

PENGARUH KEMAMPUAN GURU, LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI GURU DAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP EFEKTIVITAS PENGELOLAAN SD NEGERI DI KECAMATAN SENDANA KABUPATEN MAJENE

Rahmat Baharuddin

Program Studi Magister Manajemen

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh kemampuan guru, lingkungan kerja, motivasi guru dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap efektivitas pengelolaan SD Negeri di Kecamatan Sendana Kabupaten Majene, baik secara parsial maupun secara simultan serta pengaruh yang paling dominan diantara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Penelitian ini berupa jenis penelitian survei, dengan populasi guru PNS sebanyak 88 guru di SD Negeri Kecamatan Sendana Kabupaten Majene dan sampel sebanyak 72 guru yang ditetapkan dengan teknik simple random sampling. Instrumen yang digunakan berupa kuesioner dengan responden guru. Pengembangan instrumen melalui uji validasi dan reliabilitas. Data dianalisis dengan analisis infrensial yang menggunakan regresi linear sederhana dan ganda. Hasil analisis regresi linear menunjukkan bahwa :(1) Kemampuan guru berpengaruh signifikan terhadap efektifitas pengelolaan sekolah, (2) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap efektifitas pengelolaan sekolah, (3) Motivasi guru berpengaruh signifikan terhadap efektifitas pengelolaan sekolah (4) Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap efektifitas pengelolaan sekolah (5) Kemampuan guru, Lingkungan kerja, Motivasi guru, Kepemimpinan kepala sekolah secara simultan berpengaruh signifikan terhadap efektifitas pengelolaan sekolah. Motivasi guru merupakan faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap peningkatan efektivitas pengelolaan SD Negeri di Kecamatan Sendana Kabupaten Majene.

Kata kunci: kemampuan guru, lingkungan kerja, motivasi guru, kepemimpinan kepala sekolah dan efektifitas pengelolaan sekolah

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Peranan pendidikan cukup menonjol melalui pengembangan sumber daya manusia. Oleh karena itu sangat penting bagi pembangunan nasional untuk memfokuskan peningkatan mutu pendidikan. Pendidikan yang bermutu akan diperoleh pada sekolah yang bermutu, dan sekolah yang bermutu akan menghasilkan sumber daya manusia yang bermutu pula. Kependidikan mempunyai ruang lingkup yang luas pula meliputi seluruh aspek hidup dan kehidupan manusia sepanjang perjalanan yang dialami seseorang sejak ia dilahirkan. Pendidikan sebagai proses pendewasaan manusia (anak didik) yang berlangsung seumur hidup, dilaksanakan melalui tripusat pendidikan yang meliputi keluarga, sekolah, dan masyarakat. Menurut Pidarta (2012) bahwa pendidikan adalah usaha sadar untuk mengembangkan kepribadian, dan kemampuan di dalam dan di luar sekolah serta berlangsung terus menerus. Upaya mencapai keberhasilan yang dimaksud,

maka sumber daya di dalam proses pendidikan yaitu kepala sekolah, guru, staf, siswa, kurikulum, alat pendidikan dan prasarana pendidikan.

Seorang kepala sekolah mempunyai tugas pokok yaitu pembinaan prasarana dan sarana administrasi, pembinaan staf dalam profesinya, pembinaan siswa dan pembinaan diri sendiri dalam kepemimpinannya. Sehubungan dengan itu, Suryadi dan Tilaar (2011:53) bahwa kepemimpinan kepala sekolah merupakan faktor utama yang menentukan prestasi sekolah. Kepala sekolah mempunyai pengaruh yang dominan dalam meningkatkan mutu hasil belajar, dan merupakan orang yang sangat bertanggung jawab terhadap keberhasilan sekolah yang dipimpinya. Keberhasilan sekolah dalam mencapai tujuan pendidikan tersebut sangat tergantung pada gaya kepemimpinan kepala sekolah, partisipasi dan tanggung jawab personil sekolah.

Disamping itu, guru merupakan faktor yang sangat penting dalam peningkatan mutu pendidikan di sekolah. Guru yang mempunyai motivasi yang tinggi untuk mengajar akan meningkatkan kinerjanya dalam memberikan pelajaran kepada siswanya di sekolah. Menurut Barnawi dan Arifin (2012: 43) bahwa, faktor internal kinerja guru adalah faktor yang datang dari dalam diri guru yang dapat mempengaruhi kinerjanya, contohnya ialah kemampuan, keterampilan, supervisi akademik, persepsi, motivasi menjadi guru, pengalaman lapangan, dan latar belakang keluarga. Agung dan Yufriawati (2013: 156) mengemukakan bahwa, “salah satu faktor internal adalah kompetensi yang dimiliki guru terkait dengan pelaksanaan tugasnya”. Adapun kompetensi yang dimaksud adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang dimiliki, dihayati, dikuasai, dan diaktualisasikan dalam melaksanakan tugas/pekerjaan (Permendiknas No.16 Tahun 2007). Sedangkan faktor eksternal guru adalah faktor yang datang dari luar guru yang dapat mempengaruhi kinerjanya, contohnya ialah (1) gaji, (2) sarana dan prasarana, (3) lingkungan kerja fisik, (4) kepemimpinan.

Menurut Surya (dalam Supardi, 2014: 53), “Dalam tingkatan operasional, guru merupakan penentu keberhasilan pendidikan melalui kinerjanya pada tingkat institusional, instruksional, dan eksperensial”. Dan Depdikbud menekankan bahwa : “Guru merupakan sumber daya manusia yang mampu mendayagunakan faktor-faktor lainnya sehingga tercipta pembelajaran yang bermutu dan menjadi faktor utama yang menentukan mutu pendidikan (Depdikbud, 1994: 63). Adapun menurut Supardi (2014: 54), “Guru sangat menentukan mutu pendidikan, berhasil tidaknya proses pembelajaran, terorganisasikannya sarana prasarana, peserta didik, media, alat dan sumber belajar.

Selain Kepala Sekolah dan guru, lingkungan kerja yang terjadi di sekolah dapat menunjang proses pembelajaran, yang meliputi kepemimpinan sekolah, iklim organisasi, keberadaan ruang kerja, sirkulasi udara, model ruangan, kontrasi ruangan, penerangan, posisi pintu dan jendela, penempatan fasilitas kerja, papan tulis dan meja guru, aksesoris, penempatan kursi, penataan media belajar, ketersediaan buku yang berpotensi menunjang keberlangsungan kerja guru.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang mempengaruhi tugas-tugas yang dibebankan, namun secara umum pengertian lingkungan kerja adalah merupakan lingkungan di mana para guru melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Menurut R. Sukanto dan G. Indriyo (2000), adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi mereka dalam bekerja; meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja.

Keberhasilan pengelolaan sekolah yang baik ditentukan oleh kepala sekolah, guru dan staf/pegawai sekolah. Kepala sekolah tergantung bagaimana melaksanakan tugas

kepemimpinannya dengan baik dan guru tergantung seberapa besar kemampuan dan motivasi yang dimiliki. Sementara staf/pegawai sekolah membantu kepala sekolah dan guru dalam mengelola menyelesaikan administrasi sekolah. Efektivitas pengelolaan bidang garapan sekolah dan kegiatan pembinaan tergantung pada efektivitas kerja personal sekolah terutama dalam pengelolaan lingkungan kerja yang tepat, efektif dan efisien. Efektivitas kerja personal ditentukan oleh kepemimpinan kepala sekolah, membimbing dan mengarahkan para personal secara tepat akan bisa membawa organisasi sekolah ke arah keberhasilan yang optimal. Untuk itu agar bisa menjalankan peran kepemimpinan secara berhasil, kepala sekolah mutlak harus memiliki gaya kepemimpinan yang tepat.

Pada era otonomi seperti sekarang ini, sekolah sebagai lembaga pendidikan harus mengikuti arah yang sesuai dengan tuntutan masa kini, agar tidak ketinggalan zaman. Menurut Djarm'an (dalam Suhardan 2010: 11) menyatakan bahwa perubahan yang seharusnya terjadi di sekolah pada era otonomi pendidikan terletak pada: (1). Peningkatan kinerja staf, (2). Pengelolaan sekolah menjadi berbasis lokal, (3). Efisiensi dan efektivitas pengelolaan lembaga, (4). Akuntabilitas, (5). Transparansi, (6). Partisipasi masyarakat, (7) Profesionalisme pelayanan belajar, dan (8). Standarisasi. Kedelapan aspek tersebut seharusnya membawa sekolah kepada keunggulan mutu lembaga, sebab sekolah memiliki keleluasaan dalam melaksanakan peningkatan mutu layanan belajar, namun kenyataannya belum terjadi. Menurut Suhardan (2010: 11), "sekolah-sekolah kini belum mampu memberi layanan belajar bermutu karena belum mampu memberi kepuasan belajar peserta didiknya".

Pengelolaan SD Negeri di Kecamatan Sendana Kabupaten Majene belum sesuai harapan disebabkan oleh belum semua sekolah mempunyai perencanaan sekolah yang baik sehingga keberhasilan sekolah belum dapat terukur dengan baik. Masih ada kepala sekolah yang belum melaksanakan pengelolaan sekolah sesuai dengan visi dan misi sekolah, kurangnya motivasi guru dalam meningkatkan kompetensinya serta lingkungan kerja sekolah yang tidak mendukung proses pembelajaran di sekolah. Hal inilah yang menjadi kendala dalam peningkatan efektivitas pengelolaan SD Negeri di Kecamatan Sendana Kabupaten Majene.

Berdasarkan uraian masalah tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai : "Pengaruh kemampuan guru, lingkungan kerja, motivasi guru dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap efektivitas pengelolaan SD Negeri di Kecamatan Sendana Kabupaten Majene".

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian survey, Desain penelitian ini menggunakan variabel-variabel yang terdiri dari variabel bebas meliputi kemampuan guru (X_1), lingkungan kerja (X_2) motivasi guru (X_3), kepemimpinan kepala sekolah (X_4), sedangkan variabel terikat yaitu efektivitas pengelolaan sekolah (Y). penelitian ini dilaksanakan di SD Negeri Kecamatan Sendana Kabupaten Majene, yang populasinya adalah seluruh guru tetap bersatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada SD Negeri di Kabupaten Majene dan tersebar pada 9 sekolah. Penentuan sampel pada tiap-tiap teknik *simple random sampling* sehingga diperoleh sejumlah 72 sampel. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan angket. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis inferensial menggunakan regresi linear

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menggunakan program pengolahan data SPSS yang dapat diuraikan dan dijelaskan sebagai berikut :

A. Pengujian Secara Simultan (Uji-F)

Uji F berfungsi untuk menguji variabel kemampuan guru, lingkungan kerja, motivasi guru dan kepemimpinan kepala sekolah , apakah dari keempat variabel yang diteliti mempengaruhi secara simultan terhadap efektivitas pengelolaan SD Negeri di Kecamatan Sendana Kabupaten Majene, dapat dijelaskan dalam Tabel 1.1 berikut :

Tabel 1.1
Hasil Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	273.494	4	38.373	23.134	.000 ^a
	Residual	150.673	67	2.027		
	Total	424.167	71			

a. Predictors: (Constant), x4, x2, x3, x1

b. Dependent Variable: y

Sumber : Data Diolah, 2019

Penjelasan :

1. Menghitung nilai F_{hitung}
Berdasarkan hasil analisa data SPSS diketahui F_{hitung} sebesar 23,134 dengan signifikan 0,000.
2. Menentukan kriteria penerimaan
Tingkat signifikan yang digunakan dalam penelitian ini adalah = 0,05 atau dengan interval keyakinan sebesar 95% dengan $df (n-k-1) = 25$ dan ditentukan nilai $F_{tabel} = 2,70$.
3. Membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel}
Oleh karena nilai F_{hitung} sebesar 23,134, berarti variabel bebas/independen (X) yang meliputi kemampuan guru, lingkungan kerja, motivasi guru dan kepemimpinan kepala sekolah secara simultan berpengaruh terhadap efektivitas pengelolaan SD Negeri di Kecamatan Sendana Kabupaten Majene bisa dikatakan signifikan karena dari pengujian menunjukkan bahwa hasil $F_{hitung} = 23,134$ lebih besar dari $F_{tabel} = 2,70$ atau bisa dikatakan H_0 ditolak dan H_a diterima.

B. Pengujian Secara Parsial (Uji-t)

Untuk menguji variabel secara parsial atau sendiri-sendiri variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dapat digunakan uji t. Hal ini dapat dilihat dalam Tabel 1.2 berikut :

Tabel 1.2 Hasil Uji t

		Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.231	5.399		3.012	.001		
	x1	.312	.448	.121	2.624	.000	.231	4.233
	x2	.221	.541	.249	2.241	.000	.300	3.234
	x3	.633	.314	.573	3.253	.000	.360	2.177
	x4	.342	.245	.412	2.928	.000	.344	2.891

a. Dependent Variable: y

Sumber : Data Diolah, 2019

Adapun hasil uji t masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh kemampuan guru (X₁) terhadap efektivitas pengelolaan SD Negeri di Kecamatan Sendana Kabupaten Majene (Y)
 - a) Menghitung nilai t test
 Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji SPSS ver. 12 diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel kemampuan guru sebesar 2,624 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000.
 - b) Kriteria penerimaan
 Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas $(n-k-1) = 25$. yang ditentukan t_{tabel} sebesar 2,060.
 - c) Membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel}
 Oleh karena t_{hitung} sebesar 2,624. lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 2,060 yang berarti variabel kemampuan guru signifikan mempunyai pengaruh terhadap efektivitas pengelolaan SD Negeri di Kecamatan Sendana Kabupaten Majene.
2. Pengaruh lingkungan kerja (X₂) terhadap efektivitas pengelolaan SD Negeri di Kecamatan Sendana Kabupaten Majene (Y)
 - a) Menghitung nilai t test
 Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji SPSS ver. 12 diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel lingkungan kerja sebesar 2,241 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000
 - b) Kriteria penerimaan
 Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas $(n-k-1) = 25$ yang ditentukan t_{tabel} sebesar 2,060.
 - c) Membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel}
 Oleh karena t_{hitung} sebesar 2,241 lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 2,060 yang berarti variabel lingkungan kerja signifikan mempunyai pengaruh terhadap efektivitas pengelolaan SD Negeri di Kecamatan Sendana Kabupaten Majene.
3. Pengaruh motivasi guru (X₃) terhadap efektivitas pengelolaan SD Negeri di Kecamatan Sendana Kabupaten Majene (Y)
 - a) Menghitung nilai t test
 Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji SPSS ver. 12 diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel motivasi guru sebesar 3,253 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000.
 - b) Kriteria penerimaan

Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas $(n-k-1) = 25$ yang ditentukan t_{tabel} sebesar 2,060.

- c) Membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel}
 Oleh karena t_{hitung} sebesar 3,253 lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 2,060 yang berarti variabel motivasi guru signifikan mempunyai pengaruh terhadap efektivitas pengelolaan SD Negeri di Kecamatan Sendana Kabupaten Majene.
4. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah (X_4) terhadap efektivitas pengelolaan SD Negeri di Kecamatan Sendana Kabupaten Majene (Y)
 - a) Menghitung nilai t test
 Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji SPSS ver. 12 diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel kepemimpinan kepala sekolah sebesar 2,928. dengan tingkat signifikan sebesar 0,000
 - b) Kriteria penerimaan
 Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas $(n-k-1) = 25$ yang ditentukan t_{tabel} sebesar 2,060
 - c) Membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel}
 Oleh karena t_{hitung} sebesar 2,928 lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 2,060 yang berarti variabel kepemimpinan kepala sekolah signifikan mempunyai pengaruh terhadap efektivitas pengelolaan SD Negeri di Kecamatan Sendana Kabupaten Majene.

Dari uraian uji t maka diketahui bahwa keempat variabel bebas/independen (X) signifikan berpengaruh terhadap efektivitas pengelolaan SD Negeri di Kecamatan Sendana Kabupaten Majene dengan ringkasan sebagai berikut :

- Variabel kemampuan guru (X_1) dengan nilai t_{hitung} 2,624 > t_{tabel} 2,060
- Variabel lingkungan kerja (X_2) dengan nilai t_{hitung} 2,241 > t_{tabel} 2,060
- Variabel motivasi guru (X_3) dengan nilai t_{hitung} 3,253 > t_{tabel} 2,060
- Variabel kepemimpinan kesek (X_4) dengan nilai t_{hitung} 2,928 > t_{tabel} 2,060

C. Pengujian Secara Dominan (Uji Beta)

Uji beta yaitu untuk menguji variabel-variabel bebas/independen (X) yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel terikat/independen (Y) dengan menunjukkan variabel yang mempunyai koefisien beta standardized tertinggi. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS maka dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 1.3.Uji Hasil Beta

		Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.231	5.399		3.012	.001		
	x1	.312	.448	.121	2.624	.000	.231	4.233
	x2	.221	.541	.249	2.241	.000	.300	3.234
	x3	.633	.314	.573	3.253	.000	.360	2.177
	x4	.342	.245	.412	2.928	.000	.344	2.891

a. Dependent Variable: y

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi kemampuan guru, lingkungan kerja, motivasi guru dan kepemimpinan kepala sekolah maka yang mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap efektivitas pengelolaan SD Negeri di Kecamatan Sendana Kabupaten Majene adalah variabel motivasi guru (X_3).

Penelitian ini juga menemukan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (R square) dan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.4.
 Hasil Uji Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.793 ^a	.629	.453	2.45498	2.127

a. Predictors: (Constant), x4, x2, x3, x1

b. Dependent Variable: y

Sumber : Data Diolah, 2019

Nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,629 yang dapat diartikan bahwa variabel bebas/independen (X) yang meliputi kemampuan guru, lingkungan kerja, motivasi guru dan kepemimpinan kepala sekolah mempunyai kontribusi terhadap efektivitas pengelolaan SD Negeri di Kecamatan Sendana Kabupaten Majene sebesar 62,9%, sedangkan sisanya sebesar 37,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Data hasil penelitian melalui aplikasi SPSS menunjukkan bahwa persamaan regresinya menjadi : $Y = 8,231 + 0,312X_1 + 0,221X_2 + 0,633X_3 + 0,342X_4$ dengan interpretasi sebagai berikut :

1. Formulasi regresi linear berganda di atas diperoleh nilai konstanta sebesar 8,231 mempunyai pengertian bahwa jika skor meliputi kemampuan guru, lingkungan kerja, motivasi guru dan kepemimpinan kepala sekolah nilainya tetap/konstan maka efektivitas pengelolaan SD Negeri di Kecamatan Sendana Kabupaten Majene mempunyai nilai sebesar 8,231.
2. Nilai koefisien regresi kemampuan guru (X_1) sebesar 0,312 berarti ada pengaruh positif kemampuan guru terhadap efektivitas pengelolaan SD Negeri di Kecamatan Sendana Kabupaten Majene sebesar 0,312 sehingga apabila skor kemampuan guru naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor efektivitas pengelolaan SD Negeri di Kecamatan Sendana Kabupaten Majene sebesar 0,312 poin.
3. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja (X_2) sebesar 0,221 berarti ada pengaruh positif lingkungan kerja terhadap efektivitas pengelolaan SD Negeri di Kecamatan Sendana Kabupaten Majene sebesar 0,221 sehingga apabila skor lingkungan kerja naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor efektivitas pengelolaan SD Negeri di Kecamatan Sendana Kabupaten Majene sebesar 0,221 poin.
4. Nilai koefisien regresi motivasi guru (X_3) sebesar 0,633 berarti ada pengaruh positif motivasi guru terhadap efektivitas pengelolaan SD Negeri di Kecamatan Sendana Kabupaten Majene sebesar 0,633 sehingga apabila skor motivasi guru naik 1 poin

- maka akan diikuti dengan kenaikan skor efektivitas pengelolaan SD Negeri di Kecamatan Sendana Kabupaten Majene sebesar 0,633 poin.
5. Nilai koefisien regresi kepemimpinan kepala sekolah (X_4) sebesar 0,342 berarti ada pengaruh positif kepemimpinan kepala sekolah terhadap efektivitas pengelolaan SD Negeri di Kecamatan Sendana Kabupaten Majene sebesar 0,342 sehingga apabila skor kepemimpinan kepala sekolah naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor efektivitas pengelolaan SD Negeri di Kecamatan Sendana Kabupaten Majene sebesar 0,342 poin.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kemampuan Guru, Lingkungan Kerja, Motivasi Guru dan Kepemimpinan Kepala Sekolah secara Simultan terhadap Efektifitas pengelolaan SD Negeri di Kecamatan Sendana Kabupaten Majene

Faktor-faktor yang mempengaruhi efektifitas kerja guru yaitu ditentukan oleh tingkat kemampuan kerja yang dimiliki setiap guru berdasarkan tingkat pendidikan, keterampilan, pengalaman kerja dan penguasaan teknologi yang dimilikinya merupakan faktor yang berpengaruh terhadap efektifitas kerja. Demikian halnya setiap guru dalam meningkatkan efektifitas kerjanya cenderung dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang dimaksud adalah lingkungan yang kondusif dan memberikan ketahanan dan melaksanakan aktivitas kerja sehari-hari, lingkungan kerja tersebut termasuk kondisi fisik tempat kerja yang terdiri dari gedung tempat bekerja, toilet dan berbagai fasilitas fisik lainnya termasuk pengadaan ventilasi ruangan yang bagus, didukung oleh suasana kerja yang harmonis baik antara pimpinan sejawat maupun bawahan kerja. Lingkungan kerja yang demikian memacu adanya pemenuhan motivasi untuk bekerja sebagai bentuk rangsangan, dorongan dan dukungan atas aktivitas kerja yang dilakukannya setiap hari sesuai dengan pemenuhan kebutuhan motivasi kerja yang terdiri dari kebutuhan aktualisasi diri, kebutuhan sosial, penghargaan, rasa aman/keselamatan kerja dan kebutuhan fisiologis. Demikian halnya dengan andil dari kepemimpinan organisasi yang dipimpin oleh pimpinan dalam mengkoordinasikan, membina dan mengawasi sesuai dengan andil kepemimpinan berdasarkan sifat, perilaku, gaya dan tipe kepemimpinannya.

Secara konkrit, kemampuan, lingkungan kerja, motivasi dan kepemimpinan bersama-sama mempengaruhi efektifitas pengelolaan SD Negeri di Kecamatan Sendana Kabupaten Majene.. Bentuk konkrit dari pengaruh tersebut yaitu setiap guru berupaya untuk melaksanakan aktivitas kerjanya yang sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya berdasarkan kemampuan yang dimiliki oleh guru berupa kemampuan pengembangan pendidikan, keterampilan, pengalaman kerja dan penguasaan teknologi yang dimilikinya. Bentuk konkrit pengaruh motivasi terhadap efektifitas kerja akan terpenuhi sesuai dengan pemenuhan aktualisasi diri, kebutuhan sosial, penghargaan, rasa aman dan pemenuhan kebutuhan fisiologis. Bentuk konkrit dari lingkungan kerja yaitu setiap guru merasa senang dan betah untuk bekerja apabila kondisi fisik, suasana kerja dan keharmonisan kerja dapat terpenuhi secara lengkap dan tersedia. Demikian pula setiap guru secara konkrit menghendaki adanya kepemimpinan organisasi yang dipimpin dan memahami dinamika kerja suatu organisasi sesuai dengan sifat, perilaku, gaya dan tipe kepemimpinannya.

Sejalan dengan yang diungkapkan dalam penelitian lain oleh Anita Prasasti (2016) yang berjudul "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompetensi Guru, Dan

Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Sekolah”, menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi guru, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas sekolah secara simultan maupun parsial. Variabel bebas memiliki pengaruh terhadap produktivitas sekolah sebesar 57,30%, sisanya 42,70% dipengaruhi faktor lain.

Berdasarkan hal tersebut di atas, maka dapat diketahui bahwa pengaruh keseluruhan variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap efektifitas pengelolaan SD Negeri di Kecamatan Sendana Kabupaten Majene.

2. Pengaruh Kemampuan Guru, Lingkungan Kerja, Motivasi Guru dan Kepemimpinan Kepala Sekolah secara Parsial terhadap Efektifitas pengelolaan SD Negeri di Kecamatan Sendana Kabupaten Majene

a) Pengaruh Kemampuan Guru terhadap Efektifitas pengelolaan SD Negeri di Kecamatan Sendana Kabupaten Majene

Setiap organisasi dalam menjalankan dinamika kerjanya yang sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya (Tupoksi) sangat menghendaki adanya guru yang memiliki kemampuan kerja yang tinggi. Kemampuan kerja dari guru yang berkembang pada SD Negeri di Kecamatan Sendana Kabupaten Majene yaitu adanya tuntutan dari pimpinan untuk senantiasa meningkatkan kemampuan kerja dengan meningkatkan tingkat pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, membekali keterampilan yang memadai dalam menghadapi dinamika kerja, dituntut untuk mempunyai pengalaman bekerja sesuai tingkat kematangannya dan menghendaki setiap guru secara kolektif meningkatkan penguasaan teknologi. Isu mengenai peningkatan kompetensi ini mendorong bagi guru untuk dapat meningkatkan andil keberadaannya dalam meningkatkan efektifitas pengelolaan SD Negeri di Kecamatan Sendana Kabupaten Majene kepada masyarakat. Kemampuan kerja bagi guru sangat diperlukan dalam menghadapi dinamika kerja yang semakin kompetitif yang menuntut adanya efektifitas pengelolaan SD Negeri di Kecamatan Sendana Kabupaten Majene sesuai dengan target dan realisasi yang telah ditetapkan.

Secara konkrit, kemampuan guru sangat mempengaruhi efektifitas pengelolaan SD Negeri di Kecamatan Sendana Kabupaten Majene terutama dalam hal pembelajaran, pengaruh konkrit tersebut terlihat bahwa guru senantiasa diberikan peluang untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, diutus mengikuti latihan keterampilan baik pelatihan struktural maupun fungsional, diajukan untuk dipromosikan kepada jabatan yang lebih tinggi berdasarkan tinggi kompetensi yang dimilikinya, dan memiliki kesempatan yang cukup untuk menguasai bidang teknologi yang lebih bersifat modern dalam pengaplikasian dan pengaksesan data-data aktivitas kerja, yang secara langsung atau tidak langsung mampu dalam meningkatkan efektifitas pengelolaan SD Negeri di Kecamatan Sendana Kabupaten Majene.

Sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Yuyun Yunica (2016) yang berjudul “Pengaruh kompetensi guru dan Sarana media pembelajaran terhadap efektifitas pembelajaran (studi penggunaan sarana media pembelajaran berbasis komputer di SMP Negeri 1 Cisarua Kabupaten Bandung Barat), mengungkapkan bahwa pada variabel Kompetensi guru (X_1) berpengaruh signifikan terhadap efektifitas pembelajaran (Y) sebagaimana telah di sajikan pada uji-t dengan total

pengaruh sebesar 45,50%, terdiri atas pengaruh langsung sebesar 26,96% dan pengaruh tidak langsung sebesar 18,54%

Berdasarkan uraian mengenai kemampuan guru dan pembuktian hasil pengujian hipotesis, maka dapat dikatakan bahwa kemampuan guru berpengaruh terhadap efektifitas pengelolaan SD Negeri di Kecamatan Sendana Kabupaten Majene.

b) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Efektifitas pengelolaan SD Negeri di Kecamatan Sendana Kabupaten Majene

Lingkungan kerja adalah lingkungan tempat kerja guru baik secara fisik, suasana dan keharmonisan kerja yang mempunyai andil peranan dalam menentukan baik tidaknya aktivitas kerja yang dilakukan oleh setiap guru secara kolektif. Lingkungan kerja senantiasa diharapkan oleh setiap guru mengalami peningkatan dalam pengadaan, perbaikan dan pembenahan untuk terciptanya suatu kondisi lingkungan kerja yang kondusif, yang mendukung setiap guru dapat bekerja dengan baik. Diharapkan peningkatan dan perbaikan lingkungan kerja dapat memperbaiki pemberdayaan yang ada dalam organisasi kerja.

Kondisi fisik, suasana kerja dan keharmonisan kerja merupakan suatu kesatuan yang harus dipenuhi dalam menentukan suatu kondisi lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kegiatan dinamika kerja dari setiap guru dalam melakukan pelayanan. Kondisi fisik dalam lingkungan kerja yang baik adalah tersedianya gedung, ruang kerja, fasilitas alat dan prasarana yang dapat digunakan untuk melakukan aktivitas kerja sehari-hari, suasana kerja yang tenang, jauh dari kebisingan, rapi, indah dan mempunyai dekorasi yang apik memberikan adanya nuansa ketenangan untuk melaksanakan aktivitas kerja serta terciptanya keharmonisan kerja yang komparatif diantara sesama pekerja dalam suatu lingkungan kerja. Kondisi lingkungan kerja yang demikian sangat diharapkan oleh setiap guru mempengaruhi pemberdayaan perempuan dalam melakukan aktivitas kerjanya setiap hari.

Sejalan dengan pendapat Sumantri (2011:264) yang memberikan defenisi lingkungan kerja adalah faktor ekstrinsik yang berpengaruh terhadap peningkatan aktivitas kerja. Unsur-unsur yang termasuk dalam lingkungan kerja sebagai faktor ekstrinsik adalah kondisi fisik, suasana kerja dan keharmonisan kerja antar pegawai.

Senada yang diungkapkan Syarifuddin (2014:120) bahwa lingkungan kerja dapat diartikan dalam arti yang luas dan dalam arti sempit. Lingkungan kerja dalam arti luas yaitu terciptanya kondisi lingkungan kerja yang kondusif, aman, tenteram dan menyenangkan. Sedangkan dalam arti sempit, lingkungan kerja adalah lingkungan yang menyebabkan unsur-unsur yang menjalankan aktivitas kerja tersebut merasa senang dan betah melaksanakan tugas pokoknya.

Sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Anita Prasasti (2016) yang berjudul "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompetensi Guru, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Sekolah", dimana variabel lingkungan kerja(X3) diperoleh signifikansi yang menyertainya lebih kecil dari 0,05 ($0,018 < 0,05$) dan diketahui bahwa kontribusi terhadap variabel produktivitas sekolah (Y) sebesar 17,77%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerjamempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap produktivitas sekolah di SMKNegeri I Probolinggo.

Berdasarkan uraian mengenai lingkungan kerja dan pembuktian hasil pengujian hipotesis, maka dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi efektifitas pengelolaan SD Negeri di Kecamatan Sendana Kabupaten Majene.

c) Pengaruh Motivasi Guru terhadap Efektifitas pengelolaan SD Negeri di Kecamatan Sendana Kabupaten Majene

Motivasi bagi setiap individu tentu berbeda-beda dalam menerimanya, tergantung kepada motif atau niat yang dimiliki oleh setiap individu dalam menghadapi dinamika kerja. Motivasi merupakan unsur pendorong, perangsang atau pendukung yang berasal dari dalam atau luar dari individu untuk melakukan suatu aktivitas. Seseorang terkadang akan memperlihatkan aktivitas kerjanya yang agresif apabila pemberian motivasi diberikan atau terpenuhi pemberian motivasi atas dirinya.

Bentuk lazim yang dibutuhkan oleh guru yaitu :

- 1) Aktualisasi diri berupa peningkatan kompetensi, promosi jabatan, peningkatan jenjang pendidikan, mengikuti dalam pelatihan dan lain sebagainya, sebagai potensi untuk menunjukkan aktualisasinya.
- 2) Pemenuhan kebutuhan sosial yang biasa diinginkan guru adalah adanya kerjasama yang harmonis, komunikasi yang aktif dan rasa kekeluargaan yang tercipta.
- 3) Kebutuhan penghargaan yang diinginkan berupa adanya pengakuan, pujian dan penghormatan atas aktivitas yang dilakukan.
- 4) Kebutuhan rasa aman yang diinginkan guru adalah terciptanya lingkungan kerja yang kondusif, adanya suasana kerja yang kondusif, adanya suasana kerja yang tenang, jauh dari gangguan, kebisingan dan lain sebagainya.
- 5) Kebutuhan psikologis yang diinginkan guru adalah tersedianya makanan dan minuman yang dapat digunakan untuk memulihkan tenaga dalam bekerja, pemberian pakaian dinas untuk penampilan dan kompensasi yang dapat digunakan untuk meningkatkan pendapatan dan kesejahteraannya.

Bentuk-bentuk motivasi ini sangat didambakan oleh setiap guru dalam melakukan aktivitas pelayanan kepada masyarakat, sehingga motivasi mempengaruhi efektifitas pengelolaan SD Negeri di Kecamatan Sendana Kabupaten Majene.

Ermaya (2011:120) *menambahkan* bahwa motivasi mengacu kepada dorongan dan usaha untuk memenuhi dan memuaskan suatu kebutuhan atau untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi merupakan karakteristik psikologis manusia yang memberikan kontribusi pada tingkat komitmen seseorang. Ini termasuk faktor yang menyebabkan, menyalurkan dan mempertahankan tingkah laku manusia dalam arah tekad tertentu. Motivasi adalah faktor yang menyebabkan seseorang menyalurkan dan mempertahankan tingkah lakunya dalam arah tekad tertentu.

Kenyataan yang dapat ditemukan di lapangan, cenderung guru menginginkan pemberian motivasi diberikan secara kontinyu, agar semangat dan animo untuk bekerja secara progresif terus dilakukan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, sehingga secara langsung atau tidak langsung motivasi mempengaruhi efektifitas pengelolaan SD Negeri di Kecamatan Sendana Kabupaten Majene.

Berdasarkan uraian mengenai motivasi guru dan pembuktian hasil pengujian hipotesis, maka dapat dikatakan bahwa motivasi mempengaruhi efektifitas pengelolaan SD Negeri di Kecamatan Sendana Kabupaten Majene.

d) Pengaruh Kepemimpinan Kasek terhadap Efektifitas pengelolaan SD Negeri di Kecamatan Sendana Kabupaten Majene

Kepemimpinan dalam suatu organisasi diperlukan untuk mengkoordinasikan, membimbing, membina dan mengembangkan mekanisme kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi kerja. Kepemimpinan cukup mempengaruhi efektifitas pengelolaan SD Negeri di Kecamatan Sendana Kabupaten Majene. Dengan kepemimpinan, seorang pemimpin dapat mempertanggungjawabkan apa yang telah dipimpinya untuk dapat membina, mengarahkan dan mengendalikan bawahannya agar konsisten dan kontinyu untuk terus meningkatkan kinerjanya.

Menurut Rivai (2011:2) definisi kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.

Sejalan yang diungkapkan oleh Alwashilah (2011:14) kepemimpinan juga dapat dikatakan sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang ada hubungan dengan pekerjaan anggota kelompok. Tiga implikasi penting yang terkandung dalam kepemimpinan yaitu : (1) kepemimpinan yang melibatkan orang lain baik itu bawahan maupun pengikut, (2) kepemimpinan yang melibatkan pendistribusian kekuasaan antara pemimpin dan anggota kelompok secara seimbang, karena anggota kelompok bukanlah tanpa daya, (3) adanya kemampuan untuk menggunakan bentuk kekuasaan yang berbeda untuk mempengaruhi tingkah laku pengikutnya melalui berbagai cara.

Penelitian sebelumnya oleh Nur Agus Salim (2017) yang berjudul “Peningkatan Efektivitas Pengelolaan Sekolah Melalui Penguatan Kemampuan manajerial Kepala Sekolah” mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara kemampuan manajerial terhadap pengelolaan sekolah. Kontribusi kemampuan manajerial terhadap variabel efektivitas pengelolaan sekolah adalah sebesar 60,6% varian efektivitas pengelolaan sekolah dapat dipengaruhi oleh variabel kemampuan manajerial dan sisanya dipengaruhi variabel lain. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat dikatakan bahwa peningkatan efektivitas pengelolaan sekolah dapat dilakukan dengan penguatan kepemimpinan kepala sekolah melalui kemampuan manajerial kepala sekolah.

Berdasarkan uraian mengenai kepemimpinan kepala sekolah dan pembuktian hasil pengujian hipotesis, maka dapat dikatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah mempengaruhi efektifitas pengelolaan SD Negeri di Kecamatan Sendana Kabupaten Majene.

3. Pengaruh Paling Dominan terhadap Efektifitas pengelolaan SD Negeri di Kecamatan Sendana Kabupaten Majene

Hipotesis yang diajukan adalah diduga, variabel motivasi kerja yang paling dominan berpengaruh terhadap efektivitas pengelolaan SD Negeri di Kecamatan Sendana Kabupaten Majene. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari penelitian juga diperoleh jawaban bahwa diantara kemampuan guru, lingkungan kerja, motivasi guru

dan kepemimpinan kepala sekolah, maka motivasi guru (X_3) merupakan faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap peningkatan efektivitas pengelolaan SD Negeri di Kecamatan Sendana Kabupaten Majene.

Pemberian motivasi merupakan hal yang perlu diberikan kepada setiap guru. Motivasi yang diberikan biasanya berupa motivasi aktualisasi diri, pemenuhan kebutuhan sosial, pemberian penghargaan, jaminan keamanan dan terpenuhinya kebutuhan fisiologis. Bentuk-bentuk motivasi ini sangat didambakan oleh setiap guru dalam melakukan aktivitas pelayanan kepada masyarakat, sehingga motivasi mempengaruhi efektifitas pengelolaan SD Negeri di Kecamatan Sendana Kabupaten Majene.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil uji t diketahui bahwa keempat variabel bebas/independen (X) signifikan berpengaruh secara parsial terhadap efektivitas pengelolaan SD Negeri di Kecamatan Sendana Kabupaten Majene dengan ringkasan sebagai berikut :
 - Variabel kemampuan guru (X_1) dengan nilai $t_{hitung} 2,624 > t_{tabel} 2,060$
 - Variabel lingkungan kerja (X_2) dengan nilai $t_{hitung} 2,241 > t_{tabel} 2,060$
 - Variabel motivasi guru (X_3) dengan nilai $t_{hitung} 3,253 > t_{tabel} 2,060$
 - Variabel kepemimpinan kepala sekolah (X_4) dengan nilai $t_{hitung} 2,928 > t_{tabel} 2,060$
2. Hasil uji F atau pengujian secara simultan menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar 23,134, lebih besar dari $F_{tabel} = 2,70$. Hasil analisa menunjukkan bahwa variabel bebas/independen (X) yaitu kemampuan guru, lingkungan kerja, motivasi guru dan kepemimpinan kepala sekolah secara simultan signifikan berpengaruh terhadap efektivitas pengelolaan SD Negeri di Kecamatan Sendana Kabupaten Majene dan kontribusinya sebesar 62,9% sedangkan sisanya 37,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.
3. Hasil penelitian juga diperoleh jawaban bahwa diantara kemampuan guru, lingkungan kerja, motivasi guru dan kepemimpinan kepala sekolah, maka motivasi guru (X_3) merupakan faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap peningkatan efektivitas pengelolaan SD Negeri di Kecamatan Sendana Kabupaten Majene.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung, Iskandar & Yufriawati. 2013. Pengembangan Pola Kerja Harmonis dan Sinergis antara Guru, Kepala Sekolah dan Pengawas. Jakarta: PT. Bestari Buana Murni.
- Arifin, R. 2013. *Perilaku Organisasi*. Malang: Bayu Media
- Bafadal, Ibrahim. 2013. Manajemen Perlengkapan Sekolah: Teori dan Aplikasinya. Jakarta: Bumi Aksara.
- Barnawi & Arifin, Mohammad. 2012. Kinerja Guru Profesional. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Basalamah, M. S. A., & As'ad, A. (2021). The Role of Work Motivation and Work Environment in Improving Job Satisfaction. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 94-103.
- Basalamah, M. S. A., & As'ad, A. (2021). The Role of Work Motivation and Work Environment in Improving Job Satisfaction. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1 (2), 94-103.

- Fattah, Nanang. 2011. Landasan Manajemen Pendidikan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Firman, A., & Hidayat, M. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Diklat Terhadap Motivasi Kerja Melalui Pengembangan Karir Asn Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Barru. *AkMen JURNAL ILMIAH*, 17(2), 309-321.
- Firman, A., & Putra, A. H. P. K. (2020). The Effect of Social Media Utilization, Campus Environment and Entrepreneurship Knowledge on Student Entrepreneurial Interest. *Point Of View Research Management*, 1(4), 131-143.
- Firman, A., Ilyas, G. B., Reza, H. K., Lestari, S. D., & Putra, A. H. P. K. (2021). The Mediating Role of Customer Trust on the Relationships of Celebrity Endorsement and E-WOM to Instagram Purchase Intention. *Jurnal Minds: Manajemen Ide dan Inspirasi*, 8(1), 107-126.
- Gibson, James L., John M, Ivansevich. dan James H. Donnely, Jr. 2011. Organisasi, perilaku, Struktur, Proses. (Alih Bahasa Nunuk Adiarni). Jakarta: Binarupa Aksara.
- Handyaningrat, S. 2013. Pengantar studi Ilmu Administrasi dan Manajemen. Jakarta: CV Haji Masagung.
- Heslina, H., & Syahrini, A. (2021). The influence of information technology, human resources competency and employee engagement on performance of employees. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(1), 01-12.
- Hoy, Wayne K. & Miskel, Cecil G. 2011. Educational Administrations: Theory, Research, and Practice (6th ed, international edition). Singapore: McGraw Hill Co.
- Indar, Dhumberansyah. 2012. Filsafat Pendidikan. Surabaya. Karya Abditama.
- Jalal, F. 2015. Kebijakan Pendidikan dalam Profesionalisasi Pendidik dan Tenaga kependidikan dalam Upaya Meningkatkan Kualitas Pendidikan. Bandung: Alfabeta.
- Jogiyanto. 2013. Sistem Teknologi Informasi. Yogyakarta: Andi.
- Jumady, E., & Lilla, L. (2021). Antecedent and Consequence the Human Resources Management Factors on Civil Servant Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 104-116.
- Jumady, E., & Lilla, L. (2021). Antecedent and Consequence the Human Resources Management Factors on Civil Servant Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1 (2), 104-116.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia. 2013. Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. Jakarta: Balai Pustaka.
- Manullang, M. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE.
- Martoyo, S. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 5. Yogyakarta: BPFE.
- Maryadi, K. Y., Firman, A., & Hidayat, M. (2021). Pengaruh Pendidikan, Disiplin, dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Papua Barat. *Journal of Applied Management and Business Research (JAMBIR)*, 1(3), 250-259.
- Mubyl, M., & Latief, F. (2019). Peranan Indikator-Indikator Keterampilan Komunikasi Terapeutik dalam Memprediksi Kepuasan Kerja Perawat RSJ Negeri di Makassar. *BJRM (Bongaya Journal of Research in Management)*, 2(2), 2-22.

- Mulang, H. (2021). The Effect of Competences, Work Motivation, Learning Environment on Human Resource Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 84-93.
- Mulyasa, E. 2012. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nasution. 2013. *Berbagai Pendekatan dalam Proses Belajar Mengajar*. Jakarta: Bumi Aksara..
- Nugraha, A., & Firman, A. (2020). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Melalui Kompetensi Pegawai Pada Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Pangkep.
- Nurdin, S. 2015. *Guru Profesional dan Implementasi Kurikulum*. Ciputat: Quantum Teaching.
- Paramita, B. 2014. *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Prasetya, Irawan, 2014, *Pengantar Sumber Daya Manusia*, STIA LAN Pres, Jakarta
- Rahman, dkk. 2015. *Peran Strategis Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*. Bandung: Alqaprint Jatinangor.
- Republik Indonesia. Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2007 Tentang standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru
- Robbins, Stephen P. 2011. *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education International. Edisi terjemahan.
- Sagala, S. 2014. *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*. Bandung: CV Alfabeta.
- Saiba, L., Firman, A., & Hidayat, M. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Semangat Kerja terhadap Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Bupati Pegunungan Arfak Propinsi Papua Barat. *Journal of Applied Management and Business Research (JAMBiR)*, 1(1), 86-93.
- Siagian, Sondang P. 2010. *Sistem Informasi Untuk Pengambilan Keputusan*. Jakarta: Gunung Agung.
- Sitopu, Y. B., Sijinjak, K. A., & Marpaung, F. K. (2021). The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 72-83.
- Sitorus, D. S., Putri, A. A., Hidayat, P. R., & Rostina, C. F. (2021). The Influence of Selection, Motivation and Utilization of Information System Academic for Lecturer (SIAD) on the Lecturer Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 61-71.
- Suhardan, Dadang et.al. 2009. *Manajemen Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Supardi. 2014. *Kinerja Guru*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Suprpto, J. 2013. *Teknik Pengambilan Keputusan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Supriadi, Dedi. 2013. *Mengangkat Citra dan Martabat Guru*. Yogyakarta: Adicita Karya Nusantara
- Suriyanti, S., Firman, A., Nurlina, N., Ilyas, G. B., & Putra, A. H. P. K. (2020). Planning Strategy of Operation Business and Maintenance by Analytical Hierarchy Process and Strength, Weakness, Opportunity, and Threat Integration for Energy Sustainability. *International Journal of Energy Economics and Policy*, 10(4), 221-228.
- Sustermeister, Robert A. 2015. *People and Productivity*. New York: MCGraw-Hill Book Company.

- Tilaar, H.A.R. 2012. *Membenahi Pendidikan Nasional*. Jakarta: Rineka Cipta
- Triguno. 2010. *Budaya Kerja: Menciptakan Lingkungan yang Kondusif untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT. Golden Terayon Press.
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional (Sisdiknas). Jakarta: Sinar Grafika
- Wahjosumidjo. 2015. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wahyudi. 2012. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Organisasi Pembelajaran*. Bandung: Alfabeta
- Yamin, Martinis dan Maisah. 2010. *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Gaung Persada
- Yuniarsih Tjutju. 2013. *Manajemen Organisasi*. Bandung: IKIP Bandung Press