

Pengaruh Pendidikan, Fasilitas Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru pada SMA Negeri 12 Makassar

Author

Zulfikar Pratama Basir¹, Lukman Chalid², Nurhayati Aziz³

Email

vikibasir@gmail.com
lukman.chalid@umi.ac.id
nurhayati.aziz@umi.ac.id

Afiliasi

¹*Magister Manajemen, Pascasarjana Universitas Muslim Indonesia*

^{2,3*}*Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Muslim Indonesia*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Pendidikan, Fasilitas kerja dan Kepemimpinan terhadap kinerja Guru pada SMA Negeri 12 Makassar. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru tetap SMAN 12 Makassar. Populasi ini bersifat heterogen yang dapat dilihat dari beragamnya usia dan jenis kelamin sebanyak 42 orang. Dengan melihat jumlah populasi yang tidak terlalu besar, maka penelitian ini menggunakan metode sensus yaitu seluruh populasi dijadikan responden. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, dan dokumentasi. Metode analisis data menggunakan analisis statistik deskriptif, dan regresi linier berganda dengan menggunakan Program SPSS versi 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pendidikan, fasilitas kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMAN 12 Makassar. Kemudian pada variabel kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru pada SMAN 12 Makassar.

Kata kunci: Pendidikan, fasilitas kerja, kepemimpinan dan Kinerja Karyawan

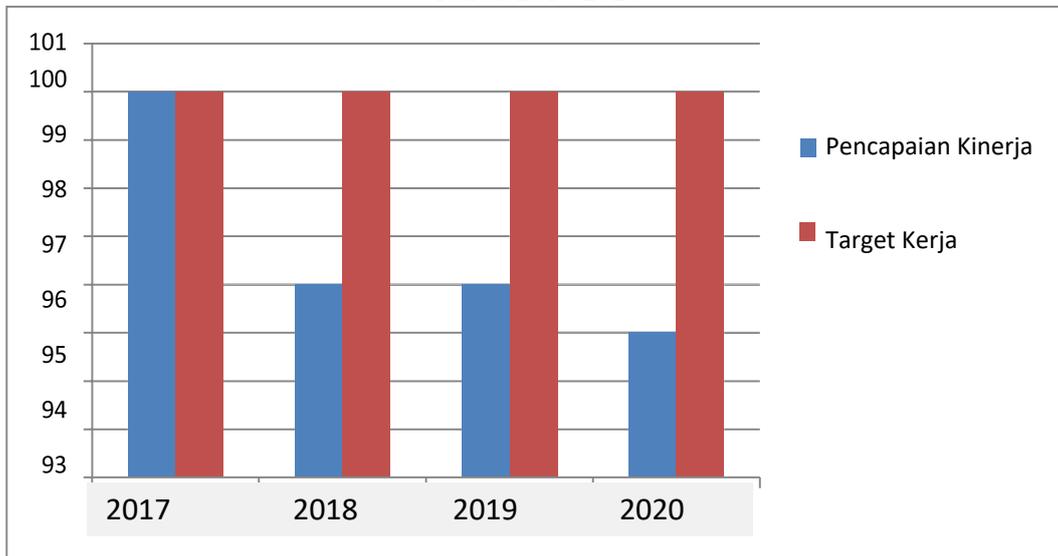
Pendahuluan

Pendidikan dalam rangka menghasilkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas dan meningkatkan produktivitas kerja bagi organisasi menempati posisi yang penting dan strategis. Pendidikan juga merupakan usaha sadar untuk menumbuh kembangkan potensi Sumber Daya Manusia (SDM) melalui kegiatan pengajaran. Kegiatan belajar mengajar melibatkan beberapa komponen, yaitu peserta didik, guru (pendidik), tujuan pembelajaran, isi pelajaran, metode mengajar, media dan evaluasi. Tujuan pembelajaran yang diinginkan tentu yang optimal. Hal ini sejalan dengan tujuan pendidikan yakni menyiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan akademik dan professional yang dapat menerapkan, mengembangkan dan atau memperkaya khasanah ilmu pengetahuan, teknologi dan kesenian. Untuk itu ada beberapa hal yang perlu diperhatikan oleh guru sebagai pendidik berkaitan dengan kinerjanya.

Kinerja sendiri menurut (Rahawarin & Arikunto, 2015) yaitu pencapaian tujuan yang telah ditetapkan merupakan salah satu tolak ukur kinerja individu, yakni tugas individu, perilaku individu, dan ciri individu. Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya, suatu organisasi akan berupaya untuk meningkatkan kinerja pegawainya dengan harapan tujuan perusahaan dapat tercapai. Kinerja guru adalah kemampuan seorang guru dalam melaksanakan proses pembelajaran di kelas sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan (Yusuf, 2016). Dimana kemampuan tersebut telah mencakup beberapa aspek, diantaranya: perencanaan program belajar mengajar, pelaksanaan proses belajar mengajar, penciptaan dan pemeliharaan kelas yang optimal, pengendalian kondisi belajar yang optimal, serta penilaian hasil belajar. Kinerja tentu menjadi faktor yang sangat penting dalam menentukan kualitas kerja seseorang termasuk seorang guru. (Darmawan, 2019) menyatakan bahwa kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang guru telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan, atau merupakan perpaduan dari

hasil kerja (apa yang harus dicapai seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya). Kinerja guru yang tinggi sangatlah diharapkan SMAN 12 Makassar. Semakin banyak guru yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas SMAN 12 Makassar secara keseluruhan akan meningkat dan dapat bertahan dalam persaingan global dan dapat menghasilkan siswa didik yang bersaing tinggi. Guru dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Berikut ini adalah grafik laporan kinerja guru SMAN 12 Makassar.

Gambar 1. Kinerja Guru SMAN 12 Makassar
Tahun 2017-2020



Sumber: SMAN 12 Makassar

Fenomena yang terjadi terhadap kinerja guru pada SMAN 12 Makassar memang mengalami penurunan, berdasarkan data pada gambar 1 di atas. Berdasarkan data pada gambar 1 di atas menunjukkan bahwa dari mulai tahun 2017 – 2020 kinerja guru SMAN 12 Makassar terjadi penurunan. Di kinerja guru dari tahun 2017 yang telah mencapai target 100% menjadi 96% pada tahun 2018 dan tahun 2019, lalu menurun lagi menjadi 95% di tahun 2020, untuk kinerja guru SMAN 12 Makassar selalu mencapai target dengan capaian 100% hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru SMAN 12 Makassar mengalami penurunan hanya dikinerja guru. Kinerja seseorang di pengaruhi oleh banyak faktor yaitu kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, pengawasan, faktor intrinsik dalam pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi, dan fasilitas (Sulfemi, 2020). Menurut (Hadromi, 2017) Pendidikan adalah suatu proses, teknis dan metode belajar mengajar dengan maksud mentransfer suatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan sebelumnya.

Faktor lainnya yang adalah terkait dengan fasilitas kerja. Menyadari pentingnya fasilitas dalam mendukung pembelajaran, sedikit demi sedikit pengembangan telah dilakukan dari tahun ke tahun, mengikuti segala perkembangan yang ada. Salah satu yang mempengaruhi kinerja guru adalah Fasilitas kerja, karena merupakan suatu bentuk pelayanan bagi instansi atau organisasi terhadap pegawai atau guru agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhannya, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja (Ritonga, 2020).

Salah satu faktor yang menarik perhatian yaitu kebijakan pimpinan atau kepemimpinan kepala sekolah yang merupakan kontribusi seorang kepala sekolah baik secara kualitatif maupun kuantitatif yang terukur dalam rangka membantu tercapainya tujuan sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah ditentukan oleh faktor kewibawaan, sifat dan keterampilan, perilaku maupun fleksibilitas pemimpin (Purwanto et al., 2020). Menurut (Awaru, 2015) agar fungsi kepemimpinan kepala sekolah berhasil memberdayakan segala sumber daya sekolah untuk mencapai tujuan sesuai dengan situasi, diperlukan seorang kepala sekolah yang memiliki kemampuan profesional yaitu: kepribadian, keahlian dasar, pengalaman, pelatihan dan pengetahuan profesional, serta kompetensi administrasi dan pengawasan.

SMAN 12 Makassar, merupakan salah satu Sekolah Menengah Atas Negeri yang berada di Provinsi Sulawesi Selatan yang beralamat di jalan Moha Lasuloro No 54 Kelurahan Antang Kecamatan Manggala kota Makassar dengan kode pos 90234. Sama dengan SMA pada umumnya di Indonesia, masa pendidikan sekolah di SMAN 12 Makassar ditempuh dalam waktu 6 semester, atau 3 tahun masa belajar, mulai dari kelas X sampai dengan kelas XII. SMAN 12 Makassar didirikan pada tahun 1987 dengan sk pendirian 1987-05-30. Dan mendapatkan izin operasional yang disahkan melalui surat ketetapan 421.3/5977/DPK/X/2016. Pada tahun 2014 sebelum diberlakukan kurikulum 2013, sekolah ini menggunakan Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP). Kemudian data mengenai jumlah guru yaitu erdapat 69 tenaga yang terdapat pada SMA Negeri 12 Makassar, dengan 42 guru tetap (PNS) dan 20 guru honorer atau kontrak serta tenaga administrasi atau tata usaha sebanyak 7 guru dengan status PNS.

Fenomena yang terjadi dimasa pandemic covid 19 berdasarkan surat Edaran Kementrian Pendidikan dan kebudayaan Nomor 2 Tahun 2020 tentang Pencegahan dan Penanganan Corona Virus Disease (Covid-19) Di Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, Surat Edaran Nomor 3 Tahun 2020 tentang Pencegahan *Corona Virus Disease* (Covid-19) Pada Satuan Pendidikan, dan Surat Edaran Nomor 4 Tahun 2020 tentang Pelaksanaan Kebijakan Pendidikan Dalam Masa Darurat Penyebaran *Corona Virus Disease* (Covid-19) yang berisi tentang proses belajar di rumah melalui pembelajaran daring. Berkumpul dan berinteraksinya guru dan murid di sekolah atau dosen dan mahasiswa di kampus dapat menjadi sarana untuk penyebaran virus corona tersebut, hal itulah yang mendorong pemerintah pusat dan pemerintah daerah menetapkan kebijakan untuk melakukan kegiatan pembelajaran dari rumah atau melalui pembelajaran daring/jarak jauh. Kebijakan tersebut berlaku bagi seluruh jenjang pendidikan baik negeri maupun swasta. Hal ini memaksa guru untuk *work from home*. Kondisi ini menyebabkan guru kewalahan sebab masih sedikit guru yang mampu mengoperasikan layanan computer dan berbagai aplikasinya. Hal ini tentu mengurangi produktivitas kinerja guru dalam proses belajar mengajar. Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, maka peneliti melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pendidikan, Fasilitas kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru SMAN 12 Makassar”.

Manajemen SDM

Manajemen SDM merupakan sistem yang mempunyai beberapa fungsi, kebijakan, aktivitas, atau praktik diantaranya *recruitment, selection, development, compensation, retention, evaluation, promotion*, dan lain-lain (Jaya, 2022). (Pranansa et al., 2018) lebih spesifik mengatakan bahwa, Manajemen SDM merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi. (Handayani & Rasyid, 2015) mengemukakan tujuan dari manajemen sumber daya manusia diantaranya yaitu: 1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi, pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal. 2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang dapat dan memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya. Dan 3. Membantu dalam pengembangan keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM. Menurut (Purwanto et al., 2020) ada beberapa fungsi-fungsi dari Manajemen SDM, diantaranya yaitu: perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengadaan, pengendalian, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian.

Pendidikan

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menjelaskan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara. Menurut (Budiwibowo, 2016) pendidikan dapat diartikan sebagai usaha sadar yang sistematis dalam mengembangkan potensi manusia secara optimal, baik pola pikir maupun sikap dan perilaku yang ada dalam dirinya agar menjadi manusia seutuhnya. Ada empat teori pendidikan yaitu pendidikan klasik, pendidikan pribadi, teknologi dalam pendidikan dan pendidikan interaksional. Fungsi pendidikan adalah untuk

mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa yang bertujuan mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab (UU Sisdiknas No.20 tahun 2003 Pasal 3). Hal ini menggambarkan bahwa pendidikan merupakan pengkondisian situasi pembelajaran bagi peserta didik guna memungkinkan mereka mempunyai kompetensi-kompetensi yang dapat bermanfaat bagi kehidupan dirinya sendiri maupun masyarakat. Adapun indikator pendidikan menurut (Nasution & Ichsan, 2020) yaitu jenjang pendidikan, kesesuaian pendidikan dengan pekerjaan dan pelatihan.

Fasilitas Kerja

Menurut (Priyono et al., 2018) secara sederhana yang dimaksud dengan fasilitas adalah suatu sarana fisik yang dapat memproses suatu masukan (*input*) menuju keluaran (*output*) yang diinginkan. Sedangkan menurut (Baihaqi, 2015) fasilitas adalah penyedia perlengkapan – perlengkapan fisik untuk memberikan kemudahan kepada penggunaannya, sehingga kebutuhan-kebutuhan dari pengguna fasilitas tersebut dapat terpenuhi. Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan dan dipakai oleh pegawai untuk melaksanakan tugas yang dapat memudahkan dan memperlancar pelaksanaan segala sesuatu pekerjaan. Fasilitas kerja sangatlah penting bagi perusahaan maupun organisasi, karena dapat menunjang kinerja pegawai, seperti dalam penyelesaian tugas. Adapun fungsi dari fasilitas kerja menurut (Nisa, 2018) dibagi atas 5 yaitu: 1. Mempercepat proses pelaksanaan pekerjaan, sehingga dapat menghemat waktu. 2. Meningkatkan produktivitas, baik barang ataupun jasa, 3. Kualitas produk lebih terjamin, 4. Ketepatan susunan dan stabilitas ukuran terjamin. Lebih mudah/ sederhana dalam gerak para pelakunya dan 5. Menimbulkan rasa kenyamanan bagi orang-orang yang berkepentingan sehingga dapat mengurangi emosional mereka. Menurut (Rasdi, 2021) indikator dari fasilitas kerja terdiri atas 4 yaitu sesuai dengan kebutuhan, mampu mengoptimalkan hasil kerja, mudah dalam penggunaan dan mempercepat proses kerja.

Kepemimpinan

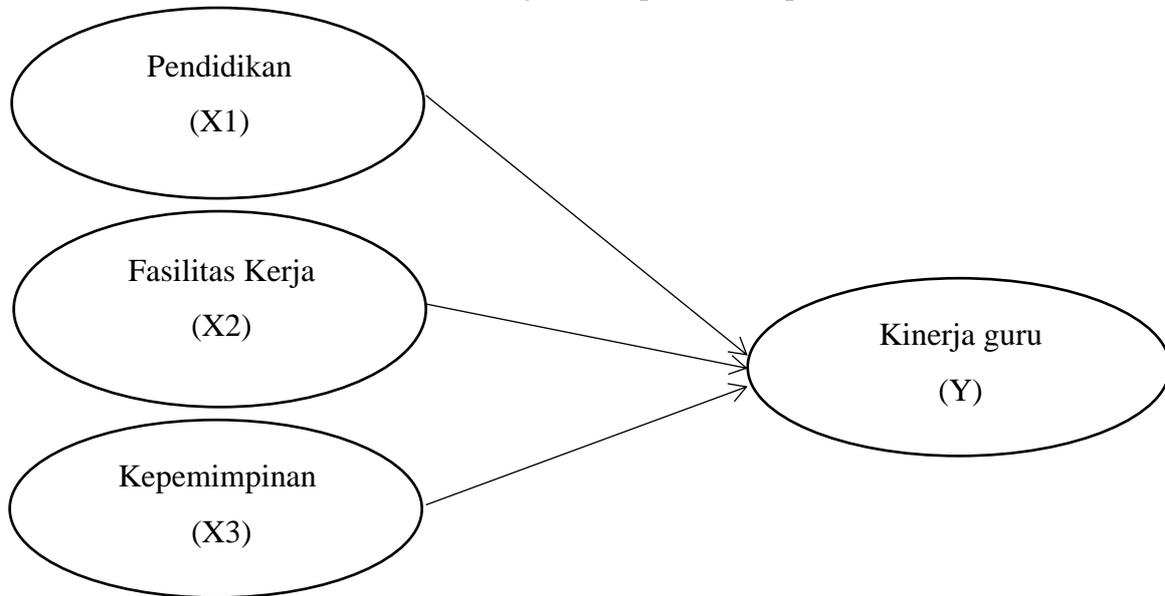
Menurut (Yunita, 2021) kepemimpinan merupakan orang yang memiliki wewenang untuk memberi tugas mempunyai kemampuan untuk membujuk atau mempengaruhi orang lain dengan melalui pola hubungan yang baik guna mencapai tujuan yang telah ditentukan. Menurut (Sakti et al., 2021) kepemimpinan adalah seseorang yang memiliki kemampuan mempengaruhi perilaku orang lain tanpa menggunakan kekuatan, sehingga orang-orang yang dipimpinnya menerima dirinya sebagai sosok yang layak memimpin mereka. Dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pimpinan itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Tidak mudah karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Seorang pemimpin harus mengetahui betul fungsi pemimpin dan sekaligus mengetahui unsur-unsur kepemimpinan sebagai aktivitas mempengaruhi, kemampuan mengajak, mengarahkan, menciptakan dan mencetuskan ide. Menurut (Wasiman & Sumani, 2019) ada 5 gaya kepemimpinan yaitu: gaya kepemimpinan autokratis, birokratik, diplomatis, partisipatif, dan *free rein leader*.

Kinerja Guru

Menurut (Novitasari et al., 2012) kinerja (*performance*) merupakan suatu tindakan proses atau cara bertindak atau melakukan fungsi organisasi. Kinerja secara umum dipahami sebagai suatu catatan keluaran hasil pada fungsi jabatan atau seluruh aktifitas kerjanya dalam periode waktu tertentu. Secara singkat kinerja disebutkan sebagai suatu kesuksesan didalam melaksanakan suatu pekerjaan (Patarai et al., 2018). Kinerja yang baik merupakan cerminan dari perilaku yang baik sehingga dengan kinerja yang baik akan membuahkan produktivitas yang baik yang nantinya dapat mencapai tujuan organisasi (Budiwibowo, 2016). Penilaian kinerja adalah proses sistematis dan berkesinambungan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan rencana, kebijakan, sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam mewujudkan visi, misi, strategi perusahaan (Pranosa et al., 2018). Proses ini dimaksudkan untuk menilai pencapaian setiap indikator kinerja guna memberikan gambaran tentang keberhasilan dan kegagalan pencapaian tujuan dan sasaran. Tujuan penilaian kinerja adalah sebagai alat diagnostic dan proses penilai terhadap pengembangan individu, tim dan organisasi. Manajemen

kinerja merupakan suatu proses yang dirancang untuk menghubungkan tujuan organisasi dengan tujuan individu, sehingga kedua tujuan tersebut bertemu. Kinerja dapat diukur dan diketahui jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standart keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan oleh organisasi. Menurut (Jaya, 2022) ada 4 faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang diantaranya yaitu: jumlah dan komposisi dari kompensasi yang diberikan, penempatan kerja yang tepat, pelatihan dan promosi, serta hubungan dengan rekan kerja maupun pemimpin.

Berdasarkan uraian di atas, maka kerangka konseptual dalam penelitian kami adalah.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Berdasarkan uraian dan kerangka konseptual pada gambar 1. Maka hipotesis dalam penelitian kami adalah.

H1: Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 12 Makassar.

H2: Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 12 Makassar.

H3: Kebijakan Pimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 12 Makassar.

Metode Penelitian

Penelitian kami termasuk kedalam jenis penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui. Dalam penelitian ini, kami melakukan penelitian di SMA Negeri 12 Makassar, salah satu Sekolah Menengah Atas Negeri yang berada di Provinsi Sulawesi Selatan yang beralamat di jalan Moha Lasuloro No 54 Kelurahan Antang Kecamatan Manggala kota Makassar dengan kode pos 90234. Waktu yang kami gunakan dalam penelitian ini selama bulan Juni-Agustus 2021. Populasi dalam penelitian kami adalah seluruh guru tetap SMA Negeri 12 Makassar yang berjumlah 42 guru, sedangkan penentuan sampel dilakukan dengan cara sampel jenuh yaitu dengan menjadikan seluruh populasi menjadi sampel dalam penelitian.

Jenis data dalam penelitian kami bersifat kuantitatif, yaitu data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung, yang berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka. Dalam hal ini data kuantitatif yang diperlukan adalah jumlah karyawan dan hasil angket. Adapun sumber data yang kami gunakan dalam penelitian ini terbagi atas dua, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang mengacu pada informasi yang diperoleh dari tangan pertama oleh peneliti yang berkaitan dengan variabel minat untuk tujuan spesifik studi sedangkan data sekunder adalah data yang mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber yang telah ada.

Dalam mengumpulkan data, kami menggunakan 4 macam metode yaitu observasi, wawancara, kusioner dan dokumentasi.

Dalam pengujian instrumen data, kami menggunakan dua tahap pengujian yaitu uji validitas dan uji realibilitas. Dalam menganalisis sebuah data, kami menggunakan dua macam analisis, yaitu analisis univariat dan analisis multivariat. Sedangkan pengujian asumsi klasik dalam penelitian ini kami menggunakan tiga macam pengujian yaitu uji normalitas, uji multikolonieritas dan uji heteroskedastisitas.

Hasil dan Pembahasan

Karakteristik Responden

1. Karakteristik Responden

Tabel 1. Jumlah Responden Statistics

		Jenis kelamin	usia	pendidikan	masa kerja
N	Valid	42	42	42	42
	Missing	0	0	0	0

Sumber: Data diolah 2021

Berdasarkan Tabel 3 diatas dapat dijelaskan bahwa kuesioner yang disebar terkait dengan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, dan masa kerja menunjukkan data valid. sejumlah 42 kuesioner dan yang kembali sebanyak 42 kuesioner, maka dapat disimpulkan bahwa tingkat pengembalian kuesioner sebesar 100%.

a) Distribusi responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 2. Jumlah responden berdasarkan jenis kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	10	23.8	23.8	23.8
	perempuan	32	76.2	76.2	100.0
Total		42	100.0	100.0	

Sumber: data diolah 2021

Berdasarkan Table 2 di atas, menunjukkan bahwa responden berdasarkan jenis kelamin terbanyak adalah jenis kelamin perempuan dengan jumlah 32 orang kemudian responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 10 orang.

b) Distribusi responden berdasarkan umur

Tabel 3. Jumlah responden berdasarkan usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<30 tahun	5	11.9	11.9	11.9
	30-40 tahun	20	47.6	47.6	59.5
	40-50 tahun	13	31.0	31.0	90.5
	>50 tahun	4	9.5	9.5	100.0
Total		42	100.0	100.0	

Sumber: data diolah 2021

Berdasarkan Tabel 3 diatas, menunjukkan bahwa responden guru berdasarkan umur kebanyakan didominasi oleh guru yang berumur 30>40 tahun, kemudian setelah itu

didominasi oleh guru yang berumur 40>50 tahun sebanyak 13 guru, dan yang paling sedikit untuk responden berdasarkan usia adalah guru yang berumur <30 tahun dengan jumlah 5 guru yang dimana hanya beda satu dengan guru yang berusia >50 tahun dengan jumlah sebanyak 4 guru. Ini menyatakan bahwa guru yang berumur 30>40 berada pada usia tingkat produktivitas tinggi, dan dari segi kematangan intelektual dan emosional juga baik.

c) Distribusi responden berdasarkan tingkat pendidikan

Tabel 4. Jumlah responden berdasarkan tingkat pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sarjana s1	39	92.9	92.9	92.9
pasca sarjana	3	7.1	7.1	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Sumber: data diolah 2021

Berdasarkan Tabel 4 di atas, menunjukkan bahwa responden dengan karakteristik berdasarkan status pendidikan didominasi oleh tingkat S1 yang dimana pegawai yang bergelar Sarjana S1 sebanyak 39 guru, kemudian pada program pascasarjana hanya berjumlah 3 guru. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat atau latar belakang pendidikan guru pada SMA Negeri 12 Makassar memiliki kualifikasi yang sesuai dan mampu menciptakan gaya mengajar yang efektif dan menciptakan siswa/I yang unggul.

d) Distribusi responden berdasarkan masa kerja

Tabel 5. Jumlah responden berdasarkan masa kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid <3 tahun	5	11.9	11.9	11.9
3-5 tahun	9	21.4	21.4	33.3
5-8 tahun	6	14.3	14.3	47.6
>8 tahun	22	52.4	52.4	100.0
Total	42	100.0	100.0	

Sumber: data diolah 2021

Berdasarkan Tabel 7 diatas, menunjukkan bahwa responden berdasarkan masa kerja diatas 8 tahun ada sebanyak 22 orang dan bisa dinyatakan paling mendominasi. Kemudian 3-5 tahun ada sebanyak 9 orang guru, disusul masa kerja 5-8 tahun sebanyak 6 orang guru dan terakhir dan yang paling sedikit dibawah 3 tahun ada sebanyak 5 orang guru. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pengalaman guru di SMA Negeri 12 Makassar sudah tidak diragukan lagi, hanya kurang memberi kesempatan oleh tenaga pengajar usia muda. Hal ini tentu perlu menjadi evaluasi bagi dinas pendidikan provinsi Sulawesi selatan.

2. Hasil Uji Instrumen

Uji instrumen digunakan untuk menentukan kualitas kusioner yang dipergunakan dalam penelitian. Artinya, kusioner tersebut dapat mewakili atau mencerminkan keadaan pada penelitian

a) Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan Spearman correlation dan perhitungan menggunakan SPSS 23.00 for windows. Kriteria yang digunakan untuk menyatakan suatu instrumen dianggap valid atau layak digunakan dalam pengujian hipotesis, yakni: Apabila

koefisien kolerasi lebih besar atau sama dengan 0,30, maka dinyatakan valid, demikian sebaliknya.

- Hasil uji validitas pada variabel pendidikan (X1)

Tabel 6. Hasil uji validitas pendidikan X1

No. Butir Pertanyaan	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
X1.1	0.520	0.30	Valid
X1.2	0.572	0.30	Valid
X1.3	0.798	0.30	Valid
X1.4	0.518	0.30	Valid
X1.5	0.675	0.30	Valid

Sumber: data primer diolah SPSS 2021

Berdasarkan Tabel 6 diatas terlihat bahwa X1.1 sampai X1.5 mempunyai nilai r_{hitung} diatas 0,30 dan nilai signifikan dibawah 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan pada variabel ini mempunyai kriteria valid

- Hasil uji validitas pada variabel fasilitas kerja (X2)

Tabel 7. Hasil uji validitas fasilitas kerja X2

No. Butir Pertanyaan	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
X2.1	0.666	0.30	Valid
X2.2	0.519	0.30	Valid
X2.3	0.572	0.30	Valid
X2.4	0.659	0.30	Valid
X2.5	0.694	0.30	Valid

Sumber: data primer diolah SPSS 2021

Berdasarkan Tabel 7 diatas terlihat bahwa X2.1 sampai X2.5 mempunyai nilai r_{hitung} diatas 0,30 dan nilai signifikan dibawah 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan pada variabel ini mempunyai kriteria valid.

- Hasil uji validitas pada variabel kepemimpinan (X3)

Tabel 8. Hasil uji validitas kepemimpinan X3

No. Butir Pertanyaan	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
X3.1	0.651	0.30	Valid
X3.2	0.702	0.30	Valid
X3.3	0.575	0.30	Valid
X3.4	0.721	0.30	Valid
X3.5	0.714	0.30	Valid

Sumber: data primer diolah SPSS 2021

Berdasarkan tabel 8 diatas terlihat bahwa X3.1 sampai X3.5 mempunyai nilai r_{hitung} diatas 0,30 dan nilai signifikan dibawah 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan pada variabel ini mempunyai kriteria valid.

- Hasil uji validitas pada variabel kinerja

Tabel 9. Hasil uji validitas kinerja (Y)

No. Butir Pertanyaan	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
Y1	0.503	0.30	Valid
Y2	0.440	0.30	Valid
Y3	0.621	0.30	Valid
Y4	0.657	0.30	Valid
Y5	0.570	0.30	Valid

Sumber: data primer diolah SPSS 2021

Berdasarkan Tabel 9 diatas terlihat bahwa Y1 sampai Y5 mempunyai nilai r_{hitung} diatas 0,30 dan nilai signifikan dibawah 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan pada variabel ini mempunyai kriteria valid

b) Uji Realibilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Butir pernyataan/pertanyaan dikatakan reliable atau handal apabila jawaban seseorang terhadap pernyataan/pertanyaan adalah konsisten. Kriteria yang digunakan untuk menyatakan suatu instrument dikatakan reliable jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* (α), yang diaplikasikan dengan program SPSS 23,0 *for windows* lebih besar daripada 0,60, jika nilai yang dihasilkan lebih kecil dari 0,60 maka instrument dikatakan tidak reliable

Tabel 10. Hasil uji realibilitas

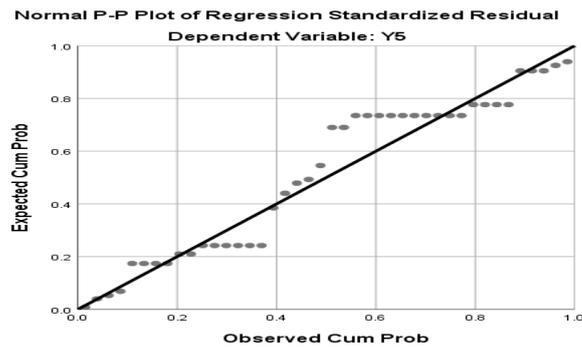
Variabel	Cronbach's Alpha (α)	Nilai Batas Alpha (α)	Ket.
Pendidikan (X1)	0,734	0,60	Reliabel
Fasilitas Kerja (X2)	0,744	0,60	Reliabel
Kepemimpinan (X3)	0,765	0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	0,710	0,60	Reliabel

Sumber: data primer diolah SPSS 2021

Pada tabel 10 diatas menjelaskan bahwa setelah dilakukan uji reliabilitas, nilai Cronbach's Alpha masing-masing variabel Pendidikan, Fasilitas kerja, Kepemimpinan dan kinerja adalah 0,734 0,744 0,765, 0,710 yang berarti semua variabel tersebut reliabel dengan keputusan yang baik, karena memiliki nilai koefisien alpha diatas 0,60.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen, variabel independennya, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Deteksi normalitas dilihat dengan menggunakan grafik normal *P-P Plot Of Regression Standarized Residual*.



Gambar 2. Grafik Normal P-P Plot Of Regression Standarized Residual

Pada gambar 2. terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Maka model regresi memenuhi asumsi normalitas

4. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah pada model regresi terdapat korelasi antar variabel independen. Model regresi dikatakan bebas Multikolinearitas jika *Variance Inflation Faktor* (VIF) < 10 (Ghozali, 2006:91), hasil uji multikolinearitas disajikan dalam tabel 11:

Tabel 11. Hasil Multikolinearitas

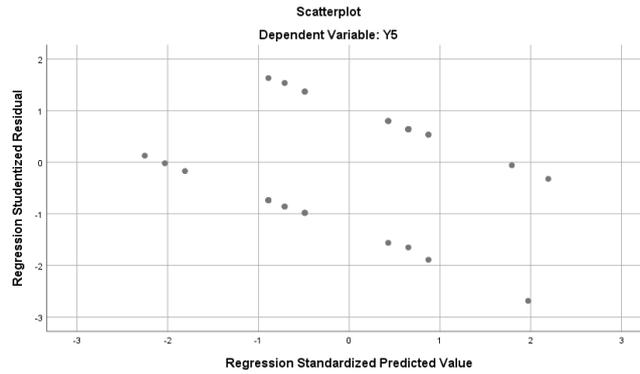
Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.047	.793		1.319	.195		
	X1.5	.303	.138	.305	2.194	.034	.980	1.020
	X2.5	.410	.140	.411	2.920	.006	.959	1.043
	X3.5	-.059	.126	-.066	-.468	.642	.952	1.051
a. Dependent Variable: Y5								

Sumber : Data primer diolah SPSS V.25, 2021

Berdasarkan table 11 hasil uji multikolinearitas yang disajikan pada tabel 14 diatas tampak bahwa, masing-masing variabel bebas memiliki nilai VIF<10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa, masing-masing variabel bebas dalam model regresi tidak mengalami multikolinearitas.

b) Uji Heteroskedastisitas

Untuk mendeteksi Heteroskedastisitas dapat melihat grafik scatterplot. Deteksinya dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik dimana sumbu X dan Y menyebar dibawah angka 0 pada sumbu Y, seperti terlihat pada gambar 3 di bawah ini.



Gambar 3. Grafik Scatterplot
 Sumber: Data primer diolah SPSS V.25, 2021

Berdasarkan hasil gambar 3. diagram Scatterplot diatas, terlihat bahwa titik-titik menyebar acak diatas dan dibawah titik 0 pada sumbu Y, Sehingga dapat dikatakan bahwa pada model regresi ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dan pengujian ini layak dipakai.

5. Analisis Regresi Linear Berganda

Penelitian ini menggunakan regresi linear berganda, dilakukan dengan menggunakan metode enter, dimana semua variabel dimasukkan untuk mencari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen melalui meregresikan kinerja (Y) sebagai variabel dependen dan Pendidikan (X1), Fasilitas kerja (X2) dan Kepemimpinan (X3) sebagai variabel independen. Hasil hipotesis dalam penelitian ini terdapat pada tabel 12 dibawah ini.

Tabel 12. Hasil regresi linear berganda

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1.047	.793		1.319	.195
	Pendidikan	.303	.138	.305	2.194	.034
	Fasilitas kerja	.410	.140	.411	2.920	.006
	Kepemimpinan	-.059	.126	-.066	-.468	.642

a. Dependent Variable: Y5

Sumber: data primer tahun 2021

Berdasarkan tabel 12 diatas, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

$$Y = 1.047 + 0,303 (X1) + 0,410 (X2) + -0.059 (X3)$$

Nilai konstanta dengan koefisien regresi pada tabel 8 dapat dijelaskan sebagai berikut: 1. Nilai konstanta adalah 1,047 ini menunjukkan bahwa, jika variabel independen (Pendidikan, Fasilitas kerja dan kepemimpinan.) bernilai nol (0), maka nilai variabel dependen (Kinerja Guru) sebesar 1,047 satuan. 2. Koefisien regresi pendidikan (b₁) adalah 0,303 dan bertanda positif. Hal ini berarti, nilai variabel Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,304 jika nilai variabel X1 mengalami kenaikan satu satuan dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Koefisien bertanda positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel Pendidikan (X1) dengan variabel Kinerja guru (Y). 3. Koefisien regresi Fasilitas kerja (b₂) adalah 0,410 dan bertanda positif. Hal ini berarti, nilai variabel Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,411 jika nilai variabel X2 mengalami kenaikan satu satuan dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Koefisien bertanda positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel Fasilitas kerja (X2) dengan variabel Kinerja guru (Y). Dan 4. Koefisien regresi kepemimpinan (b₃) adalah -0.059 dan bertanda positif. Hal ini berarti, nilai variabel Y akan mengalami kenaikan sebesar -0.058 jika nilai variabel X3 mengalami kenaikan satu satuan dan

variabel independen lainnya bernilai tetap. Koefisien bertanda negatif menunjukkan tidak ada hubungan yang searah antara variabel kepemimpinan (X3) dengan variabel Kinerja guru (Y).

6. Pengujian Hipotesis

a) Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji hubungan koefisien regresi secara parsial atau terpisah dari variabel independennya, apakah masing-masing variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Caranya adalah dengan membandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} . Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, namun jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil pengujian parsial dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 13. Hasil uji t secara parsial

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1.047	.793		1.319	.195
	Pendidikan	.303	.138	.305	2.194	.034
	Fasilitas kerja	.410	.140	.411	2.920	.006
	Kepemimpinan	-.059	.126	-.066	-.468	.642

a. Dependent Variable: Y5

Sumber: data primer tahun 2021

Dari Tabel 13 diatas dapat kita lihat masing-masing nilai t_{hitung} dan signifikan variabel bebas, diketahui nilai t_{tabel} dengan persamaan $n-k-1$; $a/2 = 42-3-1$; $0,05/2 = 38$; $0,025 = 2,024$ pada signifikan 5%. Dengan demikian diperoleh hasil sebagai berikut:

- Pengaruh pendidikan terhadap kinerja guru
Diketahui nilai signifikan untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah $(0,34) < 0,5$ dan nilai $t_{hitung} 2,194 > t_{tabel} 2,024$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa variabel Pendidikan (X1) mempunyai pengaruh yang Positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMAN 12 Makassar.
- Pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja guru
Diketahui nilai signifikan untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah $(0,06) > 0,5$ dan nilai $t_{hitung} 2,920 > t_{tabel} 2,024$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa variabel Fasilitas kerja (X2) mempunyai pengaruh yang Positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMAN 12 Makassar.
- Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru
Diketahui nilai signifikan untuk pengaruh X3 terhadap Y adalah $(642) < 0,5$ dan nilai $t_{hitung} -468 > t_{tabel} 2,024$, maka H_0 ditolak. Artinya bahwa variabel Kepemimpinan (X3) mempunyai pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru SMAN 12 Makassar.

7. Uji F (Simultan)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Untuk membuktikan secara bersama-sama, maka dilakukan uji F. Hasil uji regresi secara simultan atau uji F dapat dilihat pada table 14 dibawah ini:

Tabel 14. Hasil uji F secara simultan

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	2.893	3	.964	4.879	.006 ^b
	Residual	7.511	38	.198		
	Total	10.405	41			

a. Dependent Variable: Y5

b. Predictors: (Constant), X3.5, X1.5, X2.5

Sumber: data primer tahun 2021

Tabel 14 menunjukkan bahwa tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat dikatakan bahwa Pendidikan, Fasilitas Kerja dan kepemimpinan secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh terhadap Kinerja guru, dengan probabilitas 0,006. Karena probabilitas jauh lebih kecil dari nilai signifikan 0,05, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi tingkat kualitas laporan keuangan.

8. Uji Determinasi R²

Determinasi (R²) digunakan untuk melihat seberapa besar sumbangan pengaruh variabel independen (pendidikan, fasilitas kerja, dan kepemimpinan) terhadap variabel dependen (kinerja guru). Sedangkan untuk melihat seberapa besar korelasi atau hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen dengan melihat nilai R. hasil nilai R dan R² terlihat pada tabel 15 dibawah ini:

Tabel 15. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.527 ^a	.278	.221	.445
a. Predictors: (Constant), X3.5, X1.5, X2.5				
b. Dependent Variable: Y5				

Sumber: data primer, tahun 2021

Berdasarkan tabel 15 dapat diketahui nilai R sebesar 0,527 menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara variabel dependen (kinerja guru) dengan variabel independen (Pendidikan, Fasilitas Kerja dan kepemimpinan) memiliki hubungan sebesar 52,7%. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebesar 52,7%, sedangkan sisanya 47,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Pembahasan

A. Pengaruh pendidikan terhadap kinerja guru SMAN 12 Makassar

Berdasarkan analisis data dari hasil pengujian hipotesis diperoleh hasil regresi berganda pada penelitian ini bahwa Pengaruh Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Peningkatan Kinerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,303 dan didukung dengan nilai T_{hit.} sebesar 2.194 lebih besar dari nilai T_{tab.} yaitu 2,024 serta diperkuat dengan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H1 diterima yang berarti Pengaruh Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan Kinerja guru SMAN 12 Makassar. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Sulicha aminingsih (2020) yang menemukan bahwa Pendidikan berpengaruh positif terhadap peningkatan Kinerja guru. Hal ini menyatakan bahwa semakin baik pendidikan guru maka Kinerja guru juga semakin meningkat.

B. Pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja guru SMAN 12 Makassar

Berdasarkan analisis data dari hasil pengujian hipotesis diperoleh hasil regresi berganda pada penelitian ini bahwa Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Dapat dilihat dari nilai koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,410 dan didukung dengan nilai T_{hit.} sebesar 2.920 lebih besar dari nilai T_{tab.} yaitu 2,024 serta diperkuat dengan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H2 diterima yang berarti Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Peningkatan Kinerja guru SMAN 12 Makassar. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian miftahul jannah (2020) yang menemukan bahwa Fasilitas kerja berpengaruh positif terhadap Peningkatan Kinerja karyawan. Hal ini menyatakan bahwa semakin baik Fasilitas yang tersedia disekolah maka Kinerja guru Sman 12 Makassar juga akan berubah menjadi semakin meningkat.

C. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru SMAN 12 Makassar

Berdasarkan analisis data dari hasil pengujian hipotesis diperoleh hasil regresi berganda pada penelitian ini bahwa Kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja. Dapat dilihat dari nilai koefisien regresi bernilai positif sebesar -0.059 dan didukung dengan nilai T_{hit} . sebesar -468 lebih kecil dari nilai T_{tab} . yaitu 2,024 dengan nilai signifikan lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H3 ditolak yang berarti kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Peningkatan Kinerja guru SMAN 12 Makassar. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Nina ningsih (2013) yang menemukan bahwa Kepemimpinan berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap Peningkatan Kinerja. Hal ini menyatakan bahwa masih kurangnya kebijakan serta kurangnya apresiasi dan motivasi oleh kepala sekolah terhadap guru.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: 1). Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada PT SMA Negeri 12 Makassar. Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru pada SMA Negeri 12 Makassar, Kepemimpinan berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja Guru pada SMA Negeri 12 Makassar. 2). Fasilitas kerja sangat penting terhadap variable Y atau kinerja guru, karena semakin bagus atau semakin tersedianya semua sarana dan prasarana guru dalam proses kerjanya, maka akan meningkatkan produktivitas guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sehingga tujuan dari SMAN 12 Makassar dalam menciptakan guru yang berkualitas dan menghasilkan siswa/I yang memiliki daya saing akan tercapai. Dan 3). Kepemimpinan dalam hal ini kepala sekolah pada SMAN 12 Makassar belum mampu mengambil keputusan secara bijak dan seksama. Selain itu juga masih kurang dalam hal bimbingan kepada guru dan belum mampu memberikan motivasi kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja guru.

Referensi

- Awaru, O. T. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Transformasional Terhadap Kinerja Guru Sma Di Kabupaten Sinjai. *Jurnal Ad'ministrare*, 2(1), 27–35.
- Baihaqi, M. I. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Ma Ma'arif Selorejo Blitar. *Konstruktivisme: Jurnal Pendidikan & Pembelajaran*, 7(2), 97–106. <https://doi.org/10.30957/Konstruk.V7i2.14>
- Budiwibowo, S. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru (Karyawan) Di Kota Madiun. *Premiere Educandum : Jurnal Pendidikan Dasar Dan Pembelajaran*, 4(02), 119–132. <https://doi.org/10.25273/Pe.V4i02.312>
- Darmawan, A. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Mandiri : Ilmu Pengetahuan, Seni, Dan Teknologi*, 3(2), 244–256. <https://doi.org/10.33753/Mandiri.V3i2.85>
- Hadromi, F. Al. (2017). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi, Kedisiplinan Dan Kinerja Guru Di Sd Islam Lumajang. *Bisma*, 11(1), 109. <https://doi.org/10.19184/Bisma.V11i1.6212>
- Handayani, T., & Rasyid, A. A. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Guru, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri Wonosobo. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 3(2), 264–277. <https://doi.org/10.21831/Amp.V3i2.6342>
- Jaya, W. S. (2022). Kinerja Guru Ditinjau Dari Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja. *Jurnal Obsesi : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 6(3), 1286–1294. <https://doi.org/10.31004/Obsesi.V6i3.1738>
- Nasution, L., & Ichsan, R. N. (2020). Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Penelitian Pendidikan Sosial Humaniora*, 5(2), 78–86. <https://jurnal-lp2m.um naw.ac.id/index.php/jp2sh/article/view/473>
- Nisa, W. I. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen. *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 2(2), 155. <https://doi.org/10.24252/Idaarah.V2i2.6533>
- Novitasari, A., Wahyudin, A., & Setiyani, R. (2012). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja, Pendidikan, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru. *Economic Education*

Analysis Journal, 1(2).

- Patarai, I., Mustari, & Azis, M. (2018). Motivasi Mengajar, Kompetensi Profesional Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Mirai Management*, 3(2), 120–133.
- Pranansa, A. G., Putra, M. R. E., Yuneti, A., & Alliyah, R. R. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Keterampilan Berkomunikasi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Journal Of Physical Therapy Science*, 9(1), 1–11.
- <http://dx.doi.org/10.1016/j.neuropsychologia.2015.07.010><http://dx.doi.org/10.1016/j.visres.2014.07.001><https://doi.org/10.1016/j.humov.2018.08.006><http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/24582474><https://doi.org/10.1016/j.gaitpost.2018.12.007><https://doi.org/>
- Priyono, B. H., Qomariah, N., & Winahyu, P. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Guru Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Guru Sman 1 Tanggul Jember. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 144. <https://doi.org/10.32528/jmbi.v4i2.1758>
- Purwanto, A., Asbari, M., & Hari Hadi, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformational, Authentic, Authoritarian, Transactional Terhadap Kinerja Guru Pesantren Di Tangerang. *Dirasah: Jurnal Studi Ilmu Dan Manajemen Pendidikan Islam*, 3(1), 85–110. <https://doi.org/10.29062/dirasah.v3i1.84>
- Purwanto, A., Primahendra, R., Sopa, A., Kusumaningsih, S. W., & Pramono, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformational, Authentic, Authoritarian, Transactional Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Di Tangerang. *Journal Evaluasi*, 4(1), 20. <https://doi.org/10.32478/evaluasi.v4i1.342>
- Rahawarin, C., & Arikunto, S. (2015). Pengaruh Komunikasi, Iklim Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sma. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 3(2), 173–188. <https://doi.org/10.21831/amp.v3i2.6334>
- Rasdi, R. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pada Guru Smpn 8 Kota Jambi. *Ekonomis: Journal Of Economics And Business*, 5(2), 487. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v5i2.403>
- Ritonga, B. (2020). Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Di Man 2 Model. *Journal Of Chemical Information And Modeling*, 6(2), 1689–1699. <http://journal.umsu.ac.id/index.php/edutech/article/view/4930>
- Sakti, C. A., Lisdiana, N., & Rahayu, L. P. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Pelatihan Dan Pendidikan Terhadap Kinerja Guru Di Smk Dwija Dharma Boyolali Di Boyolali. *Ekobis: Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi*, 9(1), 74–80. <https://doi.org/10.36596/ekobis.v9i1.463>
- Sulfemi, W. B. (2020). Pengaruh Rasa Percaya Diri Dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(2), 157–179. <https://doi.org/10.31538/ndh.v5i2.557>
- Wasiman, & Sumani. (2019). Pengaruh Supervisi Pendidikan Terhadap Kinerja Guru Dalam Pembelajaran Di Sekolah Dasar Negeri Pembelajaran Di Sekolah Dasar Negeri 6 Pulau Rimau Kabupaten Banyuasin. *Journal Of Materials Processing Technology*, 639–649.
- Yunita, I. (2021). Pengaruh Program Sertifikasi Dan Supervisi Satuan Pendidikan Terhadap Kinerja Guru Di Smks Kabupaten Bandung Barat. *Service Management Triangle: Jurnal Manajemen ...*, 3(1), 39–44. <http://ejournal.ars.ac.id/index.php/jsj/article/view/506>
- Yusuf, M. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Militer Resimen Induk Komando Daerah Militer Vii/Wirabuana Di Sulawesi. *Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan*, 5(2), 219–236. [http://download.garuda.ristekdikti.go.id/article.php?article=894869&val=13321&title=pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Militer Resimen Induk Komando Daerah Militer Viiwirabuana Di Sulawesi](http://download.garuda.ristekdikti.go.id/article.php?article=894869&val=13321&title=pengaruh%20gaya%20kepemimpinan%20dan%20budaya%20organisasi%20terhadap%20kepuasan%20kerja%20dan%20kinerja%20guru%20militer%20resimen%20induk%20komando%20daerah%20militer%20viiwirabuana%20di%20sulawesi)