

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Guru di SDN Aren Jaya 18 Kota Bekasi

Rafli Dwi Putra¹, Kurbandi Satpatmanto B.R²

^{1,2} Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pelita Bangsa

Abstrak

Penelitian ini dilakukan di SDN Aren Jaya 18 dengan melibatkan 36 guru sebagai responden. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja guru, baik secara parsial maupun secara simultan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dengan nilai t-hitung sebesar $1,816 > t\text{-tabel } 1,693$ dan nilai signifikansi (sig) kurang dari 0,05. Motivasi kerja secara parsial juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dengan nilai t-hitung sebesar $1,880 > t\text{-tabel } 1,693$ dan nilai signifikansi (sig) kurang dari 0,05. Lingkungan kerja non fisik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dengan nilai t-hitung $1,747 > t\text{-tabel } 1,693$ dan sig kurang dari 0,05. Secara simultan, gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Pengaruh bersama-sama dari ketiga variabel ini terhadap kinerja mencapai 68%, sementara 32% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Implikasi teoritis dari temuan ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif, motivasi kerja yang tinggi, dan lingkungan kerja non fisik yang kondusif merupakan faktor penting yang dapat meningkatkan kinerja guru. Sementara itu, implikasi praktisnya adalah sekolah dan pihak terkait dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai dasar untuk merancang dan mengimplementasikan program-program pengembangan kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja yang lebih baik untuk meningkatkan kinerja guru.

Kata Kunci: *Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik, Kinerja Guru*

Abstract

This study was conducted at SDN Aren Jaya 18, involving 36 teachers as respondents. The aim of this research is to explore the influence of leadership style, work motivation, and non-physical work environment on teacher performance, both partially and simultaneously. The method used in this research is a quantitative approach. The results show that leadership style partially has a significant impact on performance, with a t-value of $1.816 > t\text{-table } 1.693$ and a significance value (sig) less than 0.05. Work motivation also partially has a significant impact on performance, with a t-value of $1.880 > t\text{-table } 1.693$ and a significance value (sig) less than 0.05. The non-physical work environment partially has a significant impact on performance, with a t-value of $1.747 > t\text{-table } 1.693$ and a significance value (sig) less than 0.05. Simultaneously, leadership style, work motivation, and the non-physical work environment significantly influence teacher performance. The combined influence of these three variables on performance reaches 68%, while the remaining 32% is influenced by other variables not examined in this study. The theoretical implications of these findings suggest that effective

leadership style, high work motivation, and a conducive non-physical work environment are important factors in enhancing teacher performance. Meanwhile, the practical implications are that the school and related parties can use these findings as a basis for designing and implementing programs for leadership development, motivation, and improving the work environment to enhance teacher performance

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

Copyright (c) 2024 Rafli Dwi Putra

□ Corresponding author :

Email Address : raflidwip.112011120@mhs.pelitabangsa.ac.id, kurbandi.s@pelitabangsa.ac.id

PENDAHULUAN

Kemajuan sebuah organisasi atau lembaga pendidikan tak dapat dipisahkan dari peran serta dan pengaruh yang dimiliki oleh sumber daya manusia di dalamnya. Sumber daya manusia memainkan peranan yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan sebuah organisasi atau lembaga pendidikan. Manajemen sumber daya manusia bertugas mengelola, mengembangkan, dan mengoptimalkan potensi serta kinerja para tenaga kerja di dalam organisasi atau lembaga pendidikan.

Salah satu aspek yang menjadi perhatian utama adalah sumber daya manusia dan pendidikan. Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan hasil dari proses pendidikan yang baik dan berkelanjutan. Namun, pendidikan di Indonesia menghadapi masalah serius terkait rendahnya mutu. Banyak pihak berpendapat bahwa rendahnya mutu pendidikan menjadi salah satu faktor penghambat dalam menciptakan sumber daya manusia yang mampu memenuhi kebutuhan pembangunan nasional di berbagai sektor.

Menurut Sardiman dalam Darmawan (2021), guru dianggap sebagai salah satu sumber daya manusia dalam proses belajar mengajar, yang turut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial di bidang pembangunan. Dengan demikian, guru sebagai unsur utama dalam bidang kependidikan, diharapkan untuk berperan secara aktif dan menempatkan dirinya sebagai tenaga profesional yang bertanggung jawab.

Dalam konteks pendidikan, kinerja guru adalah ukuran dari seberapa efektif mereka dalam menyampaikan materi pelajaran, memotivasi siswa, serta membantu siswa mencapai potensi akademik dan non-akademik mereka. Kinerja guru tidak hanya dapat dilihat dari kemampuan mereka dalam mengajar di dalam kelas, tetapi juga kemampuan mereka dalam mengelola kelas, berinteraksi dengan siswa dan orangtua, serta berkontribusi dalam pengembangan kurikulum sekolah. Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya ada "gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja non fisik."

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara, pola, dan kemampuan tertentu yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam bersikap, berkomunikasi, berinteraksi, untuk mempengaruhi, mengarahkan, mendorong, dan mengendalikan orang lain atau bawahan agar bisa melakukan suatu pekerjaan sehingga dapat mencapai suatu tujuan (Sudja & Mujiaati, 2017). Sedangkan menurut (Usman, 2016) Gaya kepemimpinan ialah ilmu dan seni mempengaruhi orang atau kelompok untuk bertindak seperti yang diharapkan untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Selain gaya kepemimpinan variabel yang juga penting untuk optimalisasi kinerja guru yaitu motivasi kerja. Dalam kaitan ini motivasi merupakan pendorong seorang untuk berbuat, bertindak, dan berperilaku. Pengertian motivasi kerja menurut Abraham Maslow yang dikutip oleh (Mangkunegara, 2019) yaitu: "motive is defined as a tendency to activity, started by a drive and ended by an adjustman. The adjustman is said to satisfy the motive". (Motivasi didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri (drive) dan diakhiri dengan penyesuaian diri).

Tidak hanya gaya kepemimpinan dan motivasi saja, variabel di sekitar tempat kerja yang juga berpengaruh dalam peningkatan kinerja guru adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan suatu tempat dimana pegawai melakukan aktivitas pada setiap harinya. Lingkungan yang bisa dikatakan kondusif pasti dapat memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai atau karyawan bekerja dengan optimal. Lingkungan kerja non fisik adalah terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan. Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktifitas dan prestasi kerja meningkat, selain itu lingkungan kerja juga dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, hal ini dikemukakan menurut (Muhammad Ihsan Nasution, 2022). Artinya dengan lingkungan kerja yang nyaman maka akan mempengaruhi meningkatnya kinerja karyawan, begitu juga dengan sebaliknya lingkungan kerja yang nyaman akan menyebabkan karyawan kurang bersemangat bekerja sehingga menurunnya performa karyawan.

Sekolah merupakan salah satu tempat untuk menuntut ilmu yang bergerak di bidang pendidikan. Di Indonesia ini terdapat banyak sekali sekolah terutama di Kota Bekasi, Jawa Barat. SDN Aren Jaya 18 adalah Sekolah Dasar Negeri yang berada di Kota Bekasi. Beralamat di Jl. Pulau Yapen Raya RT.007/RW.008, Kelurahan Aren Jaya, Kecamatan Bekasi Timur, Kota Bekasi, Jawa Barat, 17111. Sekolah Dasar ini memiliki guru yang berjumlah 36 orang, dengan jumlah siswa laki-laki sebanyak 391 orang, dan siswa perempuan sebanyak 359 orang.

Di SDN Aren Jaya 18, komposisi personil staff, tata usaha, dan kualitas guru cenderung seimbang dengan latar belakang pendidikan yang mereka miliki untuk mengemban tugas di berbagai bidang studi di Sekolah. Meskipun demikian, etos kerja para personil tersebut tergolong sangat baik. Sekolah ini secara konsisten berupaya mengembangkan dan meningkatkan struktur motivasi, lingkungan kerja non fisik, serta kinerja guru. Namun, di wilayah yang sedang berkembang, seperti Kota Bekasi, tantangan dalam memotivasi tenaga pendidik sangatlah besar. Oleh karena itu, untuk memastikan terus berkembangnya kinerja sekolah, manajemen SDN Aren Jaya 18 menekankan pentingnya memberikan pelayanan terbaik demi mencapai target pendidikan. Tentunya hal ini harus didukung oleh kepemimpinan yang efektif dan sesuai dengan gaya yang diterapkan oleh kepala sekolah. Apabila tidak terjadi keseimbangan antara kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja non fisik dengan kinerja yang telah dicapai oleh para guru bisa menyebabkan dampak negatif baik pada kinerja karyawan itu sendiri, maupun pada kinerja sekolah secara keseluruhan. Oleh karena itu, dibutuhkan pengkajian mendalam jika terdapat ketidakcocokan antara faktor-faktor tersebut.

Dari uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa berbagai kegiatan yang ditawarkan oleh SDN Aren Jaya 18 menuntut pelayanan terbaik dari guru dan karyawan kepada kepala sekolah. Loyalitas, rasa memiliki, serta efektivitas dan

efisiensi dalam bekerja tidak akan tercapai tanpa adanya motivasi kerja yang kuat dan positif dari para pemimpin, serta lingkungan kerja non fisik yang mendukung kinerja yang telah dicapai oleh para guru.

Dalam penelitian ini, diharapkan akan terungkap pola hubungan antara gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja non fisik dengan kinerja guru, sehingga dapat memberikan wawasan yang lebih dalam bagi pengembangan strategi manajemen dan pengelolaan sekolah yang efektif dalam meningkatkan kualitas pendidikan dasar di SDN Aren Jaya 18. Dengan demikian, penelitian ini akan menjadi landasan penting bagi perancangan kebijakan dan program-program intervensi yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan kesejahteraan guru, serta memperkuat sistem pendidikan di tingkat dasar.

Berdasarkan hal tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Guru di SDN Aren Jaya 18."

METODOLOGI

Metode Analisis

Metode analisis dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Dengan metode ini, data-data yang digunakan akan menunjukkan bahwa fenomena yang diteliti dapat diidentifikasi secara jelas, karena data yang diperoleh merupakan hasil data yang valid yang diperoleh secara langsung melalui pokok permasalahan penelitian. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif dan diharapkan dapat memberikan gambaran yang jelas dan membuktikan hubungan antara penelitian dan fenomena yang sedang diteliti, seperti pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja guru di SDN Aren Jaya 18.

Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data adalah penggunaan kuesioner. Pada kuesioner ini, penilaian dilakukan menggunakan skala Likert. Responden akan menilai setiap pernyataan memberikan nilai dari 1 hingga 5. Kuesioner penelitian ini akan diberikan kepada guru, dan akan disebarakan melalui formulir online dengan pernyataan yang relevan terkait dengan variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja guru di SDN Aren Jaya 18. Penggunaan data sekunder dalam penelitian ini akan membantu melengkapi pemahaman tentang pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja guru di SDN Aren Jaya 18. Data sekunder ini akan menjadi sumber informasi yang berharga untuk memperkuat temuan penelitian dan memperluas wawasan tentang fenomena yang sedang diteliti. Dengan menggabungkan data sekunder dengan data primer yang diperoleh melalui kuesioner, penelitian ini akan memiliki dasar yang kuat untuk menjawab pernyataan penelitian dan menghasilkan temuan yang lebih komprehensif. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji regresi berganda, dan uji hipotesis (uji T, uji F, dan uji koefisien determinasi.)

Informan

Penelitian ini melibatkan 36 responden yang berpartisipasi dalam pengisian kuesioner. Dari data yang terkumpul, dapat diperoleh gambaran karakteristik responden yang mencakup :

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Laki-laki	8	22%
Perempuan	28	78%

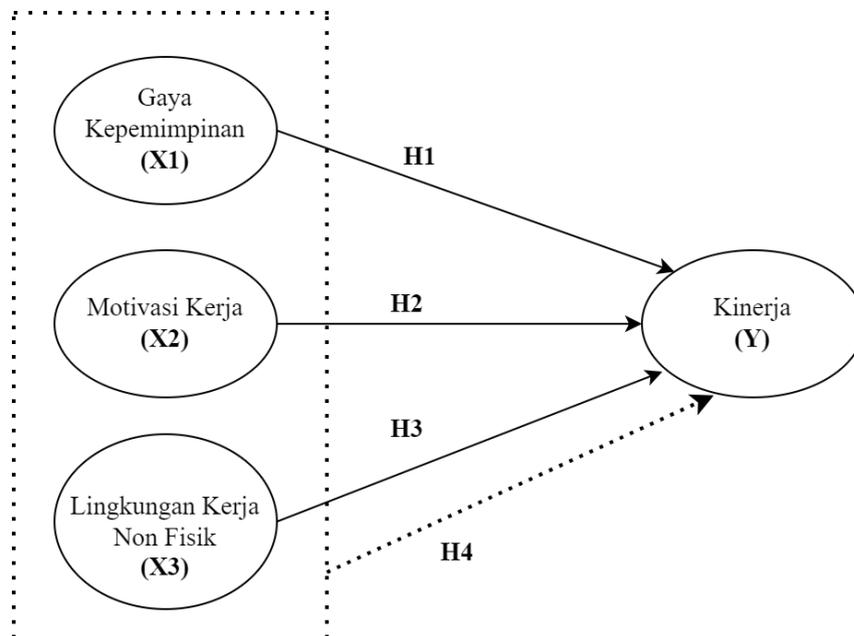
Sumber: Data Diolah Penulis, (2024)

Tabel diatas menunjukkan bahwa jumlah responden didominasi oleh Perempuan sebanyak 28 orang dengan persentase 78%, sedangkan laki-laki sebanyak 8 orang dengan persentase 22%.

Desain Penelitian

Fungsi dari desain penelitian adalah sebagai acuan strategi penelitian agar peneliti dapat memperoleh data dan alat penelitian yang valid sesuai dengan karakteristik dan tujuan penelitian. Desain penelitian merupakan arahan yang digunakan untuk menghubungkan antara pertanyaan penelitian dengan metode penelitian. Terdapat 4 variabel yaitu Gaya Kepemimpinan (X_1), Motivasi Kerja (X_2), Lingkungan Kerja Non Fisik (X_3) Terhadap Kinerja Guru (Y). Berdasarkan pendekatan yang digunakan maka desain penelitian dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 1. Desain Penelitian



HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Tabel 2. Uji Validitas

Variabel	Item	Rhitung	Rtabel	Keterangan
X1	X1.1	0,841	0,423	Valid

	X1.2	0,595	0,423	Valid
	X1.3	0,694	0,423	Valid
	X1.4	0,703	0,423	Valid
	X1.5	0,527	0,423	Valid
	X1.6	0,648	0,423	Valid
	X1.7	0,746	0,423	Valid
	X2	X2.1	0,618	0,423
X2.2		0,631	0,423	Valid
X2.3		0,739	0,423	Valid
X2.4		0,730	0,423	Valid
X2.5		0,708	0,423	Valid
X2.6		0,662	0,423	Valid
X2.7		0,679	0,423	Valid
X2.8		0,708	0,423	Valid
X3	X3.1	0,589	0,423	Valid
	X3.2	0,688	0,423	Valid
	X3.3	0,614	0,423	Valid
	X3.4	0,556	0,423	Valid
	X3.5	0,757	0,423	Valid
	X3.6	0,795	0,423	Valid
	X3.7	0,773	0,423	Valid
Y	Y.1	0,620	0,423	Valid
	Y.2	0,577	0,423	Valid
	Y.3	0,666	0,423	Valid
	Y.4	0,462	0,423	Valid
	Y.5	0,784	0,423	Valid
	Y.6	0,689	0,423	Valid
	Y.7	0,815	0,423	Valid
	Y.8	0,717	0,423	Valid

Sumber: Data Diolah Penulis, (2024)

Berdasarkan hasil penelitian uji validitas yang dilakukan pada penelitian ini dengan variabel bebas gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja non fisik terhadap variabel terikat yaitu kinerja guru, dengan 30 item pernyataan, dinyatakan valid. Dengan nilai masing-masing item pernyataan memiliki r hitung > dari r tabel (0,423) dan bernilai positif. Dengan demikian butir tersebut dinyatakan valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronback	Kriteria	Keterangan
X1	0,808	Realibel jika <i>cronback alpha</i> > 0,70	Reliabel
X2	0,821		Reliabel
X3	0,809		Reliabel
Y	0,820		Reliabel

Sumber: Data Diolah Penulis, (2024)

Hasil pengujian reliabilitas pada penelitian ini menunjukkan nilai Cronbach's alpha untuk variabel X1 sebesar 0,808; X2 sebesar 0,821; X3 sebesar 0,809; dan variabel Y sebesar 0,820. Dengan nilai-nilai ini, dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan pada masing-masing variabel bersifat reliabel, karena melebihi ambang batas standar yang umumnya dianggap sebagai indikator reliabilitas, yaitu > 0,70.

Hasil Uji Normalitas

Tabel 4. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized Residual		
N		36
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.54251319
	Most Extreme Differences	
Absolute		.141
Positive		.067
Negative		-.141
Test Statistic		.141
Asymp. Sig. (2-tailed)		.068 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Data Diolah Penulis, (2024)

Berdasarkan hasil dari Tabel One Sample Kolmogorov-Smirnov Test, nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,068. Nilai signifikansi ini lebih besar dari Tingkat signifikansi 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa distribusi variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2), Lingkungan Kerja Non Fisik (X3), dan Kinerja Guru (Y) dalam penelitian ini dapat berdistribusi normal.

Hasil Uji Multikolinieritas

Tabel 5. Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF
X1	0,926	1,080
X2	0,910	1,099
X3	0.890	1,120

Sumber: Data Diolah Penulis, (2024)

Dari hasil pengujian multikolinieritas yang dilakukan diketahui bahwa nilai tolerance setiap variabel lebih besar dari $> 0,10$ (jika dilihat dari tolerance) dan jika dilihat dari Variance Inflation Factor (VIF) $< 10,00$ maka dapat dikatakan bahwa model regresi pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja guru tidak terjadi gejala multikolinieritas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6. Uji Heteroskedastisitas

Variabel	t	Sig
Gaya Kepemimpinan	-0,250	0,804
Motivasi Kerja	1,708	0,097
Lingkungan Kerja Non Fisik	-1,309	0,200

Sumber: Data Diolah Penulis, (2024)

Dengan uji glejser, dinyatakan bahwa, apabila nilai sig $> 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 7. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.684	9.046		2.176	.037
	Gaya Kepemimpinan	.275	.151	.286	1.816	.039
	Motivasi Kerja	.185	.180	.163	1.880	.033
	Lingkungan Kerja Non Fisik	.291	.167	.280	1.747	.020

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Diolah Penulis, (2024)

Berdasarkan persamaan regresi diatas dapat diketahui nilai Constant (a) sebesar 19,684 sedangkan nilai X1 X2 dan X3 (b atau koefisien regresi) sebesar 0.275; 0,185; dan 0,291 sehingga persamaan regresi dapat dinyatakan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 \text{ atau}$$

$$Y = 19,864 + 0,275 + 0,185 + 0,291$$

1. A = Konstanta sebesar 19,684 menyatakan bahwa jika variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X_3) dianggap konstan maka Kinerja Guru di SDN Aren Jaya 18 akan positif.
2. b_2 = Koefisien regresi Motivasi Kerja (X_2) sebesar 0,185 menyatakan bahwa apabila Gaya Kepemimpinan (X_1), dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X_3) konstan, maka dengan adanya peningkatan Motivasi Kerja yang meningkat serta aman sehingga mengakibatkan Kinerja Guru Meningkat.
3. b_3 = Koefisien regresi Lingkungan Kerja Non Fisik (X_3) sebesar 0,291 menyatakan bahwa apabila Gaya Kepemimpinan (X_1), dan Motivasi Kerja (X_2) konstan, maka dengan adanya peningkatan Lingkungan Kerja Non Fisik baik sehingga mengakibatkan Kinerja Guru Meningkat.

Hasil Uji Hipotesis

Hasil Uji T

Tabel 8. Uji T (Signifikan Parsial)

Variabel	t	Sig
Gaya Kepemimpinan	1,816	0,039
Motivasi Kerja	1,880	0,033
Lingkungan Kerja Non Fisik	1,747	0,020

Sumber: Data Diolah Penulis, (2024)

Berdasarkan hasil uji t di atas, diketahui bahwa derajat kebebasan (df) adalah $n - k$, dengan k adalah jumlah variabel, sehingga nilai df adalah $36 - 4 = 32$. Nilai t-tabel yang diperoleh adalah 1,693 dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05.

1. Variabel X_1 (gaya kepemimpinan), nilai t-hitung adalah 1,816 dengan nilai signifikansi $< 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
2. Variabel X_2 (motivasi kerja), nilai t-hitung adalah 1,880 dengan nilai signifikansi $< 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
3. Variabel X_3 (lingkungan kerja non fisik), nilai t-hitung adalah 1,747 dengan nilai signifikansi $< 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Hasil Uji F

Tabel 9. Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	82,636	3	27,545	3,896	0,018 ^b
	Residual	226,253	32	7,070		
	Total	308,889	35			
a. Dependent Variable: Kinerja (Y)						
a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik						

Sumber: Data Diolah Penulis, (2024)

Pada hasil pengujian uji F, dapat diketahui bahwa derajat kebebasan (df) dihitung dengan rumus $df = n - k$, di mana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel. Dengan $k = 4$ dan $n = 36$, maka nilai $df = 36 - 4 = 32$. Oleh karena itu, nilai F-tabel (3;32) adalah 2,88.

1. Berdasarkan hasil uji F yang dilakukan, diperoleh nilai F-hitung sebesar 3,896 yang lebih besar daripada nilai F-tabel sebesar 2,88 dengan tingkat signifikansi $0,018 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja non fisik memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 10. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,517 ^a	0,688	0,199	2,659
a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Sumber: Data Diolah Penulis, (2024)

Berdasarkan hasil uji determinasi, diperoleh nilai R square sebesar 0,688 atau 68%. Hal ini menunjukkan bahwa 68% variasi dalam gaya hidup Korean wave dapat dijelaskan oleh variabel trend fashion, eksposur media, dan komunitas. Sementara itu, 32% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

SIMPULAN

Dari hasil penelitian dan pembahasan pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja guru di SDN Aren Jaya 18, maka diperoleh kesimpulan yaitu:

1. Gaya kepemimpinan terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SDN Aren Jaya 18, dengan t-hitung sebesar 1,816, melebihi t-tabel sebesar 1,693, dan nilai signifikansi kurang dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan, semakin baik pula kinerja guru di SDN Aren Jaya 18.
2. Motivasi kerja juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SDN Aren Jaya 18, dengan t-hitung sebesar 1,880, melebihi t-tabel sebesar 1,693, dan nilai signifikansi kurang dari 0,05. Artinya, semakin tinggi tingkat motivasi kerja, semakin meningkat pula kinerja para guru.
3. Pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja guru di SDN Aren Jaya 18 juga terbukti signifikan, dengan t-hitung sebesar 1,747 yang melebihi t-tabel sebesar 1,693, dan nilai signifikansi kurang dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa perbaikan lingkungan kerja non fisik dapat meningkatkan kinerja guru.
4. Secara bersama-sama, gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru di SDN Aren Jaya 18, dengan persentase pengaruh sebesar 68%, sementara 32% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan tersebut, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Penelitian lebih lanjut dapat dilakukan dengan menggunakan pendekatan kualitatif, seperti wawancara mendalam atau focus group discussion, untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang persepsi dan pengalaman guru terkait dengan gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja non fisik, serta bagaimana hal ini memengaruhi kinerja para guru.
2. Penelitian berikutnya dapat memperluas cakupan dengan mempertimbangkan variabel tambahan yang mungkin memengaruhi kinerja pegawai selain dari gaya kepemimpinan, lingkungan kerja non fisik, dan motivasi kerja. Variabel seperti beban kerja, stres kerja, dan kompensasi juga berpotensi memengaruhi kinerja pegawai secara signifikan. Dengan memasukkan faktor-faktor ini dalam analisis, penelitian dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang berkontribusi terhadap kinerja pegawai di organisasi.
3. Penelitian berikutnya diharapkan dapat meluas ke berbagai tempat kerja lainnya, seperti rumah sakit dan perusahaan manufaktur. Dengan melibatkan variasi lingkungan kerja yang berbeda, penelitian dapat menghasilkan pemahaman yang lebih luas tentang pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai. Selain itu, pengujian di berbagai sektor industri akan membantu dalam memvalidasi temuan dan mengidentifikasi perbedaan yang mungkin terjadi dalam

pengaruh faktor-faktor ini terhadap kinerja pegawai di berbagai konteks kerja. Hal ini akan memberikan wawasan yang lebih mendalam dan dapat digunakan sebagai landasan untuk pengembangan strategi manajemen yang lebih efektif di berbagai organisasi.

Referensi :

- Agustina, A., Ibrahim, Misykat Malik, & Maulana, Andi. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru pada MTSN di Kecamatan Bontotiro Kabupaten Bulukumba. *Jurnal Idaarah*. 4(1).
- Bambang S, Dkk. 2020. Motivasi Kerja dan Gen Z: Teori dan Penerapan. Zaida Digital Publishing.
- Darmawan, A. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan IPS*, 6(1), <https://doi.org/10.33753/mandiri.v3i2.85>
- Fauziyyah, Khusnatul & Rohyani, Indah. (2022). Pengaruh Self Efficacy, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Work Discipline Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Semestanustra Distrindo Depo Kebumen. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi* 4(3).
- Ghozali, I. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Herawati, H., & Ermawati, D. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru. 2(2), 16-33.
- Lubin, Sahlan. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan. *Jurnal Ilmu Pendidikan dan Ilmu Sosial*. 6(1).
- Marlius, Doni & Sholihat, Iis. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*. 15(2).
- Ayu Astri, A. H. (2021). ANALISIS KESULITAN GURU DALAM PENERAPAN KURIKULUM 2013. *Renjana Pendidikan Dasar*, 175-182.
- Gumilang, R. R. (2019). Implementasi Digital Marketing Terhadap Peningkatan Penjualan Hasil Home Industri. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9-14.
- Nurofik, A., Rahajeng, E., Munti, N. Y. S., Hardiansyah, A., Firmansyah, H., Sani, A., ... & Wiyono, A. S. (2021). PENGANTAR TEKNOLOGI INFORMASI. Penerbit Insania.
- Sani, A. (2017). Sistem Manajemen Otomasi Perpustakaan Berbasis Open Source Senayan Library Management System (SLiMS)(Studi Kasus Perpustakaan H. Bata Ilyas STIE AMKOP Makassar). *SEIKO: Journal of Management & Business*, 1(1), 47-65.
- SYARIFUDDIN, S., ILYAS, J. B., & SANI, A. (2021). PENGARUH PERSEPSI PENDIDIKAN & PELATIHAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA KANTOR DINAS DIKOTA MAKASSAR. *Bata Ilyas Educational Management Review*, 1(2).
- Boediman, S. F., Hendriarto, P., Satmoko, N. D., Sulistiyani, S., & Sani, A. (2021). The Relevance of Using Social Media Applications Strategies to Increase Marketing Potential of Indonesian Maritime Tourism (Analytical Study of Tourism Journals and Online Marketing). *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 4(4), 8791-8799.
- Majid, A., & Sani, A. (2016). Pengaruh Pelatihan dan Supervisi Kepala Ruangan terhadap Kinerja Perawat Pelaksana Diruang Rawat Inap Bedah Rumah Sakit TK. II Pelamonia Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 1(2), 310-412.
- Sani, A., & Hafidah, A. (2020). Pengaruh Shopping Life Style Dan Fashion Involvement Terhadap

- Impulse Buying Behavior Masyarakat High Income Makassar. *Jurnal Ilmiah Ecosystem*, 20(3), 231-238.
- Irsan, I., & Sani, A. (2018). Praktik Manajemen Pengetahuan Pustakawan Dalam Mengembangkan Koleksi Lokal Makassar Di Dinas Perpustakaan Kota Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 3(1), 121-135.
- Munir, M., Fachmi, M., & Sani, A. (2020). Pengaruh Disiplin Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Mirai Management*, 5(3), 161-170.
- Syarifuddin, U., Ilyas, G. B., Misbahuddin, M., Mustafa, H., & Sani, A. (2022). Strategi Pengembangan Usaha Kerajinan Anyaman Rotan dan Bambu melalui Pemasaran Online di Kecamatan Ma'rang Kabupaten Pangkep. *Bata Ilyas Educational Management Review*, 2(2), 1-24.
- Boediman, S. F., Hendriarto, P., Satmoko, N. D., Sulistiyani, S., & Amar Sani, A. S. (2021). Relevance of social media applications as a marketing strategy for Indonesian tourism destinations (literature analysis study). *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 4(3), 5705-5712.
- Makkira, M., Syakir, M., Kurniawan, S., Sani, A., & Ngandoh, A. M. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep. *Amkop Management Accounting Review (AMAR)*, 2(1), 20-27.
- Asriani, A., Putri, N., Kurniawan, S., & Sani, A. (2022). Pengaruh Personal Selling terhadap Peningkatan Penjualan Alat Tulis pada CV. Etalase Mitra Jaya di Wajo pada Masa Lockdown Pandemi Covid 19. *Amkop Management Accounting Review (AMAR)*, 2(1), 13-19.
- Nila Dwi Aprilia, S. D. (2021). PERKEMBANGAN EKONOMI DIGITAL INDONESIA. *Jurnal Ekonomi Pertahanan*, 245-259.