafindo.
- Wahyudi. 2012. *Sertifikasi Dalam Organisasipembelajar*. Bandung: Alfa Beta. Wawan. 2017. Faktor-Faktor Kinerja Guru. [Http://Wawan4mi. Blogspot. Co.Id/2012/ 07 /Jurnal-Kinerja-Guru.Html](http://Wawan4mi.Blogspot.Co.Id/2012/07/Jurnal-Kinerja-Guru.Html).(Diakses5desember 2017).