

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 3 menyebutkan bahwa pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional diperlukan berbagai unsur yang berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Sekolah merupakan lembaga pendidikan formal yang memiliki peranan penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Keberhasilan sekolah dalam melaksanakan perannya tergantung dari semua komponen yang saling terkait, yaitu kepala sekolah, guru, tenaga administrasi, peserta didik dan orang tua peserta didik. Salah satu komponen tersebut yang paling penting adalah guru.

Guru merupakan faktor penentu kualitas pembelajaran yang mempunyai pengaruh cukup dominan terhadap kualitas pembelajaran, karena guru merupakan penyelenggara pendidikan di sekolah (Asyari, 2020:159). Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 1 dan 3, kedudukan guru sebagai tenaga profesional berfungsi untuk meningkatkan martabat dan peran guru sebagai agen pembelajaran berfungsi untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional. Guru merupakan unsur yang sangat penting dalam peningkatan kualitas peserta didik karena guru merupakan

garda depan dalam penyelenggaraan pendidikan dan berperan aktif dalam menciptakan lulusan yang memiliki kompetensi dan kualitas SDM yang tinggi. Guru merupakan ujung tombak pendidikan yang memiliki peran strategis dalam peningkatan kualitas pendidikan. Guru yang berkualitas merupakan modal utama bagi suatu negara untuk dapat berkembang dan bersaing di kancah internasional (Nugroho dan Marzuki, 2019:15).

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 35 Tahun 2010 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya, kompetensi yang harus dimiliki guru meliputi empat domain yaitu kepribadian, pedagogik, profesional, dan sosial. Tugas guru sebagai pendidik dijelaskan dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional yaitu merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama pendidik pada perguruan tinggi. Sedangkan kegiatan pokok guru menurut Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2018 tentang Pemenuhan Beban Kerja Guru, Kepala Sekolah, dan Pengawas Sekolah Pasal 3 adalah merencanakan pembelajaran atau pembimbingan, melaksanakan pembelajaran atau pembimbingan, menilai hasil pembelajaran atau pembimbingan, membimbing dan melatih peserta didik, dan melaksanakan tugas tambahan yang melekat pada pelaksanaan kegiatan pokok sesuai dengan Beban Kerja Guru.

Kualitas pendidikan tidak lepas dari peran kinerja guru. Ardiana (2017:14) menyatakan, "Guru merupakan faktor yang dominan dalam kaitannya dengan peningkatan kualitas pendidikan, karena guru merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari sistem pendidikan secara keseluruhan yang terlibat langsung dalam proses belajar mengajar, gurulah yang berperan langsung dalam mengajar dan mendidik". Oleh karena itu upaya peningkatan kinerja guru sangat penting dilakukan untuk menciptakan suatu kondisi pendidikan yang bermutu. Lembaga pendidikan berperan penting dalam

peningkatan sumber daya manusia secara optimal. Lembaga pendidikan terutama sekolah harus dapat menghasilkan lulusan yang berkualitas, yang mampu beradaptasi dengan lingkungan global, mampu mengatasi perubahan, mampu dalam berpikir, bersikap, dan berperilaku sesuai dengan tuntutan zaman (Imroatun dan Sukirman, 2016:182).

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, 2007:570) yang dimaksud kinerja adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, kemampuan kerja. Menurut Teel (dalam Dimanchetra dan Wisaprom, 2019:63), kinerja guru adalah kemampuan guru dalam mendatangkan perubahan yang positif pada perilaku siswa yang menghasilkan prestasi siswa. Motowidlo (dalam Jayaweera, 2015:272) mendefinisikan kinerja sebagai perilaku atau aktivitas yang dilakukan untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi. Kinerja guru merupakan unsur yang sangat penting untuk menentukan keberhasilan pendidikan. Dengan kata lain semakin tinggi kinerja yang dimiliki guru, maka kualitas pembelajaran juga semakin meningkat. Dalam upaya mencapai mutu pembelajaran yang optimal, diperlukan guru yang memiliki kinerja maksimal dan kompetensi yang tinggi.

Berbagai upaya telah dilakukan pemerintah untuk meningkatkan kinerja guru, diantaranya yaitu melalui program sertifikasi, melakukan pengembangan kurikulum nasional, peningkatan kompetensi guru melalui pelatihan, pengadaan dan perbaikan sarana dan prasarana pendidikan, dan peningkatan mutu manajemen sekolah (Lailatussaadah, 2015:5).

Namun kenyataan di lapangan menunjukkan belum semua guru memiliki kinerja yang baik. Guru belum menunjukkan kinerja yang maksimal baik dalam perencanaan, pelaksanaan, penilaian, maupun dalam evaluasi pembelajaran. Guru melaksanakan pembelajaran hanya secara spontanitas tanpa menyusun perencanaan terlebih dahulu. Proses pembelajaran belum menggunakan metode maupun media yang bervariasi. Banyak guru yang masih merasa kesulitan dalam melaksanakan penilaian dan evaluasi pada kurikulum 2013. Fenomena seperti ini nampak di sekolah dasar negeri yang

berada di Kecamatan Gunungwungkal Kabupaten Pati. Berdasarkan wawancara awal didapati bahwa sebagian besar guru sekolah dasar negeri di Kecamatan Gunungwungkal Kabupaten Pati belum maksimal dalam menyiapkan rencana pembelajaran. Dalam pelaksanaan pembelajaran juga belum menggunakan metode yang bervariasi. Metode pembelajaran yang digunakan masih mengedepankan ceramah. Selain itu sebagian besar guru juga belum optimal dalam melaksanakan penilaian.

Rendahnya kinerja guru dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Barnawi dan Arifin (2017:43) faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah faktor internal maupun faktor eksternal. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam diri guru sendiri, misalnya kemampuan, keterampilan, kepribadian, persepsi, motivasi menjadi guru, pengalaman lapangan, dan latar belakang keluarga. Sedangkan faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar diri guru, misalnya gaji, sarana dan prasarana, lingkungan kerja fisik, dan kepemimpinan.

Salah satu faktor internal yang mempengaruhi kinerja guru adalah motivasi. Menurut Dinham dan Scott motivasi menunjuk kepada sebuah stimulus terhadap tingkah laku dan tindakan, sebuah dorongan dari dalam yang menginspirasi untuk bertindak dalam jalur sebuah konteks tertentu (dalam Ahmadiansah, 2016:227). Motivasi yang tinggi membuat guru dapat bekerja secara profesional. Suatu pekerjaan yang sesuai dengan ekspektasi dari lingkungan kerja akan dapat tercapai jika guru memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja (Candra, dkk., 2019:51). Guru akan bersemangat dalam bekerja jika memiliki motivasi sehingga akan senantiasa berupaya untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan baik (Hardono, dkk., 2017:27). Motivasi sangat diperlukan agar guru dapat menjalankan tugasnya dengan kerja keras, energik, dan mencurahkan seluruh pikiran dan kemampuannya demi mencapai tujuan pendidikan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Mafudah dan Asrori (2016:399) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Artinya jika motivasi yang dimiliki guru dalam bekerja

semakin tinggi maka kinerjanya akan semakin tinggi pula, begitupun sebaliknya. Hal ini dibuktikan pula oleh Hafid (2017:312) yang menyatakan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru.

Salah satu faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja guru adalah lingkungan kerja. Menurut Nitisemito (dalam Barnawi dan Arifin, 2017:54), lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, pencahayaan, dan sebagainya. Karyawan (dalam hal ini adalah guru) akan terdorong untuk bekerja lebih semangat jika lingkungan kerja sesuai dan menyenangkan serta cocok dengan budaya individu (Iskandar, 2018:13). Kondisi lingkungan sekolah yang nyaman dan kondusif akan membuat suasana belajar menjadi tenang dan terhindar dari berbagai macam gangguan. Menurut Zaenal dan Suharyo (dalam Barnawi dan Arifin, 2017:54), agar kegiatan pekerja dapat berlangsung dalam suasana aman dan nyaman maka lingkungan kerja harus didesain menjadi kondusif.

Penelitian yang dilakukan oleh Manik dan Syafrina (2018:166) menyatakan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja. Oyewole (2019:54) dalam penelitiannya juga menyatakan bahwa terdapat hubungan signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja pekerja staff akademik.

Faktor eksternal lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah kepemimpinan kepala sekolah. S.P. Siagian (dalam Permadi dan Arifin, 2010:38) mendefinisikan kepemimpinan sebagai keterampilan dan kemampuan seseorang mempengaruhi perilaku orang lain, baik yang kedudukannya lebih tinggi, setingkat maupun yang lebih rendah dari padanya, dalam berpikir dan bertindak agar perilaku yang semula mungkin individualistik dan egosentrik berubah menjadi perilaku organisasional. Berhasil tidaknya pembelajaran di sekolah dipengaruhi oleh kemampuan kepala sekolah dalam memimpin dan mengelola setiap komponen atau standar nasional pendidikan. Sebagai pemimpin sekaligus manajer di sekolah, kepala sekolah harus mampu mengatur, memberi perintah sekaligus

mengayomi bawahannya yaitu para guru dan mampu menyelesaikan masalah-masalah yang timbul (Ngiode, 2016:129). Kepala sekolah dituntut untuk memiliki kepribadian yang dapat menjadi teladan bagi bawahannya, memiliki kemampuan memotivasi bawahan, mampu berkomunikasi dan mengambil keputusan. Kepala sekolah harus dapat mendorong kinerja para guru dengan menunjukkan rasa bersahabat, dekat, dan penuh pertimbangan terhadap para guru, baik sebagai individu maupun sebagai kelompok (Refsawati, dkk., 2016:18). Kemampuan seorang kepala sekolah dalam melaksanakan fungsi dan perannya sebagai pemimpin menunjukkan keberhasilannya dalam mengelola sekolah (Muslimin dan Nursasongko, 2019:128).

Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dibuktikan oleh Haryono (2020:12) dalam penelitiannya yang menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja guru. Hal ini berarti jika kepemimpinan kepala sekolah semakin baik maka kinerja guru juga akan semakin baik. Hal yang sama juga diungkapkan oleh Aunga dan Masare (2017:49) yang menyatakan ada hubungan signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja guru.

Tanpa bermaksud mengabaikan faktor yang lain, kinerja guru sangat mempengaruhi hasil belajar yang diperoleh peserta didik. Salah satu indikator sebuah lembaga pendidikan dianggap berhasil adalah apabila peserta didiknya dapat meraih prestasi dalam ujian nasional dengan memperoleh nilai yang tinggi dan memiliki tingkat kelulusan maksimal. Hal ini tak lepas dari peran seorang guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya terhadap peserta didik. Karena itulah dapat dikatakan kinerja guru yang tinggi akan sejalan dengan prestasi yang dicapai peserta didik. Jadi untuk memperoleh prestasi yang maksimal, sangat perlu untuk meningkatkan kinerja seorang guru. Selain itu, peningkatan kualitas sumber daya manusia yang dihasilkan dalam proses pendidikan dan pembelajaran juga sangat dipengaruhi oleh peningkatan kinerja guru (Prasetyo, 2020:63).

Berdasarkan kondisi lapangan mengenai kinerja guru yang belum maksimal, maka peneliti tertarik untuk mengetahui faktor-faktor yang mendorong kinerja guru, khususnya guru sekolah dasar negeri yang berada di Kecamatan Gunungwungkal Kabupaten Pati, terutama pada ketiga faktor yang diduga mempengaruhi kinerja guru yaitu motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepemimpinan kepala sekolah, sehingga penulis mengajukan judul penelitian “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SD di Kecamatan Gunungwungkal Kabupaten Pati”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Gunungwungkal Kabupaten Pati?
2. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Gunungwungkal Kabupaten Pati?
3. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Gunungwungkal Kabupaten Pati?
4. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Gunungwungkal Kabupaten Pati?
5. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Gunungwungkal Kabupaten Pati?
6. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Gunungwungkal Kabupaten Pati?
7. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Gunungwungkal Kabupaten Pati?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Gunungwungkal Kabupaten Pati.
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Gunungwungkal Kabupaten Pati.
3. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Gunungwungkal Kabupaten Pati.
4. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Gunungwungkal Kabupaten Pati.
5. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Gunungwungkal Kabupaten Pati.
6. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Gunungwungkal Kabupaten Pati.
7. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Gunungwungkal Kabupaten Pati.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan sumbangan pemikiran berupa konsep mengenai motivasi kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan kepala sekolah dan pengaruhnya terhadap kinerja guru serta diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian sejenis demi perkembangan dan kemajuan dunia pendidikan.

1.4.2 Manfaat Secara Praktis

Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat:

1. Bagi peneliti, penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan peneliti dan menjadi sarana untuk menerapkan ilmu yang sudah didapat di bangku kuliah. Peneliti juga dapat mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SD negeri di Kecamatan Gunungwungkal Kabupaten Pati.
2. Bagi guru, penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan guru mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru sehingga guru dapat meningkatkan kinerjanya di sekolah.
3. Bagi Kepala Sekolah, penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan bahan informasi sebagai upaya meningkatkan kemampuan kepala sekolah dalam memajemen sekolah sehingga dapat meningkatkan kinerja guru.
4. Bagi *stakeholder* pendidikan, penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dalam merumuskan program untuk meningkatkan mutu pendidikan.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Permasalahan yang dibahas pada penelitian ini dikhususkan pada kinerja guru sekolah dasar negeri yang berada di Kecamatan Gunungwungkal Kabupaten Pati. Objek penelitian ini adalah sekolah dasar negeri di Kecamatan Gunungwungkal Kabupaten Pati. Subyek penelitian adalah guru sekolah dasar negeri di Kecamatan Gunungwungkal Kabupaten Pati. Peneliti memilih subjek tersebut karena dari hasil pengamatan diperlukan perhatian khusus terkait upaya peningkatan kinerja guru baik guru kelas maupun guru mata pelajaran. Faktor yang diduga mempengaruhi kinerja guru adalah motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepemimpinan kepala sekolah

Kinerja guru sebagai variabel terikat (Y) dalam penelitian ini. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 35 Tahun 2010 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya, menyebutkan kinerja guru meliputi menyusun rencana pembelajaran, melaksanakan

pembelajaran yang bermutu, menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran, menyusun dan melaksanakan program perbaikan dan pengayaan terhadap peserta didik.

Motivasi kerja sebagai variabel bebas pertama (X_1) dalam penelitian ini. Menurut Hierarki Kebutuhan Maslow (dalam Uno, 2019:40-42) indikator motivasi kerja adalah kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan akan cinta kasih atau kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri.

Lingkungan kerja adalah variabel bebas kedua (X_2) dalam penelitian ini. Menurut Barnawi dan Arifin (2017:54-65), indikator lingkungan kerja adalah pencahayaan, pewarnaan, udara, kebersihan, kebisingan, dan keamanan.

Kepemimpinan kepala sekolah adalah variabel bebas ketiga (X_3) dalam penelitian ini. Menurut Hick (Wahjosumidjo, 2011:106), indikator kepemimpinan kepala sekolah adalah adil, memberikan sugesti, mendukung tercapainya tujuan, sebagai katalisator, menciptakan rasa aman, sebagai wakil organisasi, sumber inspirasi, dan yang terakhir bersedia menghargai.

1.6 Definisi Operasional Variabel

Jenis variabel yang ditentukan dalam penelitian ini adalah variabel bebas (variabel independen) dan variabel terikat (variabel dependen). Menurut Sugiyono (2016:39), variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat), sedangkan variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dinyatakan dengan Y, yaitu kinerja guru. Variabel bebas dinyatakan dengan X, yaitu motivasi kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan kepemimpinan kepala sekolah (X_3).

Kinerja guru adalah hasil kerja guru baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya sebagai pendidik yang akan menentukan keberhasilan pendidikan. Kinerja guru yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kinerja guru sekolah dasar

negeri di Kecamatan Gunungwungkal Kabupaten Pati. Indikator kinerja guru meliputi menyusun rencana pembelajaran, melaksanakan pembelajaran yang bermutu, menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran, menyusun dan melaksanakan program perbaikan dan pengayaan terhadap peserta didik. Pengukuran kinerja guru secara operasional dalam penelitian ini adalah skor yang diperoleh responden melalui jawaban dari pernyataan-pernyataan yang diberikan dalam bentuk kuesioner menggunakan skala Likert dengan lima alternatif jawaban beserta skor untuk pernyataan positif yaitu: Sangat setuju = 5, Setuju = 4, Ragu-ragu = 3, Tidak setuju = 2, Sangat tidak setuju = 1. Sedangkan lima alternatif jawaban beserta skor untuk pernyataan negatif yaitu: Sangat setuju = 1, Setuju = 2, Ragu-ragu = 3, Tidak setuju = 4, Sangat tidak setuju = 5.

Motivasi kerja adalah kekuatan pendorong baik dari dalam dan luar diri seseorang, yang menjalankan, menggerakkan, dan mengarahkan seseorang untuk melakukan pekerjaan untuk mencapai target individu maupun organisasi. Motivasi kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah motivasi kerja guru sekolah dasar negeri di Kecamatan Gunungwungkal Kabupaten Pati. Indikator motivasi kerja meliputi pemenuhan terhadap kebutuhan hidup, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan kebutuhan sosial, keinginan untuk dihargai, dan keinginan untuk mengaktualisasi diri. Pengukuran motivasi kerja secara operasional dalam penelitian ini adalah skor yang diperoleh responden melalui jawaban dari pernyataan-pernyataan yang diberikan dalam bentuk kuesioner menggunakan skala Likert dengan lima alternatif jawaban beserta skor untuk pernyataan positif yaitu: Sangat setuju = 5, Setuju = 4, Ragu-ragu = 3, Tidak setuju = 2, Sangat tidak setuju = 1. Sedangkan lima alternatif jawaban beserta skor untuk pernyataan negatif yaitu: Sangat setuju = 1, Setuju = 2, Ragu-ragu = 3, Tidak setuju = 4, Sangat tidak setuju = 5.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja atau karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Lingkungan kerja yang dimaksud dalam penelitian ini

adalah lingkungan kerja guru sekolah dasar negeri di Kecamatan Gunungwungkal Kabupaten Pati. Indikator lingkungan kerja meliputi memiliki pencahayaan yang cukup sesuai dengan kebutuhan kegiatan kerja, memiliki pewarnaan yang meningkatkan motivasi kerja, memiliki kualitas udara yang menyehatkan, tempat kerja yang selalu bersih dan nyaman, memiliki suasana yang tenang atau jauh dari kebisingan, memberikan rasa aman bagi setiap orang dan aset-aset organisasi. Pengukuran lingkungan kerja secara operasional dalam penelitian ini adalah skor yang diperoleh responden melalui jawaban dari pernyataan-pernyataan yang diberikan dalam bentuk kuesioner menggunakan skala Likert dengan lima alternatif jawaban beserta skor untuk pernyataan positif yaitu: Sangat setuju = 5, Setuju = 4, Ragu-ragu = 3, Tidak setuju = 2, Sangat tidak setuju = 1. Sedangkan lima alternatif jawaban beserta skor untuk pernyataan negatif yaitu: Sangat setuju = 1, Setuju = 2, Ragu-ragu = 3, Tidak setuju = 4, Sangat tidak setuju = 5.

Kepemimpinan kepala sekolah adalah seni dan keterampilan kepala sekolah dalam proses mempengaruhi dan memotivasi bawahannya agar bertindak dan bekerja seperti yang diharapkan untuk mencapai tujuan sekolah secara efektif dan efisien. Kepala sekolah adalah pemimpin di sekolahnya, sehingga harus memiliki kemampuan memimpin yang baik agar tujuan sekolah dapat tercapai. Dalam penelitian ini, yang dimaksud kepemimpinan kepala sekolah adalah kepemimpinan kepala sekolah dasar negeri di Kecamatan Gunungwungkal Kabupaten Pati. Indikator kepemimpinan kepala sekolah meliputi adil, memberikan sugesti, mendukung tercapainya tujuan, sebagai katalisator, menciptakan rasa aman, sebagai wakil organisasi, sumber inspirasi, menghargai. Pengukuran kepemimpinan kepala sekolah secara operasional dalam penelitian ini adalah skor yang diperoleh responden melalui jawaban dari pernyataan-pernyataan yang diberikan dalam bentuk kuesioner menggunakan skala Likert dengan empat alternatif jawaban beserta skor untuk pernyataan positif yaitu: skala Likert dengan lima alternatif jawaban beserta skor untuk pernyataan positif yaitu: Sangat setuju = 5, Setuju = 4, Ragu-ragu = 3, Tidak setuju = 2, Sangat tidak setuju = 1. Sedangkan lima

alternatif jawaban beserta skor untuk pernyataan negatif yaitu: Sangat setuju = 1, Setuju = 2, Ragu-ragu = 3, Tidak setuju = 4, Sangat tidak setuju = 5.

