



Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekolah Dasar di Gugus 1 Waru Kecamatan Waru Kabupaten Penajam Paser Utara

Lina Nurhayati¹, Abdul Samad A², Mujahid³

¹ Mahasiswa Magister Manajemen, Universitas Fajar, Makassar

^{2,3} Dosen Magister Manajemen, Universitas Fajar, Makassar

Abstract

This research aims to investigate the influence of leadership style, motivation and work environment on employee performance in Gugus 1 Waru, Waru District, North Penajam Paser Regency. This quantitative research data was collected using Google forms and distributed to 50 employees as respondents. Data processing uses the SPSS program. Based on the research results, it can be concluded that leadership style has a positive and significant effect on employee performance, motivation has a negative and significant effect on employee performance, the work environment has a positive and significant effect on employee performance, and leadership style, motivation and work environment simultaneously have a significant effect on performance of elementary school employees in Cluster 1 Waru, Waru District, North Penajam Paser Regency.

Keywords: Leadership Style; Motivation; Work environment; Performance.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Di Gugus 1 Waru Kecamatan Waru Kabupaten Penajam Paser Utara. Pengumpulan data penelitian kuantitatif ini dilakukan dengan menggunakan Google form dan disebar kepada 50 Pegawai sebagai responden. Pemrosesan data menggunakan menggunakan program SPSS. Berdasarkan hasil penelitian, maka disimpulkan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi berpengaruh berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Sekolah Dasar di Gugus 1 Waru Kecamatan Waru Kabupaten Penajam Paser Utara

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan; Motivasi; Lingkungan Kerja; Kinerja.

Article info

Received (10/09/2024)

Revised (21/10/2024)

Accepted (09/11/2024)

Corresponding_ lina.nurhayati979@gmail.com

DOI: 10.47354/mjo.v5i1

I. PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan salah satu faktor kunci dalam pembangunan suatu bangsa. Kualitas pendidikan sangat ditentukan oleh kinerja pendidik, yang pada gilirannya dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja. Sumber daya manusia merupakan penggerak utama jalannya kegiatan sebuah sekolah, maju mundurnya suatu sekolah ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Sehingga sumber daya manusia atau pendidik dalam sebuah sekolah menjadi perhatian penting dalam rangka usaha mencapai keberhasilan tujuan Pendidikan.

Kepala Sekolah sebagai agen perubahan dalam sekolah mempunyai peranan penting dalam meningkatkan mutu pendidikan. Oleh karena itu, kepala sekolah harus mempunyai kemampuan kepemimpinan yang baik dan mumpuni. Kepala Sekolah yang baik adalah Kepala Sekolah yang mampu mengelola semua sumber daya pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan. Kepala Sekolah hendaknya mampu menciptakan iklim sekolah yang baik agar semua komponen sekolah dapat memerankan diri secara bersama untuk mencapai sasaran dan tujuan organisasi. Kepala Sekolah merupakan pengatur dari program yang ada disekolah. Oleh karena itu Kepala Sekolah diharapkan menjadi penyemangat dan pemacu kerja pendidik di sekolah dalam peningkatan mutu Pendidikan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, organisasi harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi untuk mengelola organisasi seoptimal mungkin sehingga kinerja pegawai meningkat. Menurut Budi Setiyawan dan Waridin, kinerja pegawai merupakan hasil atau prestasi kerja pegawai yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh organisasi (Reza, 2017).

Gaya kepemimpinan adalah salah satu komponen yang dapat mempengaruhi kinerja guru. Tujuan sekolah harus dikomunikasikan dan diterima oleh bawahan, jadi gaya kepemimpinan pemimpin atau kepala sekolah menentukan strategi sekolah jangka panjang dan jangka pendek. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Faktor kedua yang harus diperhatikan adalah motivasi kerja. Motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi (Robbins, 2008). Dengan motivasi yang tepat, guru akan termotivasi untuk memberikan pendidikan terbaik mereka dalam pekerjaan mereka karena mereka percaya bahwa dengan keberhasilan sekolah dalam mencapai tujuan, kepentingan pribadi mereka juga akan tercakup. Dengan motivasi yang tinggi akan menciptakan sebuah komitmen terhadap apa yang menjadi tanggung jawabnya dalam menyelesaikan setiap pekerjaan (McNeese-Smith et al, 2012).

Selain gaya kepemimpinan dan motivasi, lingkungan juga tidak kalah pentingnya di dalam meningkatkan kinerja. Sekolah harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai. Yang pertama adalah lingkungan fisik, yang mencakup tata ruang kantor dan kelas yang nyaman dan aman, udara yang bersih, warna, dan penerangan yang cukup. Yang kedua adalah lingkungan non-fisik, yang mencakup suasana kerja pendidik, kesejahteraan mereka, hubungan mereka satu sama lain, dan hubungan mereka dengan atasan. Lingkungan kerja yang baik dapat membantu pelaksanaan tugas, yang membuat pendidik lebih termotivasi untuk bekerja dan mencapai hasil yang lebih baik.

Gugus 1 Waru terdiri dari 3 sekolah negeri yang berada pada naungan Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Penajam Paser Utara yaitu SDN 001 Waru, SDN 005 Waru dan SDN 008 Waru. SDN 001 Waru yang terletak di Kecamatan Waru, Kabupaten Penajam Paser Utara Provinsi Kalimantan Timur. SDN 001 Waru berdiri sejak 1953. Pada saat ini SDN 001 Waru menggunakan kurikulum 2013 dan kurikulum merdeka. SDN 001 Waru mendapat status akreditasi A dengan nilai 96 pada tahun 2022 dari BAN-S/M (Badan Akreditasi Nasional) Sekolah/Madrasah sesuai dengan nomor SK : 1453/BAN- SM/SK/2022 Tanggal 20 Oktober 2022.

Tabel 1. Jumlah Siswa SDN 001 Waru pada Tahun Ajaran 2023/2024

No	Kelas	Jumlah
1	Kelas 1	54
2	Kelas 2	76
3	Kelas 3	49
4	Kelas 4	51
5	Kelas 5	51
6	Kelas 6	57
Jumlah Keseluruhan		338

Sumber : Dapodik SDN 001 Waru 2024

Tabel 2. Jumlah Pendidik Keseluruhan SDN 001 Waru

PNS	PPP	THL	Jumlah
9	7	5	21

Sumber : Dapodik SDN 001 Waru 2024

SDN 005 Waru yang terletak di Kecamatan Waru, Kabupaten Penajam Paser Utara Provinsi Kalimantan Timur. SDN 005 Waru berdiri sejak 1969. Pada saat ini SD Negeri 005 Waru mengimplementasikan panduan kurikulum 2013 dan kurikulum merdeka. SDN 005 Waru mendapat status akreditasi grade A dengan nilai 93 pada tahun 2022 dari BAN-S/M (Badan Akreditasi Nasional) Sekolah/Madrasah No SK : 1453/BAN-SM/SK/2022 Tanggal 20 Oktober 2022.

Tabel 3. Jumlah Siswa SDN 005 Waru pada Tahun Ajaran 2023/2024

No	Kelas	Jumlah
1	Kelas 1	58
2	Kelas 2	52
3	Kelas 3	58
4	Kelas 4	58
5	Kelas 5	61
6	Kelas 6	49
Jumlah Keseluruhan		336

Sumber : Dapodik SDN 005 Waru 2024

Tabel 4. Jumlah Pendidik Keseluruhan SDN 005 Waru

PNS	PPPK	THL	Jumlah
11	3	3	17

Sumber : Dapodik SDN 005 Waru 2024

SDN 008 Waru, yang terletak di Kecamatan Waru, Kabupaten Penajam Paser Utara Provinsi Kalimantan Timur, merupakan Sekolah Penggerak yang disahkan pada Keputusan Direktur Jendral Pendidikan Anak Usia Dini, Pendidikan Dasar dan Pendidikan Menengah Nomor: 0301/C/HK.00/2022 Tanggal 14 Januari 2022 tentang Penetapan Satuan Pendidikan Pelaksana Program Sekolah Penggerak Angkatan II. Selain itu berdasarkan Keputusan Ketua Badan Akreditasi Nasional Pendidikan Anak Usia Dini, Pendidikan Dasar, dan Pendidikan Menengah Nomor: 108/BAN-PDM/SK/2023 Tanggal 31 Oktober 2023 menyatakan SDN 008 Waru Terakreditasi A, Peringkat akreditasi ini diberikan berdasarkan asesmen lapangan atas kinerja satuan pendidikan.

Tabel 5. Jumlah Siswa SDN 008 Waru pada Tahun Ajaran 2023/2024

No	Kelas	Jumlah
1	Kelas 1	23
2	Kelas 2	30
3	Kelas 3	24
4	Kelas 4	29
5	Kelas 5	31
6	Kelas 6	17
Jumlah Keseluruhan		154

Sumber : Dapodik SDN 008 Waru 2024

Tabel 6. Jumlah Pendidik Keseluruhan SDN 008 Waru

PNS	PPPK	THL	Jumlah
8	1	3	12

Sumber : Dapodik SDN 008 Waru 202

Sekolah Dasar yang ada di Gugus 1 Waru menjadi salah satu institusi pendidikan yang memiliki peran penting dalam membentuk generasi masa depan. Pentingnya peran pendidik dalam mencetak sumber daya manusia yang berkualitas membuat penelitian mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja mereka menjadi relevan dan penting untuk dilakukan.

Pada tahun 2021, Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi meluncurkan Kurikulum baru yaitu Kurikulum Merdeka sebagai salah satu program Merdeka Belajar untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. Kurikulum Merdeka berfokus pada materi yang esensial dan pada pengembangan karakter Profil Pelajar Pancasila. Kurikulum ini mewajibkan guru dan satuan pendidikan untuk lebih berkreasi dan berinovasi dalam pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan siswa. Maka dari itu sangat dibutuhkan kinerja guru/pegawai untuk keberhasilan menerapkan Kurikulum Merdeka ini. Selain dari pada itu, pergantian atau mutasi Kepala Sekolah dan Pegawai dalam 2 tahun terakhir yang dilakukan dari Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Penajam Paser Utara sehingga mempengaruhi kinerja pegawai dan dengan gaya kepemimpinan yang baru dan belum dapat diterima secara maksimal oleh pegawai, ruang kelas dan lingkungan kerja yang baru yang kurang nyaman juga dapat mempengaruhi pekerjaan tidak dapat terselesaikan sesuai dengan yang direncanakan.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin melaksanakan fungsi kepemimpinan dalam memimpin bawahannya. Gaya kepemimpinan mencakup tentang bagaimana seseorang bertindak dalam konteks organisasi tersebut, maka cara termudah untuk membahas berbagai jenis gaya ialah dengan menggambarkan jenis organisasi atau situasi yang dihasilkan oleh atau yang cocok bagi satu gaya tertentu (Thoha, 1995). Pada dasarnya di dalam setiap gaya kepemimpinan terdapat 2 unsur utama, yaitu unsur pengarahan (*directive behavior*) dan unsur bantuan (*supporting behavior*). Sedangkan berdasarkan kepribadian maka gaya kepemimpinan dibedakan menjadi (Albanese, 1994) yaitu Gaya kepemimpinan kharismatis, Gaya kepemimpinan otoriter, Gaya kepemimpinan demokratis, dan Gaya kepemimpinan moralis. Untuk mengukur gaya kepemimpinan, dipergunakan indikator sebagai berikut (Gibson, 2004) : *Charisma, Ideal influence, Inspiration, Intellectual stimulation, and Individualized consideration*.

Motivasi

Motivasi menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan. Motivasi adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan dan motivasi itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap dan tindak tanduk seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi masing-masing (Siagian, 2012). Dalam proses-proses motivasi seperti pengharapan, persepsi penyebab, emosi dan efek membantu individu mengatasi kesulitan dan mempertahankan motivasi. Ada dua tipe motivasi yaitu motivasi intrinsik, dan motivasi ekstrinsik (Prayitno, 1989).

Lingkungan Kerja

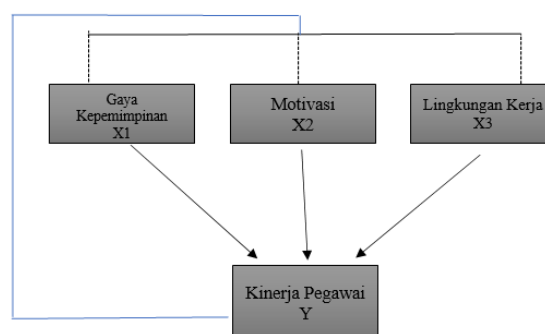
Lingkungan kerja merupakan aspek yang terpenting dalam pegawai melaksanakan pekerjaannya. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik dan juga dapat menciptakan kondisi kerja yang dapat memberikann motivasi kerja pegawai untuk bekerja, akan dapat membawa pengaruh besar dalam melaksanakan pekerjaannya. Lingkungan kerja disini adalah sesuatu yang ada disekitar pegawai dan dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri (Saydam, 2000). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam berkerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja (Sukanto dan Indriyo, 2009).

Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Selain pengertian di atas, pengertian kinerja dapat juga diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Sutrisno, 2014). Kinerja dalam suatu organisasi memiliki standart kerja yang berbeda tergantung dari kebijakan perusahaannya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dikembangkan beragam dengan sudut pandang masing-masing. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut (Sutrisno, 2014) :Efektivitas dan efesiensi, Otoritas dan tanggung jawab, Disiplin, dan Inisiatif.

Kerangka Pikir

Berdasarkan penjelasan variabel penelitian sebelumnya maka kerangka pikir dalam penelitian ini dapat disajikan dalam gambar sebagai berikut ini :



Gambar 1. Kerangka Pikir

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif untuk mengevaluasi pengaruh tiga (tiga) variabel: gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja penelitian. Metode penelitian kuantitatif dapat digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, dengan pengambilan sampel biasanya dilakukan secara random dan pengumpulan data dilakukan dengan instrumen penelitian (Sugiyono, 2017).

Penelitian ini dilakukan di 3 Sekolah Dasar di Gugus 1 Waru Kecamatan Waru Kabupaten Penajam Paser Utara yaitu SDN 001 Waru, SDN 005 Waru dan SDN 008 waru. Waktu pelaksanaan penelitian dilaksanakan selama 1 (satu) bulan yaitu Juli 2024 sampai Agustus 2024. Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah pegawai di Sekolah Dasar Gugus 1 Waru Kecamatan Waru Kabupaten Penajam Paser Utara baik yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) ataupun Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Data polulasi pegawai di Sekolah Dasar Gugus 1 Waru yaitu 50 Orang.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan metode angket, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara menyebarkan instrument (kuesioner) penelitian yang berisi daftar pertanyaan kepada responden (Sugiono, 2017). Analisis instrumen penelitian dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan memenuhi syarat sebagai alat ukur yang baik. Instrumen penelitian dikatakan baik jika memenuhi beberapa sifat, seperti valid dan dapat diandalkan. Dalam penelitian ini, semua data diuji menggunakan program statistik Program Sosial Sains 22.0

IV. HASIL/TEMUAN

Uji T

Dalam regresi linier berganda, uji t bertujuan untuk menentukan apakah parameter yang diduga untuk mengestimasi persamaan atau model regresi linier berganda, yaitu koefisien regresi dan konstanta, sudah tepat. Dalam hal ini adalah bahwa parameter tersebut memiliki kemampuan untuk menjelaskan bagaimana perilaku variabel bebas dipengaruhi oleh variabel terikatnya.

Tabel 7. Hasil Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-1.110	3.991		-.278	.782		
Gaya Kepemimpinan(X1)	-.393	.272	-.292	-1.445	.155	.250	4.006
Motivasi (X2)	.571	.233	.411	2.447	.018	.361	2.767
Lingkungan Kerja (X3)	.765	.238	.619	3.214	.002	.275	3.634

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : Hasil olah data SPSS

Jika nilai Sig lebih kecil dari 0,05 makka artinya variabel independen (x) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependent (Y). Variabel X1 nilai Sig 0,155 lebih besar dari 0,05. Variabel X1 tidak berpengaruh terhadap Y. Variabel X2 nilai Sig 0,018 lebih kecil dari 0,05. Variabel X2 berpengaruh terhadap Y. Variabel X3 nilai Sig 0,002 lebih kecil dari 0,05. Variabel X3 berpengaruh terhadap Y.

Selanjutnya jika pengambilan keputusan uji t parsial berdasarkan nilai hitung dan tabel maka jika t hitung lebih besar dari t tabel artinya variabel X secara parsial berpengaruh terhadap variabel. Nilai t tabel yaitu 2.012. Selanjutnya diketahui pada: Variabel X1 nilai t hitung -1.445 lebih kecil dari t tabel -2,012 dapat disimpulkan tidak berpengaruh terhadap Y, variabel X2 nilai t hitung 2.447 lebih besar dari t tabel 2,012 dapat disimpulkan berpengaruh terhadap Y, variabel X3 nilai t hitung 3.214 lebih besar dari t tabel 2.012 dapat disimpulkan berpengaruh positif terhadap Y.

Uji F

Ada tidaknya pengaruh variabel independen dan variabel dependen adalah tujuan dari pemeriksaan ini. Uji kelayakan model, atau uji simultan model, adalah nama lain untuk uji ini. Uji ini menentukan apakah model regresi yang diestimasi layak atau tidak. "Layak" di sini berarti bahwa model ini dapat digunakan untuk menjelaskan bagaimana variabel bebas memengaruhi variabel terikat. Nilai prediksi f hitung, yang ditunjukkan pada kolom sig, harus lebih kecil dari tingkat kesalahan/error (α) 0,05 yang telah ditentukan. Jika nilai prediksi f hitung lebih besar dari tingkat kesalahan 0,05, maka H_0 ditolak atau dapat dikatakan bahwa model regresi yang diestimasi layak. Sebaliknya, jika nilai prediksi F hitung lebih besar dari tingkat kesalahan 0,05, maka H_0 diterima. Hasil ini didasarkan pada olah data yang dilakukan dengan SPSS.

Tabel 8. Hasil Uji F

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	594.584	3	198.195	17.333	.000 ^a
Residual	525.996	46	11.435		
Total	1120.580	49			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X3), Motivasi (X2), Gaya Kepemimpinan (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : Hasil olah data SPSS

Dasar pengambilan keputusan dari uji F simultan (regresi linear berganda) berdasarkan nilai Signifikansi. Jika nilai Sig lebih kecil dari 0,05 maka artinya variabel independent (X) secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen (Y). Dari hasil perhitungan SPSS diketahui pada tabel nilai Sig yaitu $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa X1, X2, dan X3 secara simultan berpengaruh terhadap Y. Berikutnya jika pengambilan keputusan Uji F simultan berdasarkan nilai hitung dan nilai tabel maka dalam pengambilan keputusan yaitu jika nilai F hitung lebih besar dari F tabel maka variabel independent (X) secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependent (Y). Rumus mencari F tabel = $(K ; n-K) = (3 ; 50-3) = (3 ; 47) = 2,80$. Dari hasil uji F simultan maka diketahui nilai F hitung 17.333 lebih besar dari F tabel 2,80 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X1, X2, dan X3 secara simultan berpengaruh terhadap variabel Y.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.785	.616	.591	2.083

Sumber : Hasil olah data SPSS

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS. Dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (Adjusted R Square) yang diperoleh sebesar 0.591. Hal ini berarti 59,1% keputusan pembelian konsumen dapat dijelaskan oleh variabel daya tarik iklan, harga dan citra merek sedangkan sisanya 40,9% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

V. PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis, maka pembahasan hasil penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Sekolah Dasar Gugus 1 Kecamatan Waru Kabupaten Penajam Paser Utara dapat dijelaskan sebagai berikut :

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai Sekolah Dasar Gugus 1 Kecamatan Waru Kabupaten Penajam Paser Utara

Menurut hasil penelitian yang telah didapatkan, diketahui gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut peneliti buktikan dengan nilai (t hitung) adalah sebesar $-1.445 <$ dengan t tabel -0.212 dengan nilai signifikansi $0.155 > 0.05$ artinya gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Arief Teguh Nugroho (2018) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dari kesimpulan penelitian

tersebut baik buruknya gaya kepemimpinan tidak akan menyebabkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan.

Gaya Kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang konsisten ditunjukkan dan sebagai yang diketahui oleh pihak lain ketika seseorang berusaha mempengaruhi kegiatan-kegiatan orang lain.

Tidak adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dapat dipahami mengingat kepemimpinan sebaik apapun tidak akan mampu menggerakkan organisasi manakala sistem yang dibangun tidak mampu memberi landasan bahkan membatasi kreativitas sang pemimpin. Tidak adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan terjadi karena penelitian ini memiliki keterbatasan karakteristik, jumlah dan sebaran responden serta pengukuran variabel. Selain itu, tidak adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja bisa terjadi karena faktor yang mempengaruhi kinerja bukan gaya kepemimpinannya tetapi sikap, tipe dan perilaku pemimpinnya. Oleh karena itu organisasi perlu melakukan telaah kembali dalam rangka mendapatkan hasil penelitian yang lebih baik agar dapat digeneralisasi dan dapat digunakan dalam pengambilan kebijakan yang lebih baik lagi.

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai Sekolah Dasar Gugus 1 Kecamatan Waru Kabupaten Penajam Paser Utara

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, motivasi berpengaruh terhadap kinerja. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai (t hitung) adalah sebesar $2.447 >$ dengan t tabel 2.012 dengan nilai signifikansi $0.018 < 0.05$ artinya motivasi berpengaruh terhadap kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan studi penelitian oleh Lumbanraja (2012), Yoce (2011), dan Darda (2009), yang menemukan bahwa motivasi kerja memengaruhi kinerja pegawai secara parsial dan berpengaruh positif terhadap kinerja.

Motivasi adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan dan motivasi itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap dan tindak tanduk seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi masing-masing (Siagian, 2012). Motivasi pegawai dapat dibagi menjadi dua kategori utama: motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik cenderung menghasilkan kualitas kerja yang lebih tinggi dan keterlibatan yang lebih besar, sementara motivasi ekstrinsik dapat meningkatkan produktivitas jangka pendek dan pencapaian target.

Berdasarkan Hasil Kuisisioner pada *google form*, diperoleh bahwa pegawai/bawahan memiliki tingkat motivasi yang tinggi ketika diberikan kesempatan peningkatan karirnya atau aktualisasi diri. Semakin kuat motivasi kerja, kinerja pegawai akan semakin tinggi. Motivasi yang tinggi mendorong pegawai untuk bekerja lebih keras dan lebih efisien. Ketika pegawai merasa termotivasi, mereka cenderung memiliki semangat yang lebih besar dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. Ini dapat menghasilkan peningkatan produktivitas secara keseluruhan. Pegawai yang merasa termotivasi untuk mencapai tujuan mereka akan lebih bersedia untuk mengikuti pelatihan atau mengambil tanggung jawab tambahan, yang berkontribusi pada pertumbuhan profesional mereka. Intinya motivasi yang efektif memiliki dampak langsung dan positif terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai Sekolah Dasar Gugus 1 Kecamatan Waru Kabupaten Penajam Paser Utara

Hasil uji T menunjukkan bahwa signifikansi probabilitas $0.002 < 0.05$ dan nilai t hitung $3.214 >$ t tabel 2.012 sehingga lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Jika dilihat dari nilai koefisien regresi, lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan yang paling besar terhadap kinerja pegawai. Setiap peningkatan dalam kualitas lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar $0,619$. Ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik sangat penting dalam meningkatkan kinerja Pegawai Sekolah Dasar Gugus 1 Kecamatan Waru Kabupaten Penajam Paser Utara. Hasil penelitian ini sejalan dengan studi sebelumnya oleh Tukiran (2010) dan Syutarman (2012) yang menemukan bahwa lingkungan kerja sangat memengaruhi kinerja guru yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri. Berdasarkan hasil kuisisioner pegawai, Sekolah Dasar di Gugus 1 Waru mempunyai lingkungan kerja yang baik dari segi lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik Sekolah Dasar di Gugus 1 Waru mempunyai lingkungan sekolah yang bersih dinyatakan dengan mendapatkan penghargaan Adiwiyata dari pemerintah daerah. Sarana dan prasarana sekolah pun sudah sangat memadai seperti ruang kelas, perpustakaan, laboratorium komputer, buku pelajaran, alat olah raga dan lain-lain. Untuk lingkungan kerja non fisik, Sekolah Dasar di Gugus 1 Waru mempunyai hubungan yang harmonis dengan sesama pegawai atau guru yang lain dan hubungan yang baik antara atasan dan bawahan.

Dari penelitian ini, didapatkan hasil bahwa lingkungan kerja yang baik memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai Sekolah Dasar di Gugus 1 Waru, tidak hanya meningkatkan kualitas pengajaran,

tetapi juga mendukung kesejahteraan dan pengembangan profesional guru. Ini akan berdampak positif pada akademis siswa dan reputasi sekolah.

Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja Pegawai Sekolah Dasar Gugus 1 Kecamatan Waru Kabupaten Penajam Paser Utara

Berdasarkan Uji F, nilai F hitung sebesar $17.333 >$ dari F tabel 2.80 dan nilai signifikansi probabilitas $0.00 < 0,05$ menunjukkan hipotesis bahwa lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi berpengaruh secara bersamaan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Syutarman (2012) dan Lurnbamaraja (2012) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Seorang kepala sekolah yang memberikan visi misi yang jelas tentang tujuan pendidikan dan mendorong guru/pegawai untuk mengembangkan metode pengajaran inovatif dapat meningkatkan hasil belajar siswa dan kinerja guru. Selain itu, kepala sekolah yang melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan dapat meningkatkan rasa tanggung jawab dan kepuasan kerja, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja juga. Secara keseluruhan kepemimpinan yang efektif dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik.

Salah satu faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor motivasi. Dengan mengintegrasikan ketiga teori motivasi dari Maslow, Herzberg, dan McClelland, kita dapat memberikan gambaran yang komprehensif tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Dengan memahami dan memenuhi kebutuhan dasar, menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi, dan menyesuaikan pendekatan manajemen dengan kebutuhan individu, sekolah dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja guru, yang pada akhirnya berdampak positif pada produktivitas dan keberhasilan sekolah.

Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan kerja yang baik sangat penting untuk meningkatkan kinerja guru/pegawai. Aspek-aspek fisik dan non fisik dari lingkungan kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja, dan produktivitas guru, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada kualitas pengajaran dan hasil belajar siswa. Jika sekolah memastikan bahwa guru memiliki akses ke ruang kelas yang dilengkapi dengan teknologi pendidikan, memberikan dukungan emosional dan profesional, serta mengakui prestasi mereka melalui penghargaan, guru akan lebih berkinerja lebih baik. Mereka akan lebih bersemangat dalam mengajar, lebih mampu mengelola kelas dengan efektif, dan lebih mungkin mencapai hasil belajar siswa yang tinggi.

Secara keseluruhan, kinerja karyawan dipengaruhi oleh kombinasi gaya kepemimpinan yang diterapkan, tingkat motivasi yang dimiliki karyawan, dan lingkungan kerja yang ada. Meningkatkan salah satu atau semua faktor ini dapat menghasilkan peningkatan kinerja secara signifikan.

VI. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, diperoleh beberapa kesimpulan, sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, artinya baik buruknya gaya kepemimpinan tidak akan menyebabkan terjadinya perubahan pada kinerja pegawai yang ada di Sekolah Dasar di Gugus 1 Waru Kecamatan Waru Kabupaten Penajam Paser Utara.
2. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, artinya makin tinggi Motivasi maka makin tinggi pula Kinerja pegawai Sekolah Dasar di Gugus 1 Waru Kecamatan Waru Kabupaten Penajam Paser Utara.
3. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, artinya semakin baik lingkungan kerja maka akan semakin baik juga kinerja pegawai Sekolah Dasar di Gugus 1 Waru Kecamatan Waru Kabupaten Penajam Paser Utara.
4. Gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Sekolah Dasar di Gugus 1 Waru Kecamatan Waru Kabupaten Penajam Paser Utara.

Berdasarkan simpulan di atas, sebagai bahan pertimbangan dalam rangka memaksimalkan kinerja Pegawai Sekolah Dasar di Gugus 1 Waru Kecamatan Waru Kabupaten Penajam Paser Utara disampaikan saran sebagai berikut :

1. Diharapkan kepala sekolah dapat mengembangkan gaya kepemimpinan yang partisipatif dan bijaksana dalam mengelola tugas sehari-hari. Gaya kepemimpinan ini harus melibatkan pegawai secara aktif dalam pengambilan keputusan. Gaya kepemimpinan ini juga harus bijaksana dan adil dalam memberikan perintah kepada pegawai, membagi tugas dan wewenang kepada mereka, berkomunikasi dengan mereka, mendorong semangat mereka, memberikan bimbingan dan pengawasan kepada mereka, dan membina disiplin mereka sebagai bawahan.
2. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, diperlukan upaya berkelanjutan dalam dua aspek utama. Pertama, peningkatan kualitas dan kuantitas tugas utama pegawai harus menjadi prioritas. Hal ini dapat dicapai

melalui pelatihan yang relevan, pengembangan keterampilan, serta pemberian tugas yang menantang dan bermakna. Kedua, perbaikan lingkungan kerja, baik fisik maupun non-fisik, harus dilakukan secara terus menerus. Lingkungan kerja fisik yang nyaman, aman, dan mendukung, serta lingkungan kerja non-fisik yang mencakup hubungan antar pegawai yang harmonis, budaya organisasi yang positif, dan dukungan manajerial yang efektif, merupakan faktor penting yang akan mendorong peningkatan kinerja pegawai secara keseluruhan.

REFERENSI

- Albanese, R., & Fleet, R.D.V. (1994). *Organizational Behavior: A Managerial Viewpoint*. Dryden Press. Texas.
- Darda, M. (2009). Kontribusi Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri dan Swasta Se-Kabupaten Majalengka. *Tesis*. Universitas Pendidikan Indonesia. Bandung.
- Lumbanraja, B. (2012). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 1 Pandan Kabupaten Tapanuli Tengah. *Tesis*. Universitas Terbuka. Jakarta
- Maslow, A. (1984). *Motivasi Dan Kepribadian: Teori Motivasi Dengan Ancangan Hirarki Kebutuhan Manusia*. PT Pustaka Binaman Pressindo. Jakarta.
- McNeese-Smith, D. (2011). Increasing Employee Productivity, Job Satisfaction, and Organizational Commitment. *Hospital & Health Services Administration*, 41(2).
- Nugroho, A.T. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 20(2).
- Prayitno, E. (1989). *Motivasi Dalam Belajar dan Berprestasi*. Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi. Jakarta.
- Ramlawati., & Safar, I. (2022). Pengelolaan Stres Kerja dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar di Masa Pandemi Covid 19. *Economics and Digital Business Review*, 3(1).
- Reza, R.D. (2010). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara. *Skripsi*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Robbins, S.P., & Timothy A.J. (2008). *Perilaku Organisasi Organizational Behavior*. Salemba Empat. Jakarta.
- Safar, I. (2019). Peran Lingkungan Kerja Fisik, Non Fisik dan Keadilan Interaksional dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Departemen Marketing Communication PT Trans Kalla Makassar. *Prosiding Seminar Nasional Universitas Indonesia Timur*, 1(1).
- Saydam, G. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Management)*. Djambatan. Jakarta.
- Siagian, S.P. (2012). *Teori Motivasi Dan Aplikasinya*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Alfabeta. Bandung.
- Sukanto., & Indriyo. (2009). *Pengertian Lingkungan Kerja*. BPFE. Yogyakarta.
- Sutrisno. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Syutarman. (2012). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru SD Negeri No.81/II Muara Bungo Kabupaten Bungo. *Tesis*. Universitas Terbuka. Jakarta.
- Takdir, S., Siska, D., Hardiyanti, A., Safar, I., & Amang, B. (2024). The Effect of Training and Human Resource Development on the Performance of Class I State Prison Employees Makassar with Work Motivation as a Moderation Variable. *Zhongguo Kuangye Daxue Xuebao*, 29(4).
- Toha, M. (1995). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. RajaGrafindo Persada. Jakarta.
- Yoce. (2011) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru: Survei terhadap Sekolah Menengah Atas di Kabupaten Bandung. *Tesis*. Universitas Terbuka. Jakarta.