

## **Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru Di SMP Islam Cibatatiga Kabupaten Bogor**

Olis

STT KADESI BOGOR

*nengolis0@gmail.com*

---

### ***Abstract***

*This research was conducted to see whether there is influence school leadership, motivation, and work environment on the performance of teachers. The population in this study was a teacher at SMP Islam Cibatatiga Bogor. The sample in this study were drawn from a population that is so that the number of samples used are 40 teachers in SMP Islam Cibatatiga Bogor. The results showed that there was a significant effect of variables of school leadership, motivation and work environment on the performance of teachers in SMP Islam Cibatatiga Bogor. In other words, there is a positive relationship between school leadership, motivation, and working environment with job performance of teachers. It can be concluded the better the leadership of the principal, the higher work motivation of teachers, and the better the working environment, the higher and better the teacher's job performance. Keywords: Principal Leadership, Motivation Work, Work Environment and Job Performance.*

*Keywords: Principal Leadership; Work motivation; Work Environment and Work Performance*

## **Abstrak**

Penelitian ini dilakukan untuk melihat apakah terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja guru. Adapun populasi pada penelitian ini adalah guru pada SMP Islam Cibatatiga Kabupaten Bogor. Sampel dalam penelitian ini diambil dari jumlah populasi yang ada sehingga jumlah sampel yang digunakan adalah 40 orang guru yang ada di SMP Islam Cibatatiga Kabupaten Bogor. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan variabel kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja guru di SMP Islam Cibatatiga Kabupaten Bogor. Dengan kata lain ada hubungan positif antara kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan lingkungan kerja dengan prestasi kerja guru. Hal ini dapat disimpulkan semakin baik kepemimpinan kepala sekolah, semakin tinggi motivasi kerja guru, dan semakin baik lingkungan kerja maka semakin tinggi dan baik pula prestasi kerja guru tersebut.

Kata-kata kunci: Kepemimpinan Kepala Sekolah; Motivasi Kerja; Lingkungan Kerja Dan Prestasi Kerja.

---

## **Pendahuluan**

Organisasi merupakan unit sosial yang dengan sengaja diatur, terdiri atas dua orang atau lebih yang berfungsi secara relatif terus menerus untuk mencapai sasaran atau serangkaian sasaran bersama.<sup>1</sup> Akibat terjadinya interaksi dengan karakteristik masing-masing serta banyak kepentingan yang membentuk gaya hidup, pola perilaku, dan etika kerja, yang kesemuanya akan mencirikan kondisi suatu organisasi. Sehingga setiap individu dalam organisasi tidak lepas dari

---

<sup>1</sup> Stephen P Robbins, *Perilaku Organisasi*, 10th ed. (PT Indeks, 2006), 4.

hakekat nilai-nilai budaya yang dianutnya, yang akhirnya akan bersinergi dengan perangkat organisasi, teknologi, sistem, strategi dan gaya hidup kepemimpinan.

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi karena sebagian besar keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh kepemimpinan dalam organisasi tersebut. Pentingnya kepemimpinan seperti yang dikemukakan oleh James M. Black pada *Manajemen: a Guide to Executive Command* dalam Sadili Samsudin, yang dimaksud dengan "Kepemimpinan adalah kemampuan meyakinkan dan menggerakkan orang lain agar mau bekerja sama di bawah kepemimpinannya sebagai suatu tim untuk mencapai suatu tujuan tertentu."<sup>2</sup> Sementara R. Soekarto Indrafachrudi (2006:2) mengartikan "Kepemimpinan adalah suatu kegiatan dalam membimbing suatu kelompok sedemikian rupa sehingga tercapailah tujuan itu." Kemudian menurut Maman Ukas (2004:268) "Kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk dapat mempengaruhi orang lain, agar mau berbuat sesuatu yang dapat membantu pencapaian suatu maksud dan tujuan". Sedangkan George R. Terry dalam Miftah Thoha (2003:5) mengartikan bahwa "Kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi."

Berdasarkan beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seseorang

---

<sup>2</sup> Samsudin Sadili, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Pustaka Setia, 2005), 287.

dalam mempengaruhi orang lain agar mau bekerjasama dan mau melakukan tindakan serta perbuatan dalam mencapai tujuan bersama.

Ketika pemimpin menunjukkan kepemimpinan yang baik, para karyawan akan berkesempatan untuk mempelajari perilaku yang tepat untuk berhadapan dengan pekerjaan mereka. Demikian pula halnya dengan birokrasi publik, pemimpin memegang peranan yang sangat strategis.

Pemimpin organisasi dapat mempengaruhi perilaku dengan cara menciptakan sistem dan proses organisasi yang sesuai kebutuhan, baik kebutuhan individu, kebutuhan kelompok maupun kebutuhan organisasi. Guru adalah salah satu komponen manusiawi dalam proses bekerja untuk mengajar, yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial di bidang pembangunan (Sardiman, 2005: 125). Oleh karena itu, guru yang merupakan salah satu unsur di bidang kependidikan harus berperan secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional, sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja guru dalam melaksanakan tugasnya yaitu: a) Kepemimpinan kepala sekolah, b) Iklim sekolah yang baik sehingga hubungan antara komponen di sekolah dapat berjalan dengan baik, c) Harapan-harapan dari guru, d) Motivasi guru untuk dapat menjalankan tugasnya dengan baik dan e) Kepercayaan personalia sekolah.<sup>3</sup> Dengan demikian

---

<sup>3</sup> Handoko dkk Hani, *Strategi Organisasi* (Yogyakarta: Amara Books Jakarta, 2001), 319.

nampaklah bahwa efektivitas kepemimpinan kepala sekolah, hubungan antara personal di sekolah dan motivasi guru untuk dapat bekerja dengan baik akan ikut menentukan baik buruknya prestasi kerja guru. Keberhasilan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola tenaga kependidikan yang tersedia di sekolah. Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang berpengaruh dalam meningkatkan prestasi kerja guru. Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana (Mulyasa 2004: 25).

Dalam perannya sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah harus dapat memperhatikan kebutuhan dan perasaan orang-orang yang bekerja sehingga prestasi kerja guru selalu terjaga. Selain dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah, prestasi kerja guru juga dipengaruhi oleh hubungan antar personal yang ada di sekolah. Dengan terciptanya hubungan antar personal yang kondusif, maka guru akan merasa nyaman dalam bekerja dan terpacu untuk bekerja lebih baik. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting untuk diperhatikan. Pencapaian visi dan misi sekolah tidak dapat secara efektif jika tidak didukung oleh lingkungan kerja yang menyenangkan.

Kepala sekolah di SMP Islam Cibatutiga Kabupaten Bogor melaksanakan kepemimpinan dengan disiplin yang tinggi. Namun bagi sebagian guru, disiplin yang diterapkan menjadi beban tersendiri dalam bekerja. Begitu pentingnya prestasi kerja bagi setiap instansi di lingkungan pemerintah maupun swasta, maka pimpinan harus dapat

memberikan motivasi kepada guru agar dapat menjalankan segala aturan yang berlaku.

Motivasi adalah keadaan dalam pribadi orang yang mendorong individu untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu guna mencapai suatu tujuan.<sup>4</sup> Menurut disiplin ilmu psikologi, motivasi mengacu pada konsep yang digunakan untuk menerangkan kekuatan-kekuatan yang ada dan bekerja pada diri organisme atau individu yang menjadi penggerak dan pengaruh tingkah laku individu.

Penelitian ini dilakukan untuk melihat apakah terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja guru. Adapun populasi pada penelitian ini adalah guru pada SMP Islam Cibitung Kabupaten Bogor. Kegunaan penelitian ini diharapkan:

1. Dapat memberikan input bagi sekolah dalam usaha meningkatkan prestasi kerja guru dengan memperhatikan aspek kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja.
2. Dapat memberikan input bagi penulis dalam penerapan teori di lapangan.
3. Dapat memberikan input bagi ilmu pengetahuan dan teori yang berkaitan dengan sumber daya manusia dalam aspek kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja guru.

---

<sup>4</sup> Sumadi Suryabrata, *Psikologi Pendidikan* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008), 70.

## Metode

Waktu dan Tempat Penelitian Penelitian ini dimulai dari bulan April 2022 sampai dengan bulan Juni 2022. Penelitian dilakukan di SMP Islam Cibitung. Dalam penelitian ini melibatkan semua guru SMP Islam Cibitung yang berjumlah 40 orang. Populasi dan Sampel Adapun populasi pada penelitian ini adalah guru SMP Islam Cibitung Kabupaten Bogor dengan deskripsi data sebagai berikut:

Tabel 1: Data Populasi Berdasarkan Kelompok Umur

Kriteria	Jumlah	Presentasi (%)
20 - 35 tahun	12	30%
36 - 50 tahun	20	65%
Di atas 51 tahun	8	20%

Sumber: Data Penelitian yang diolah, 2022

Tabel 2: Data Populasi Berdasar Status Kepegawaian

Kriteria	Jumlah	Pesentase (%)
PNS	28	70%
Honorar	12	30%

Tabel 3: Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Kriteria	Jumlah	Pesentase (%)
SMA	-	-
D3	3	7.5
S1	35	87.5
S2	2	5

Sumber: Data Penelitian yang diolah, 2022

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini dengan teknik random sampling, yakni pengambilan secara acak dari jumlah populasi. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah jumlah populasi yang ada sehingga sampelnya menjadi 40 orang guru yang ada di SMP Islam Cibatatiga Kabupaten Bogor. Variabel Penelitian Dalam kaitannya dengan penelitian ini, maka keadaan sistem prestasi kerja dianggap sebagai pedoman atau landasan yang baik dimana dalam hal ini pengumpulan data maupun dalam melakukan analisis data sehingga akan memberikan arah yang lebih baik. a. Variabel terikat (dependent variabel), dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah prestasi kerja. b. Variabel bebas (independent variabel), sedangkan yang menjadi variabel bebas adalah kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan lingkungan kerja. Berikut ini disajikan tabel yang berisi tentang definisi operasional beserta indikator untuk masing-masing variabel penelitian:

Tabel 4: Indikator Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Butir Pernyataan
Kepemimpinan Kepala Sekolah(X <sub>1</sub> )	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Penggunaan Wewenang</li> <li>• Pengarahan</li> <li>• Pengawasan</li> <li>• Komunikasi</li> </ul>	10
Motivasi Kerja(X <sub>2</sub> )	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Faktor Internal                             <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kebutuhan akan penghargaan</li> <li>• Kebutuhan akan aktualisasi diri</li> </ul> </li> <li>2. Faktor Eksternal                             <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kebutuhan akan kondisi kerja</li> <li>• Kebutuhan akan sarana prasarana</li> <li>• Kebutuhan akan faktor pendukung kerja</li> </ul> </li> </ol>	10
Lingkungan Kerja (X <sub>3</sub> )	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lingkungan Fisik                             <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ruang/tempat Kerja</li> <li>• Peralatan Kerja</li> </ul> </li> <li>2. Hubungan Kerja                             <ul style="list-style-type: none"> <li>• Komunikasi</li> <li>• Kerjasama</li> <li>• Suasana kerja</li> <li>• Perilaku Pergaulan</li> </ul> </li> </ol>	10
Prestasi Kerja(Y)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tujuan dan kemampuan,</li> <li>2. Teladan pimpinan,</li> <li>3. Balas jasa (gaji dan kesejahteraan),</li> <li>4. Keadilan,</li> <li>5. Waskat (pengawasan melekat),</li> <li>6. Sanksi hukuman,</li> <li>7. Ketegasan, dan</li> <li>8. Hubungan kemanusiaan</li> </ol>	10

### **Jenis dan Sumber Data Jenis data dalam penelitian ini menggunakan**

- a. Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari obyek penelitian, data ini diperoleh secara langsung dari sumber utama dan diperoleh melalui kuisioner yang diperoleh dari guru SMP Islam Cibatatutiga Kabupaten Bogor.
- b. Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari obyek penelitian secara langsung dari sumber utama dan diperoleh melalui data jumlah guru yang mengajar di SMP Islam Cibatatutiga Kabupaten Bogor.

### **Tehnik Pengumpulan Data**

1. Wawancara Tehnik pengumpulan data dalam suatu penelitian ilmiah dimaksudkan untuk memperoleh bahan-bahan yang relevan akurat dan terpercaya teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah tehnik wawancara yaitu tehnik yang dilakukan melalui tanya jawab pada guru pengajar.

2. Kuesioner (Angket) Angket yang digunakan dalam penelitian ini merupakan angket langsung dan tertutup, artinya angket tersebut langsung diberikan kepada responden dan responden dapat memilih salah satu dari alternatif jawaban yang telah tersedia. Dalam penelitian ini jawaban yang diberikan oleh karyawan kemudian diberi skor dengan mengacu pada skala likert. Menurut Sugiyono skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang/sekelompok

orang tentang fenomena sosial.<sup>5</sup> Dalam penelitian skala Likert, maka variabel yang dapat diukur dijabarkan menjadi indikator jawaban seperti item instrumen yang menggunakan skala Likert. Untuk jawaban a, yaitu Sangat Baik diberi skor: 5, jawaban b, yaitu Baik diberi skor: 4, jawaban c, yaitu Cukup Baik diberi skor: 3, jawaban d, yaitu Tidak Baik diberi skor : 2, dan untuk jawaban e, yaitu Sangat Tidak Baik diberi skor : 1.

### **Analisis Data**

Analisis yang digunakan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Analisis Kualitatif, tehnik analisis yang bersifat menggambarkan keterangan-keterangan dan penjelasan dari hasil koefisien yang diperoleh dan dapat digunakan sebagai pedoman untuk menggambarkan saran.

2. Analisis Kuantitatif, tehnik analisis ini merupakan tehnik analisis yang dilakukan terhadap data yang diperoleh dari hasil jawaban kuesioner/digunakan untuk menganalisis data yang berbentuk angka-angka. Adapun dalam analisis kuantitatif meliputi:

a. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

- Uji Validitas, Pengujian validitas tiap item pertanyaan dilakukan dengan menghitung korelasi pearson product moment antara skor item dengan skor total. Suatu item pertanyaan dikatakan valid jika signifikansi  $< 0,05$ . Atau membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel pada jumlah responden 40 orang. Kriteria yang diberikan yaitu apabila nilai  $r$  hitung  $> r$  tabel maka pertanyaan dinyatakan valid.

---

<sup>5</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi* (Bandung: Alfabeta, 2006), 86.

- Uji Reliabilitas, Reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi konstruk atau variabel penelitian suatu kuisioner dikatakan Reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu untuk mengukur Reliabilitas dengan Uji Statistik Cronbach Alpha, suatu variabel dikatakan reliable (handal) jika memiliki nilai Cronbach Alpha  $> 0,600$ .

b. Uji Asumsi Klasik

- Uji Multikolinieritas, Uji Multikolinieritas bertujuan menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Menurut Imam Ghozali (2009: 63-64) cara mendeteksi terhadap adanya Multikolinieritas dalam model regresi adalah sebagai berikut: 1). Besarnya variabel Inflation Factor/VIF pedoman suatu model regresi yang bebas Multikolinieritas yaitu nilai VIF 10. 2). Besarnya Tolerance pedoman suatu model regresi yang bebas Multikolinieritas yaitu nilai Tolerance 0,1.

- Uji Heteroskedastisitas, Model regresi yang baik adalah Homoskedastisitas atau tidak Heteroskedastisitas cara untuk mendiktesikannya atau dengan cara melihat grafik perhitungan antara nilai prediksi variabel tingkat ( $z_{pred}$ ) dengan residual ( $s_{resid}$ ), analisisnya: 1). Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur lebih gelombang menyebar kemudian menyempit maka grafik mengindikasikan telah terjadi Heteroskedastisitas. 2). Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi Heteroskedastisitas.

- Uji Normalitas, Menurut Imam Ghozali (2009: 183) caranya normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari

data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Adapun kriteria sebagai berikut: 1). Jika data menyebar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi memenuhi asumsi Normalitas. 2). Jika data menyebar garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram, maka tidak menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi tidak memenuhi asumsi Normalitas. c. Analisis Regresi Linier Berganda Analisis regresi linier berganda diperlukan guna mengetahui koefisien-koefisien regresi serta signifikansi sehingga dapat dipergunakan untuk menjawab hipotesis. Secara umum formulasi dari regresi berganda dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y = a + bx_1 + bx_2 + bx_3$$

Keterangan:

Y = Prestasi Kerja

a = Nilai intercept/constant

X<sub>1</sub>=Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah

X<sub>2</sub> = Variabel Motivasi Kerja

X<sub>3</sub> = Variabel Lingkungan Kerja

1, 2, 3 = Koefisien regresi variabel bebas.

#### d. Pengujian Hipotesis

- Uji t ( Parsial) Untuk menguji variabel yang berpengaruh antara X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>3</sub> terhadap Y secara individual (parsial) maka digunakan uji t. Adapun kriteria pengujian uji t adalah sebagai berikut: 1). Jika Sig < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima berarti ada pengaruh signifikan variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. 2). Jika Sig > 0,05 maka Ha ditolak dan Ho diterima berarti tidak ada

pengaruh signifikan variabel independen secara individual terhadap variabel dependen.

- Uji F (Simultan) Untuk menguji variabel yang berpengaruh antara  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$  terhadap  $Y$  secara bersama-sama (simultan) maka digunakan uji F. Adapun kriteria pengujian uji t adalah sebagai berikut: 1). Jika  $Sig < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima berarti ada pengaruh signifikan variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. 2). Jika  $Sig > 0,05$  maka  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima berarti tidak ada pengaruh signifikan variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. e. Koefisien Determinasi Uji Koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui % nilai  $Y$  sebagai variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh garis regresi, Algifari (1997: 32). Koefisien Determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat nilai Koefisien Determinasi atau antara 0 dan 1 nilai  $R^2$  yang terikat berarti kemampuan variabelvariabel bebas dalam menjelaskan variasi sangat terbatas nilai yang mendekati berarti variabel bebas menggambarkan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

## **Hasil dan Pembahasan**

### **Hasil Pengolahan Data Uji Validitas dan Realiabilitas Data Variabel $X_1$**

Uji validitas terhadap instrumen penelitian variabel kepemimpinan kepala sekolah terdiri dari 10 pertanyaan. Berdasarkan

hasil pengolahan data secara komputasi tersebut didapatkan nilai Corrected Item-Total Correlation yang dibandingkan dengan nilai tabel product moment ( $r$ ), dengan kriteria apabila  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka data dikatakan valid. Dengan jumlah responden sebanyak 40 guru, nilai  $r$  tabel didapatkan sebesar 0.312. Dari hasil perhitungan yang tertera pada tabel berikut ini, semua butir instrumen pertanyaan memenuhi kriteria atau dinyatakan valid, maka semua soal item pertanyaan tersebut layak digunakan dalam penelitian. Berikut adalah tabel hasil uji validitas instrumen:

Tabel 5 Rangkuman Uji Validitas Data Variabel  $X_1$

Pertanyaan	Nilai $r$ Hitung	Nilai $r$ Tabel	Kesimpulan
P1	0,701	0,312	Valid
P2	0,322	0,312	Valid
P3	0,460	0,312	Valid
P4	0,803	0,312	Valid
P5	0,828	0,312	Valid
P6	0,506	0,312	Valid
P7	0,598	0,312	Valid
P8	0,701	0,312	Valid
P9	0,637	0,312	Valid
P10	0,830	0,312	Valid

Selanjutnya adalah pengujian reliabilitas, dengan kriteria instrumen penelitian dikatakan reliabel apabila nilai  $\alpha \geq 0,60$  dan data penelitian dapat digunakan sebagai analisis data. Data hasil komputasi didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil uji reliabilitas  $X_1$

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
0.951	10

Berdasarkan hasil uji di atas, maka instrumen penelitian dikatakan reliabel karena nilai Cronbach's Alpha  $0.951 > 0,60$  Sehingga data hasil penelitian dapat digunakan.

### Uji Validitas dan Realiabilitas Data Variabel (X<sub>2</sub>)

Uji validitas terhadap instrumen penelitian variabel motivasi kerja terdiri dari 10 pertanyaan. Berdasarkan hasil pengolahan data secara komputasi tersebut didapatkan nilai Corrected Item-Total Correlation yang dibandingkan dengan nilai tabel product moment ( $r$ ), dengan kriteria apabila  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka data dikatakan valid. Dengan jumlah responden sebanyak 40 guru, nilai  $r$  tabel didapatkan sebesar 0.312 Dari hasil perhitungan yang tertera pada tabel berikut ini, pertanyaan dapat dinyatakan valid. Berikut adalah tabel hasil uji validitas instrumennya:

Tabel 7. Rangkuman Uji Validitas Data Variabel X<sub>2</sub>

Pertanyaan	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Kesimpulan
P1	0,644	0,312	Valid
P2	0,644	0,312	Valid
P3	0,514	0,312	Valid
P4	0,557	0,312	Valid
P5	0,756	0,312	Valid
P6	0,644	0,312	Valid
P7	0,546	0,312	Valid
P8	0,747	0,312	Valid
P9	0,527	0,312	Valid
P10	0,747	0,312	Valid

Selanjutnya adalah pengujian reliabilitas, dengan kriteria instrumen penelitian dikatakan reliabel apabila nilai  $\alpha \geq 0,60$ , dan data penelitian dapat digunakan sebagai analisis data. Data hasil komputasi didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil uji reliabilitas X<sub>2</sub>  
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.930	10

Berdasarkan hasil uji di atas, maka instrumen penelitian dikatakan reliabel karena nilai Cronbach's Alpha  $0.930 > 0.60$ . Sehingga data hasil penelitian dapat digunakan.

### Uji Validitas dan Realiabilitas Data Variabel X3

Uji validitas terhadap instrumen penelitian variabel lingkungan kerja terdiri dari 10 pertanyaan. Berdasarkan hasil pengolahan data secara komputasi tersebut didapatkan nilai Corrected Item-Total Correlation yang dibandingkan dengan nilai tabel product moment ( $r$ ), dengan kriteria apabila  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka data dikatakan valid. Dengan jumlah responden sebanyak 40 guru, didapat nilai  $r$  tabel didapatkan sebesar 0.312. Dari hasil perhitungan yang tertera pada tabel berikut ini, pertanyaan dapat dinyatakan valid. Berikut adalah tabel hasil uji validitas instrumen:

Tabel 9. Rangkuman Uji Validitas Data Variabel X<sub>3</sub>

Pertanyaan	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Kesimpulan
P1	0,361	0,312	Valid
P2	0,506	0,312	Valid
P3	0,371	0,312	Valid
P4	0,610	0,312	Valid
P5	0,367	0,312	Valid
P6	0,393	0,312	Valid
P7	0,366	0,312	Valid
P8	0,549	0,312	Valid
P9	0,460	0,312	Valid
P10	0,627	0,312	Valid

Selanjutnya adalah pengujian reliabilitas, dengan kriteria instrumen penelitian dikatakan reliabel apabila nilai  $\alpha \geq 0,60$ , dan data penelitian dapat digunakan sebagai analisis data. Data hasil komputasi didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 10. Hasil uji reliabilitas  $X_3$   
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
0.896	10

Berdasarkan hasil uji di atas, maka instrumen penelitian dikatakan reliabel karena nilai Cronbach's Alpha  $0.896 > 0.60$  Sehingga data hasil penelitian dapat digunakan.

### **Uji Validitas dan Realiabilitas Data Variabel Y**

Uji validitas terhadap instrumen penelitian variabel prestasi kerja terdiri dari 10 pertanyaan. Berdasarkan hasil pengolahan data secara komputasi tersebut didapatkan nilai Corrected Item-Total Correlation yang dibandingkan dengan nilai tabel product moment (r), dengan kriteria apabila r hitung  $>$  r tabel maka data dikatakan valid. Dengan jumlah responden sebanyak 40 guru, nilai r tabel didapatkan sebesar 0.312. Dari hasil perhitungan yang tertera pada tabel berikut semua pertanyaan dinyatakan valid. Berikut adalah tabel hasil uji validitas instrumennya:

Tabel 11. Rangkuman Uji Validitas Data Variabel Y

Pertanyaan	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Kesimpulan
P1	0,541	0,312	Valid
P2	0,441	0,312	Valid
P3	0,785	0,312	Valid
P4	0,563	0,312	Valid
P5	0,678	0,312	Valid
P6	0,571	0,312	Valid
P7	0,533	0,312	Valid
P8	0,517	0,312	Valid
P9	0,521	0,312	Valid
P10	0,415	0,312	Valid

Selanjutnya adalah pengujian reliabilitas, dengan kriteria instrumen penelitian dikatakan reliabel apabila nilai  $\alpha \geq 0,60$ , dan data penelitian dapat digunakan sebagai analisis data. Data hasil komputasi didapatkan hasil sebagai berikut:

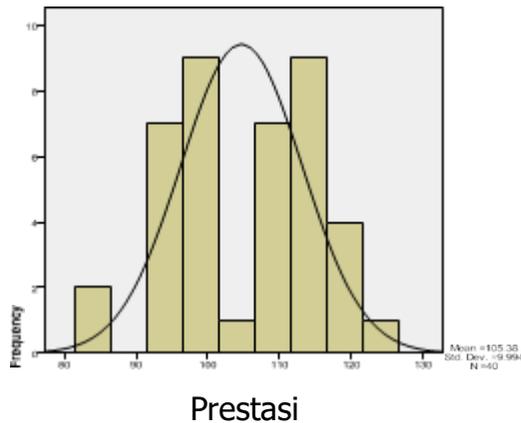
Tabel 12. Hasil uji reliabilitas Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.937	10

Berdasarkan hasil uji di atas, maka instrumen penelitian dikatakan reliabel karena nilai Cronbach's Alpha  $0.937 > 0.60$ . Sehingga data hasil penelitian dapat digunakan.

Uji Normalitas Histogram Histogram dapat menguji normalitas secara grafis yaitu melihat hasil output distribusi data. Apabila kurva normal tegak membentuk lonceng maka dapat dikatakan bahwa data yang diuji berdistribusi normal Histogram variabel Prestasi kerja (Y) sebagai berikut:

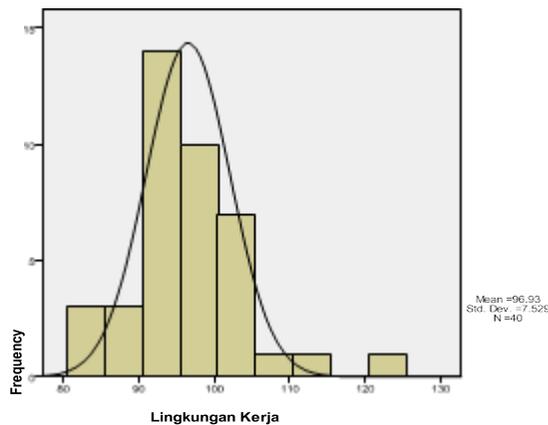
Gambar 1. Histogram variabel Prestasi Kerja (Y)



Dari output grafik histogram tersebut terlihat bahwa kurva normal relative tegak membentuk lonceng yang lurus sehingga dapat diartikan bahwa variabel Y berdistribusi normal.

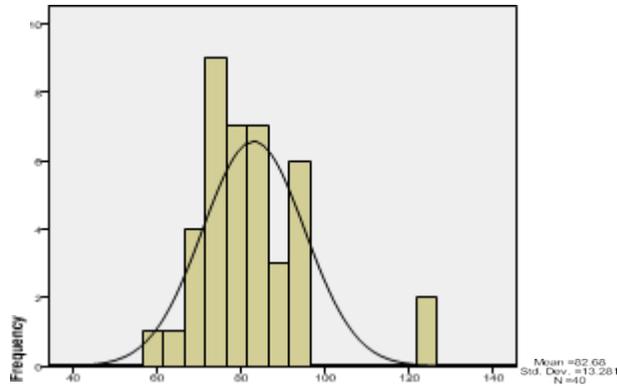
Histogram variabel lingkungan kerja (X3) sebagai berikut:

Gambar 2. Histogram variabel Lingkungan Kerja (X3)



Dari output grafik histogram tersebut terlihat bahwa kurva normal relative tegak membentuk lonceng yang lurus sehingga dapat diartikan bahwa variabel X3 berdistribusi normal Histogram variabel motivasi kerja (X2) sebagai berikut:

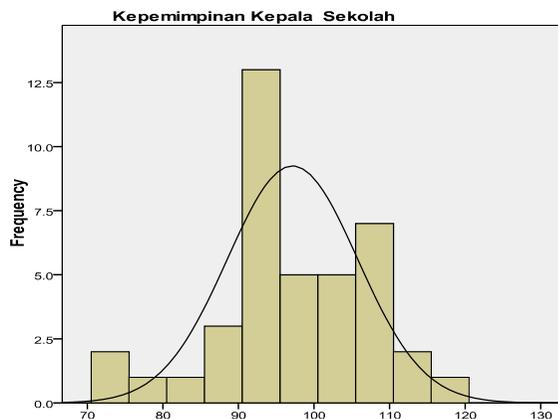
Gambar 3. Histogram variabel Motivasi Kerja (X2)



Dari output grafik histogram tersebut terlihat bahwa kurva normal relative tegak membentuk lonceng yang lurus sehingga dapat diartikan bahwa variabel X2 berdistribusi normal.

Histogram variabel kepemimpinan kepala sekolah (X1) sebagai berikut:

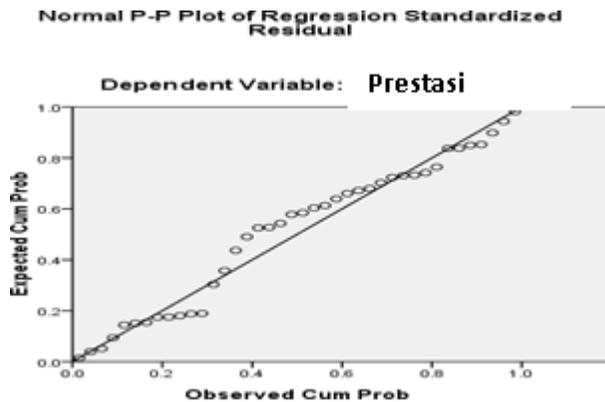
Gambar 4. Histogram variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)



Uji Normalitas Probability Plot (PP Plot) Dilakukan untuk memastikan bahwa data variabel penelitian berasal dari data yang berdistribusi normal. Pada uji ini digunakan grafik normal PP Plot hasil

pengolahan dengan program SPSS 17, didapatkan hasil sebagai berikut:

Gambar 5. Grafik normalitas PP Plot



Asumsi normalitas adalah jika titik-titik data hasil regresi tersebar di seputar garis diagonal pada grafik normal PP Plot. Berdasarkan hasil ini maka data memenuhi persyaratan normalitas.

### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai VIF dan tolerance hasil pengolahan dengan program SPSS 17 menghasilkan perhitungan sebagai berikut:

Tabel 13. Hasil Uji Prasyarat VIF

Collinearity Statistics	
Tolerance	VIF
0.992	1.008
0.958	1.043
0.952	1.051

Hasil yang baik diperoleh jika nilai tolerance mendekati angka 1 dan nilai VIF berada di seputar 1 dan maksimal 10. Berdasarkan hasil di atas maka data memenuhi persyaratan multikolinearitas. Analisis Korelasi Dalam analisis korelasi terdapat tiga variabel independen, yaitu variabel, X1 X 2, X 3 dan Y sebagai variabel dependen. Korelasi antara variabel independen dengan variabel dependen menghasilkan nilai koefisien sebagai berikut:

Tabel. 14. Hasil Uji Korelasi Ganda

Correlations				
	Prestasi	Kepemimpinan	Motivasi	Lingkungan
Pearson Correlation	1.000	.162	.546	.347
Kepemimpinan	.162	1.000	-.009	-.085
Motivasi	.546	.009	1.000	.202
Lingkungan	.347	-.085	.202	1.000
Sig. (1-tailed)	.	.000	.000	.000
Kepemimpinan	.000	.	.000	.000
Motivasi	.000	.000	.	.000
Lingkungan	.000	.000	.000	.
N	40	40	40	40
Kepemimpinan	40	40	40	40
Motivasi	40	40	40	40
Lingkungan	40	40	40	40

Sumber: Hasil pengolahan data dengan SPSS 17

Berdasarkan hasil di atas didapatkan nilai korelasi masing-masing antara kepemimpinan kepala sekolah dengan prestasi kerja guru sebesar 0.162, motivasi kerja dengan prestasi kerja sebesar 0,546 dan lingkungan kerja dengan prestasi kerja guru adalah 0.347. Hasil korelasi antara variabel kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan lingkungan kerja dengan prestasi kerja bernilai 1.000 ( $r = 1$ ) maka hubungan kedua variabel tersebut sempurna dan mempunyai hubungan yang searah (positif).

Penentuan Koefisien Determinan Nilai determinan memberikan gambaran seberapa besar kontribusi variabel independen terhadap variable dependen. Coefficient of Determination hasil pengolahan komputasi menghasilkan nilai :

Tabel. 15. Hasil Perhitungan Koefisien Determinan Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.624 <sup>a</sup>	.389	.338	8.129	2.348

a. Predictors: (Constant), Lingkungan, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi

b. Dependent Variable: Prestasi

Nilai koefisien korelasi (R) di atas menunjukkan nilai 0.624, maka nilai koefisien determinan (R<sup>2</sup>) sebesar  $0,624 \times 100\% = 38,9 \%$ . Hal ini berarti variabel Kepemimpinan kepala sekolah, Motivasi kerja dan Lingkungan kerja dalam penelitian ini dapat menjelaskan variabel Prestasi kerja sebesar 38,9 %, sedangkan sisanya  $(100 - 38,9) = 61,1 \%$  merupakan kontribusi dari faktor lain diluar variabel yang diteliti seperti variabel sarana prasarana, kepuasan kerja, dan lain sebagainya.

### Pengujian Analisis Regresi Ganda

Persamaan regresi untuk dua prediktor yaitu variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1), variabel Motivasi kerja (X2) dan Lingkungan kerja (X3) adalah:

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + b_3 x_3$$

Dimana:

A: Bilangan Konstanta

B: Koefesien regresi

Y: Prestasi kerja guru (Variabel terikat)

X1: Kepemimpinan Kepala Sekolah (Variabel bebas)

X2: Motivasi kerja (Variabel bebas)

X3: Lingkungan Kerja (Variabel bebas)

Hasil olah data komputasi untuk analisis regresi terlihat dalam tabel coefficient sebagai berikut:

Tabel 16. Hasil Olah Data Regresi Ganda

Coefficients <sup>a</sup>			
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	12.811	21.385	
Kepemimpinan Kepala Sekolah	.136	.098	.180
Motivasi	.488	.132	.492
Lingkungan	.349	.177	.263

a. Dependent Variable: Prestasi

Berdasarkan tabel di atas didapatkan nilai: a (konstanta):  
12,811

Koefisien X1: 0,136

Koefisien X2: 0,488

Koefisien X3: 0,349

Berdasarkan hasil analisis data dengan regresi ganda diperoleh data sebagaimana tersaji di atas, sehingga persamaan regresi yang terbentuk dari hasil tersebut adalah:

$$Y = 12,811 + 0,136 X_1 + 0,488 X_2 + 0,349 X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut diketahui bahwa pengaruh variabel independen terhadap dependen adalah positif sehingga kontribusi yang diberikan oleh setiap variabel independen terhadap variabel Prestasi kerja guru sebagai variabel dependen akan memberikan peningkatan sebesar nilai variabel independen tersebut.

### Hasil Uji t (Pengujian hipotesis secara parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel secara individu, yaitu variabel kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja. Berikut disajikan hasil perhitungan uji t dengan menggunakan program SPSS 17

Tabel. 17. Hasil Perhitungan Uji t

Model	Coefficients <sup>a</sup>						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	12.811	21.385		.599	.553		
Kepemimpinan Kepala Sekolah	.136	.098	.180	1,379	.001	.992	1.008
Motivasi	.488	.132	.492	3.695	.017	.958	1.043
Lingkungan	.349	.177	.263	1.970	.047	.952	1.051

a. Dependent Variable: Prestasi

Untuk mengetahui signifikansi pengaruh antara variabel independen dengan dependen dapat dilihat pada kolom sig, dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

- Jika probabilitas sig. >  $\alpha$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak
- Jika probabilitas sig. <  $\alpha$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

Nilai yang didapatkan dalam uji t untuk semua variabel memberikan nilai probabilitas sig. > 0.05 sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dalam bentuk kalimat dinyatakan: 1. Ada pengaruh yang signifikan variabel kepemimpinan kepala sekolah terhadap prestasi kerja guru SMP Islam Cibatatiga Kabupaten Bogor.

2. Ada pengaruh yang signifikan variabel motivasi kerja terhadap prestasi kerja guru di SMP Islam Cibatatiga Kabupaten Bogor.

3. Ada pengaruh yang signifikan variabel lingkungan kerja terhadap prestasi kerja guru SMP Islam Cibatatiga Kabupaten Bogor.

### **Hasil uji F (bersama)**

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama, yaitu variabel kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja. Hasil pengolahan komputasi menunjukkan nilai F sebagaimana tercantum dalam tabel berikut ini:

Tabel 18. Tabel Hasil Uji F (Anova)  
ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1516.289	3	505.430	7.648	.000 <sup>a</sup>
	Residual	2379.086	36	66.086		
	Total	3895.375	39			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan, Motivasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah

b. Dependent Variable: Prestasi

Untuk mengetahui signifikansi pengaruh antara variabel independen dengan dependen secara simultan dapat dilihat pada kolom sig, dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

- Jika probabilitas sig. >  $\alpha$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak
- Jika probabilitas sig. < 0.05 sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Penerimaan hipotesis tersebut dalam bentuk kalimat dinyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan variabel kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja guru.

Pembahasan Hasil Penelitian Hasil Uji Korelasi dan Nilai Determinan Nilai korelasi Variabel kepemimpinan kepala sekolah dengan prestasi kerja guru adalah 0,162, arah hubungannya positif dengan interpretasi hubungan yang sedang. Ini menunjukkan bahwa apabila dilakukan peningkatan kepemimpinan kepala sekolah maka prestasi kerja guru juga akan meningkat. Hal ini ditunjukkan dengan hubungan yang searah. Kontribusi yang diberikan variabel kepemimpinan kepala sekolah terhadap prestasi kerja guru sebesar  $(0,162 \times 100 \%) = 16,24 \%$ . Hal ini dapat dimaknai bahwa variabel

prestasi kerja guru dalam penelitian ini dapat dijelaskan dengan variabel kepemimpinan kepala sekolah sebesar 26,24%.

Berdasarkan hasil uji korelasi diperoleh hasil analisis sebagai berikut. Koefisien korelasi antara variabel motivasi kerja dengan prestasi kerja guru pada nilai sig t. adalah 0,546, arah hubungannya adalah positif dan dengan interpretasi hubungan yang lemah. Hal ini menunjukkan bahwa apabila dilakukan peningkatan motivasi kerja maka prestasi kerja guru juga akan meningkat karena hubungan yang searah. Kontribusi yang diberikan variabel motivasi kerja sekolah terhadap prestasi kerja guru sebesar  $(0,546^2 \times 100 \%) = 29,81 \%$ . Hal ini dapat dimaknai bahwa variabel prestasi kerja guru dalam penelitian ini dapat dijelaskan dengan variabel motivasi kerja sebesar 29,81%.

Nilai korelasi variabel lingkungan kerja dengan prestasi kerja guru adalah 0.347, arah hubungannya positif namun dengan interpretasi hubungan yang lemah. Ini menunjukkan bahwa perlu dilakukan lagi peningkatan penyediaan lingkungan kerja sehingga prestasi kerja guru juga akan meningkat. Hal ini ditunjukkan dengan hubungan yang searah. Kontribusi yang diberikan variabel lingkungan kerja terhadap prestasi kerja sebesar  $(0.347^2 \times 100 \%) = 12,04\%$ . Hal ini dapat dimaknai bahwa variabel prestasi kerja guru dalam penelitian ini dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan sebesar 12,04%. Nilai determinan menunjukkan nilai 0,624 yang berarti nilai koefisien determinan sebesar 38,9%. Hal ini berarti variabel kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan lingkungan kerja memberikan kontribusi sebesar 38,9% terhadap prestasi kerja guru. Sedangkan

sisanya  $(100 - 38,9) = 61,1\%$  merupakan pengaruh dari faktor lain di luar variabel yang diteliti. Angka ini memberikan gambaran bahwa kontribusi yang diberikan oleh ketiga variabel independen yang dipergunakan dalam penelitian memberikan kontribusi yang cukup terhadap prestasi kerja guru di SMP Islam Cibatatutiga Kabupaten Bogor.

Hasil Uji Regresi Ganda Berdasarkan hasil analisis data didapatkan persamaan regresi yang terbentuk sebagai berikut:

$$Y = 12,811 + 0,136 X_1 + 0,488 X_2 + 0,349 X_3$$

Persamaan ini memberikan arti bahwa nilai variabel dependen prestasi kerja guru (Y) dipengaruhi oleh ketiga variabel independen yaitu kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja ( $X_3$ ). Adapun makna dari nilai tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 12,811 artinya jika semua variabel independen dianggap konstan, maka variabel prestasi kerja guru mempunyai nilai sebesar 12,811 satuan.

2. Koefisien regresi variabel kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ) sebesar 0,136 menyatakan bahwa jika  $X_2$  dan  $X_3$  diasumsikan konstan maka setiap peningkatan nilai Variabel ( $X_1$ ) sebesar satu satuan akan meningkatkan variabel prestasi kerja guru (Y) sebesar 0,136 satuan.

3. Koefisien regresi variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,488 menyatakan bahwa jika  $X_1$  dan  $X_3$  diasumsikan konstan maka

setiap peningkatan nilai variabel ( $X_2$ ) akan meningkatkan variabel prestasi kerja guru ( $Y$ ) sebesar 0,488 satuan.

4. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,349 menyatakan bahwa jika  $X_1$  dan  $X_2$  diasumsikan konstan maka setiap peningkatan nilai variabel ( $X_2$ ) sebesar satu satuan akan meningkatkan variabel prestasi kerja guru ( $Y$ ) sebesar 0,349 satuan.

Pembahasan Hasil Uji Hipotesis Berdasarkan hasil uji hipotesis baik secara individu maupun bersama diperoleh hasil bahwa:

1. Uji hipotesis variabel kepemimpinan kepala sekolah terhadap prestasi kerja guru dengan nilai probabilitas sig.  $0.001 < 0,05$  adalah signifikan dan hipotesis alternatif yang menyatakan ada pengaruh yang signifikan variabel kepemimpinan kepala sekolah terhadap prestasi kerja guru di SMP Islam Cibatatiga Kabupaten Bogor memenuhi kriteria pengujian.

2. Uji hipotesis variabel motivasi kerja terhadap prestasi kerja guru dengan nilai probabilitas sig.  $0.017 < 0,05$  adalah signifikan dan hipotesis alternatif yang menyatakan ada pengaruh yang signifikan variabel motivasi kerja terhadap prestasi kerja guru di SMP Islam Cibatatiga Kabupaten Bogor tahun pelajaran 2013/2014 memenuhi kriteria pengujian.

3. Uji hipotesis variabel lingkungan kerja terhadap prestasi kerja guru dengan nilai probabilitas sig.  $0.047 < 0,05$  adalah signifikan dan hipotesis alternatif yang menyatakan ada pengaruh yang signifikan

variabel lingkungan kerja terhadap prestasi kerja guru di SMP Islam Cibatatutiga Kabupaten Bogor memenuhi kriteria pengujian.

4. Uji hipotesis secara bersama antara variabel kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja guru dengan nilai probabilitas sig.  $0.000 < 0,05$  adalah signifikan dan hipotesis alternatif yang menyatakan ada pengaruh yang signifikan antara variabel kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja guru memenuhi kriteria pengujian.

## **Kesimpulan**

Hasil regresi ganda menghasilkan persamaan  $Y = 12,811 + 0,136X_1 + 0,488X_2 + 0,349X_3$ . Hasil analisis hipotesis baik dengan uji secara individu (uji t) maupun uji secara bersama (uji F) memberikan kesimpulan bahwa:

1. Menyatakan ada pengaruh yang signifikan variabel kepemimpinan kepala sekolah terhadap prestasi kerja gurudi SMP Islam Cibatatutiga Kabupaten Bogor dapat diterima. Dengan kata lain ada hubungan positif antara kepemimpinan kepala sekolah dengan prestasi kerja guru. Hal ini dapat disimpulkan semakin baik kepemimpinan kepala sekolah maka semakin baik pula prestasi kerja guru tersebut.

2. Menyatakan ada pengaruh yang signifikan variabel motivasi kerja terhadap prestasi kerja guru di SMP Islam Cibatatutiga Kabupaten Bogor dapat diterima. Dengan kata lain ada hubungan positif antara motivasi kerja dengan prestasi kerja guru. Hal ini dapat disimpulkan

semakin tinggi motivasi kerja guru maka semakin tinggi pula Prestasi kerja guru tersebut.

3. Menyatakan ada pengaruh yang signifikan variabel lingkungan kerja terhadap prestasi kerja guru di SMP Islam Cibatatiga Kabupaten Bogor dapat diterima. Dengan kata lain ada hubungan positif antara lingkungan kerja dengan prestasi kerja guru. Hal ini dapat disimpulkan semakin baik lingkungan kerja maka semakin tinggi pula prestasi kerja guru tersebut.

4. Menyatakan ada pengaruh yang signifikan variabel kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja guru di SMP Islam Cibatatiga Kabupaten Bogor dapat diterima. Dengan kata lain ada hubungan positif antara motivasi kerja, kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja dengan prestasi kerja guru. Hal ini dapat disimpulkan semakin tinggi motivasi kerja guru, semakin baik kepemimpinan kepala sekolah dan semakin baik lingkungan kerja maka semakin tinggi dan baik pula prestasi kerja guru tersebut.

## Referensi

- Gibson. *Organizations (Behavior, Structure, Processes)*. Twelfth Grafindo Persada, 2006.
- Hani, Handoko dkk. *Strategi Organisasi*. Yogyakarta: Amara BooksJakarta, 2001.
- Hill, McGrow. *Cyprus. The International Journal of Educational Management*. 16th ed. Vol. 16, n.d.
- Judge, Robbbins. *Perilaku Organisasi, Buku 1 Dan 2*. Jakarta: Salemba Empat, 2007.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2001.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Evaluasi Prestasi Kerja*. Bandung: Refika Aditama C.V Mandar Maju, 2005.
- Menon, Maria E. *Perceptions of Pre\_Service and In-Service Teachers*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2002.
- Nitisemito, Alex S. *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 2001.
- Pidarta, Made. *Manajemen Pendidikan Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta, 2005.
- Robbins, Stephen P. *Perilaku Organisasi*. 10th ed. PT Indeks, 2006.
- Sadili, Samsudin. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia, 2005.
- Sardiman. *Interaksi Dan Motivasi Kerja Mengajar*. Jakarta: Raja, 2005.

Sedarmayanti. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung, 2001.

Sudarmanto. *Kienerja Dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2010.

Sugiyono. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta, 2006.

Suryabrata, Sumadi. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008.

———. *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008.

"UU RI No. 14 Tahun 2005. Tentang Guru Dan Dosen.," n.d.