

## 1. PENDAHULUAN

Pendidikan anak usia dini merupakan salah satu hal terpenting yang harus diberikan untuk dapat membentuk karakter serta mengetahui tumbuh kembang anak-anak. Terbukanya pendidikan untuk anak usia 4 – 6 tahun maka dapat terlatihnya cara berpikir anak untuk melakukan kegiatan yang bermanfaat bagi masa depan. Kegiatan belajar mengajar tersebut juga didampingi oleh guru yang profesional, tekun dan sabar. Para Guru dituntut memiliki kreatifitas yang tinggi supaya dapat memberikan ilmu dengan cara unik untuk dapat memberikan pemahaman yang berbeda kepada anak – anak, dengan begitu ilmu yang didapat oleh anak – anak dapat terekam dengan baik pada memorinya.

Guru berperan penting dalam membekali siswanya ilmu pengetahuan, maka dari itu guru juga harus dibekali oleh motivasi, kompetensi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan diluar dari ilmu pengetahuan yang dimiliki oleh guru. Sebagai fasilitator utama dalam proses belajar mengajar ini, guru memiliki peran yang dominan. Oleh karena itu, perlu adanya perhatian khusus pada guru – guru pengajar Taman Kanak-kanak tersebut. Perhatian khusus tersebut akan mendapatkan hasil berupa anak – anak yang cerdas sebagai penerus bangsa. Menurut (Nuria & Aprilianti, 2023), meningkatkan kualitas pendidikan dapat dengan melakukan tahap awal berupa kompetensi profesional yang dimiliki guru, yang bertugas membimbing, mengarahkan dan memberikan ilmu pengetahuan kepada anak – anak peserta didik. Kompetensi profesional yang dimiliki oleh guru harus sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan pihak akademik, namun banyaknya tuntutan yang harus dikuasai oleh pendidik akan berdampak pada keterbatasan pendidik dalam menyampaikan ilmunya dikarenakan fokusnya akan bercabang antara memberikan ilmu pengetahuan dengan meningkatkan kompetensi profesional.

Pentingnya mengetahui latar belakang calon peserta didik merupakan suatu hal yang perlu diperhatikan, agar pihak guru dapat mengajar dengan lebih efektif dan efisien. Dengan memahami latar belakang peserta didik, maka guru dapat menyesuaikan metode pembelajaran, dan tingkat kesulitan peserta didik agar sesuai dengan kebutuhan masing – masing anak ([www.setda.purbalinggakab.go.id](http://www.setda.purbalinggakab.go.id), 2024). Penyelenggara pendidikan dituntut untuk memperoleh calon siswa baru melalui PPDB (Penerimaan Peserta Didik Baru) dan keharusan untuk memberikan kualitas pengajaran yang sesuai. Disisi lain, penyelenggara pendidikan harus memperhatikan kesejahteraan guru TK yang umumnya tergolong dibawah standar upah minimum. Adanya perbedaan pengajar pada Guru TK dengan guru lainnya, membuat minat seorang pendidik merasa jika menjadi Guru TK merupakan merupakan profesi yang kurang dihargai dan seringkali dianggap remeh ([www.radarsemarang.jawapos.com](http://www.radarsemarang.jawapos.com), 2024). Kurangnya minat pada profesi guru di TK pada Kecamatan Genuk Kota Semarang cukup signifikan. Hal ini diduga terkait dengan hasil penilaian kinerja guru yang menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara

sistem belajar mengajar yang diterapkan dengan harapan yang diinginkan. Kurangnya efisiensi dalam proses pembelajaran ini mungkin menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi minat guru untuk tetap mengajar di tingkat TK (Wijayanto et al., 2021). Pekerjaan guru yang harusnya dapat terselesaikan lebih singkat menjadi lebih lama karena harus mempersiapkan rencana pembelajaran, alat peraga, dan keperluan sekolah. Jika kurangnya minat tetap terus terjadi maka akan berdampak pada sektor pendidikan yang dinilai kurang dalam pemenuhan jumlah pengajar untuk memberikan ilmu tahap awal kepada anak – anak penerus masa depan bangsa.

Kurangnya kesiapan guru untuk beralih dan menyesuaikan Kurikulum Merdeka mengakibatkan banyak peserta didik tidak dapat menguasai materi pembelajaran, sehingga peserta didik mengalami keterlambatan dalam mengenal angka, huruf, menulis serta membaca. Kurangnya minat pada profesi guru, diduga karena adanya *gap* pada motivasi guru yang menyebabkan seorang guru tidak memiliki rasa semangat atau antusias akan pekerjaan sebagai Guru TK (A. Sari et al., 2020). Didukung dengan penelitian (Trisnaeni et al., 2023) yang memiliki pendapat dengan peneliti jika pengaruh terhadap kinerja guru berkaitan dengan gaji yang diterima dan memiliki hubungan dengan kurangnya ketertarikan pada profesi guru. Hal tersebut juga didukung oleh sumber data sekunder tahun 2024 pada TK di Kecamatan Genuk Kota Semarang yang hanya mendapatkan gaji rata – rata setiap bulannya pada Rp 500.000 sampai dengan Rp 1.000.000. Menurut (Aziz & Putra, 2022), seorang guru yang memiliki motivasi dapat tercerminkan dari perilakunya dalam bekerja dan juga tanggung jawabnya. Ketika mengajar anak didiknya dengan mencurahkan segala kemampuannya. Didukung oleh penelitian (Handayani, 2020), bahwa adanya dorongan yang dimiliki oleh guru untuk dapat memberikan pengarahan terhadap suatu perilaku. Berbeda dengan pendapat (A. Sari et al., 2020) yang memiliki pendapat jika motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru karena motivasi dapat ditumbuhkan dari luar diri manusia itu sendiri.

Dengan adanya motivasi, dapat memunculkan rasa kompetensi pada diri seseorang. (Hidayat et al., 2020) mengemukakan pendapatnya jika kompetensi dapat memberikan stimulus untuk peningkatan kinerja guru, dan didukung juga oleh (Kurnia & Andi, 2022) dan juga (Sarumaha, 2022) yang memiliki hasil penelitian yang sama. Guru seringkali terlihat kurang semangat ketika harus menjalankan tugasnya. Sebagai pengajar peserta didik, hal tersebut ditandai dengan ekspresi yang datar ketika mengajar, kurang antusias, serta cenderung tidak kreatif dalam menyampaikan materi pembelajaran. Tak kalah penting dari variabel sebelumnya, variabel berikut dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam penelitian ini, yaitu lingkungan kerja. Menurut (Sinambela & Lestari, 2021) bahwa lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja guru karena memperhatikan lingkungan fisik maupun lingkungan mental guru. Lingkungan tempat belajar yang nyaman seperti memiliki pencahayaan yang cukup, bersih, tidak bising,

dan tidak berbau membuat guru lebih bersemangat dalam mengajar. Berbeda pendapat dengan (Ningsih et al., 2021), jika lingkungan kerja bukan hal dominan yang dapat menyebabkan kinerja guru meningkat.

Kepemimpinan menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru. Kehadiran pemimpin ditengah pekerjaan guru yang kompleks mampu memberikan saran atas permasalahan yang sedang dihadapi. Variabel kepemimpinan juga dapat diperhatikan untuk dapat meningkatkan kinerja guru karena menurut (Retnowati et al., 2023) dengan hasil penelitiannya bahwa kepemimpinan melibatkan komunikasi yang baik yang akan memberikan inspirasi kepada gurunya. Dan hasil penelitian dari (Rosalina et al., 2020) yang mendapatkan hasil dari penelitian jika kepemimpinan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja guru, dan hal tersebut dijelaskan adanya ketidaksesuaian yang masih dilakukan pemimpin terkait dengan masalah pemimpin yaitu belum optimal dalam memotivasi guru, dan komunikasi yang kurang baik antara pemimpin dengan guru.

Berdasarkan penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi, maka peneliti dapat merumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut: (i) Apakah motivasi yang dimiliki guru memengaruhi kinerja guru di Kecamatan Genuk Kota Semarang? (ii) Apakah kompetensi guru di Kecamatan Genuk Kota Semarang berpengaruh positif terhadap kinerja mereka? (iii) Apakah lingkungan kerja di Kecamatan Genuk Kota Semarang memengaruhi kinerja guru? (iv) Apakah kepemimpinan mempengaruhi kinerja guru di Kecamatan Genuk Kota Semarang?

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1. Grand Theory

Pada penelitian ini selaras dengan Teori Dua Faktor *Herzberg* (Alia Yashak et al., 2020), pada teori ini menjelaskan tentang *hygiene factor* yang dapat memberikan motivasi individu yang meliputi faktor-faktor seperti suasana kerja yang dianggap dapat mengurangi motivasi pada individu. Teori ini dapat bertumpu pada keadaan tempat kerja dalam menentukan kepuasan kerja dengan menggabungkan faktor motivasi. Teori ini menjelaskan bahwa *hygiene factor* dapat memotivasi individu dengan faktor seperti dasar suasana kerja, peranan rekan sekerja, kepemimpinan dan jaminan kerja yang dianggap sebagai faktor mengurangi tahap motivasi.

Penelitian ini hanya berfokus pada tahap motivasi atau faktor intrinsik yang datang dari diri seseorang. faktor – faktor yang dibawah dimensi *hygiene* sebenarnya tidak akan membuat individu menjadi lebih bermotivasi, tetapi hanya akan mengurangi rasa ketidakpuasan diri terhadap pekerjaan itu sendiri.

### 2.2. Motivasi (X1)

Motivasi diartikan sebagai suatu proses untuk menjelaskan arah dan ketekunan seseorang dalam melakukan pekerjaan guna mencapai tujuannya yang dapat dipengaruhi oleh kebutuhan individu (Karyaningsih et al., 2021). Berbeda dengan pendapat (Diana et al., 2020) yang mengemukakan jika

motivasi adalah dorongan yang terjadi kepada diri individu yang dapat menyebabkan individu tersebut dapat melakukan yang terbaik atau semaksimal mungkin untuk mencapai tujuannya. Indikator motivasi menurut (Elazhari et al., 2022) dapat diukur melalui: (1) Kebutuhan berprestasi (2) Peluang berkembang (3) Pekerjaan itu sendiri (4) Pengakuan dan (5) Gaji.

### **2.3. Kompetensi (X2)**

Menurut (Rohman, 2020) pada penelitiannya bahwa kompetensi adalah suatu bentuk pengetahuan, keterampilan, atau sikap yang didapat dari seseorang dengan penerapannya didalam pekerjaan yang sesuai dengan standar kinerja yang dibutuhkan. Kompetensi merupakan karakteristik dasar dari seseorang yang dapat mempengaruhi proses berpikir dan bertindak untuk menghadapi sesuatu (Lumanauw, 2022). Kompetensi pada guru diperoleh melalui Pendidikan formal dengan latar belakang lulusan fakultas Pendidikan keguruan khususnya Pendidikan Guru Sekolah Dasar, selain melalui Pendidikan formal, Pendidikan non formal guru dapat diperoleh dengan mengikuti workshop, seminar, hingga diklat berjenjang seri PAUD. Indikator kompetensi menurut (Koswara & Rasto, 2016) dalam penelitian (Supriyanto, 2023) dapat diukur melalui: (1) Pengelolaan pembelajaran (2) Penguasaan keilmuan (3) Sikap atau kepribadian dan (4) Interaksi sosial.

### **2.4. Lingkungan Kerja (X3)**

Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja guru adalah lingkungan kerja, dengan segala sesuatu yang berada pada sekitar lingkungan guru yang dapat mempengaruhinya dalam menjalankan tugas yang diberikan menurut (Rifa Elfita, Zulhaini, 2019). Lingkungan kerja adalah lingkungan yang dimana suatu guru dapat melakukan kegiatan sehari-harinya didalam suatu sekolah (Wokas et al., 2022). Indikator lingkungan kerja menurut (Setiani & Febrian, 2023) dapat diukur melalui: (1) Kebersihan (2) Penerangan (3) Kebisingan (4) Suhu (5) Tata ruang dan (5) Hubungan dengan rekan kerja dan pimpinan.

### **2.5. Kepemimpinan (X4)**

Kepemimpinan merupakan peranan, aktifitas, pekerjaan dan penerjemah dari keinginan-keinginan dan tujuan-tujuan suatu lembaga, instansi, ataupun organisasi-organisasi, baik di kalangan pemerintahan maupun swasta, sehingga dapat berhasil atau mencapai hasil pekerjaan dengan baik, tepat waktu dan tepat guna (efektif dan efisien) (Suparman, 2019). Dengan adanya pengaruh dari kepemimpinan yang memiliki perilaku dalam mempengaruhi perilaku yang mau melakukan kerja sama dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan, menurut (Hidayat et al., 2020). Tindakan dari seorang pimpinan dalam mengendalikan bawahan dalam mencapai tujuan tertentu adalah pendapat dari (Prayudi, 2022). Indikator kepemimpinan menurut Dasmo et al. (2021) dapat diukur melalui: (1) Visi, perencanaan dan manajemen (2) Keterampilan komunikasi (3) Pengembangan dan pelatihan guru (4) Dukungan teknologi (5) Evaluasi dan penelitian.

### **2.6. Kinerja (Y)**

Menurut Silaen et al., (2021) yang berpendapat pada penelitiannya mengemukakan jika kinerja adalah hasil pencapaian dari individu yang dapat menyelesaikan tanggung jawabnya dalam pekerjaan. Berbeda pendapat dengan Sihalohe & Siregar (2020) yang memberikan pendapat jika kinerja adalah pencapaian adalah memberikan seluruh kemampuannya untuk memperoleh hasil yang sebaik – baiknya dengan mempertimbangkan kuantitas dan kualitas. Indikator kinerja menurut Sari et al., (2021): (1) Kualitas kerja (2) Kuantitas kerja (3) Pelaksanaan tugas dan (4) Tanggung jawab atas pekerjaannya.

## 2.7. Penelitian Terdahulu

**Tabel 1. Penelitian Terdahulu**

<b>Nama Peneliti dan Judul Penelitian</b>	<b>Variabel Yang Digunakan</b>	<b>Metode Penelitian dan Sampel</b>	<b>Hasil Hipotesis</b>
Selly Suci Marta Sari, Siti Khasanah, Syafiq Pasha, Vicky F.Sanjaya <b>Judul:</b> Pengaruh Motivasi, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus Klinik Kecantikan Puspita Bandar Lampung)  (Sari et al., 2021)	<b>Variabel X</b> Motivasi, <i>Reward,</i> <i>Punishment</i>  <b>Variabel Y</b> Kinerja	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Sampel penelitian ini adalah 49 guru.	Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
Abu Sari, Fakhry Zamzam, Harun Syamsudin  <b>Judul:</b> Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Guru  (A. Sari et al., 2020)	<b>Variabel X</b> Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi  <b>Variabel Y</b> Kinerja	Penelitian ini menggunakan penelitian survai dengan jenis penelitian penjelasan (eksplanatori).  Sampel penelitian 55 guru	Variabel motivasi tidak berpengaruh pasial terhadap kinerja.

Nama Peneliti dan Judul Penelitian	Variabel Yang Digunakan	Metode Penelitian dan Sampel	Hasil Hipotesis
<p>Adi Kurnia, Andi</p> <p>Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Tasikmalaya</p> <p>(Kurnia &amp; Andi, 2022)</p>	<p><b>Variabel X</b> Kompetensi</p> <p><b>Variabel Y</b> Kinerja</p>	<p>Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif.</p> <p>Sampel dari penelitian ini 32 masyarakat pengguna layanan di Disdukcapil Kota Tasikmalaya.</p>	<p>Variabel kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja.</p>
<p>Werni Sarumaha</p> <p><b>Judul:</b> Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai</p> <p>(Sarumaha, 2022)</p>	<p><b>Variabel X</b> Budaya Organisasi, Kompetensi,</p> <p><b>Variabel Y</b> Kinerja</p>	<p>Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif bersifat asosiatif.</p> <p>Sampel dari penelitian 35 orang pada kantor camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan</p>	<p>Variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja.</p>
<p>Ella Anastasya Sinambela, Utami Puji Lestari</p> <p><b>Judul:</b> Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Guru</p> <p>(Sinambela &amp; Lestari, 2021)</p>	<p><b>Variabel X</b> Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kemampuan Kerja</p> <p><b>Variabel Y</b> Kinerja Guru</p>	<p>Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif bersifat asosiatif.</p> <p>Penelitian ini dengan teknik sensus, berjumlah 92 responden.</p>	<p>Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.</p>
<p>Okni Livia Ningsih, Hammam Zaki, Wan Laura Hardilawati</p> <p><b>Judul:</b> Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru</p> <p>(Ningsih et al.,</p>	<p><b>Variabel X</b> Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja</p> <p><b>Variabel Y</b> Kinerja Guru</p>	<p>Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif</p> <p>Sampelnya adalah guru Hotel Dyan Graha Pekanbaru yang berjumlah 42 orang.</p>	<p>Variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan pada kinerja Guru.</p>

Nama Peneliti dan Judul Penelitian	Variabel Yang Digunakan	Metode Penelitian dan Sampel	Hasil Hipotesis
2021)			
Dirgahayu Erri, Ajeng Puji Lestari & Hasta Herlan Asymar  <b>Judul:</b> Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru Pada PT Melzer Global Sejahtera Jakarta  (Erri et al., 2021)	<b>Variabel X</b> Gaya Kepemimpinan  <b>Variabel Y</b> Kinerja Guru	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif.  Dengan sampel 35 guru.	Gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru memiliki pengaruh yang kuat.
Maudy Rosalina, Lela Nurlaela Wati  <b>Judul:</b> Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Guru  (Rosalina et al., 2020)	<b>Variabel X</b> Gaya Kepemimpinan,  <b>Variabel Y</b> Disiplin Kerja, Kinerja Guru	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif.  Dengan sampel dari PT. XYZ Divisi EPC yang berjumlah 52 guru.	Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.

*Sumber : penelitian terdahulu*

## 2.8. Pengembangan Hipotesis

### Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Motivasi adalah dorongan sikap yang mempengaruhi orang untuk bertindak pada tujuan spesifik secara terarah (Situmorang, 2022). Menurut penelitian terdahulu (Aziz & Putra, 2022) menyatakan jika terdapat pengaruh yang positif antara motivasi terhadap kinerja guru karena dengan adanya motivasi kerja yang tinggi maka dapat ditunjukkan dengan perilaku dalam bekerjanya.

Didukung oleh penelitian lainnya yaitu (Sari et al., 2021) yang memiliki hasil jika motivasi dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru dan dibuktikan dengan pentingnya pengaruh motivasi untuk dapat memberikan bimbingan untuk menjalankan kinerja agar tercapai kesuksesan yang diharapkan.

Dapat dibuktikan dengan adanya motivasi yang diberikan oleh guru maka dapat ditunjukkan melalui bagaimana cara guru tersebut melakukan kegiatan belajar mengajar Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan rumusan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

**H1: Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru.**

### **Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja**

Kompetensi merupakan seperangkat pengetahuan dan keterampilan yang harus dimiliki oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya (Hidayati, 2021). Dengan adanya hasil penelitian dari (Kurnia & Andi, 2022) yang memiliki pengaruh positif dari variabel kompetensi terhadap kinerja dengan terbuktinya hasil semakin meningkatnya suatu kompetensi maka kinerja akan semakin optimal.

Memiliki pendapat yang sama oleh penelitian (Sarumaha, 2022) jika kompetensi dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja, semakin tinggi kompetensi pada guru maka akan meningkatkan kinerja guru tersebut.

Dengan adanya hasil yang dilakukan pada penelitian terdahulu maka variabel kompetensi bisa dipengaruhi oleh kinerja dengan adanya peningkatan diantara kedua variabel tersebut. Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan rumusan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

**H2: Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja guru.**

### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja**

Lingkungan kerja adalah kondisi dimana guru itu bekerja dan merupakan salah satu faktor yang cukup penting dalam upaya meningkatkan kinerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas guru (Riyadi et al., 2024). Memiliki pendapat yang sama dengan penelitian (Sinambela & Lestari, 2021) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan kinerja, karena kondisi lingkungan kerja akan membantu untuk dapat mengembangkan kinerjanya melalui kefokusannya bekerja.

Dan juga pada (Setiani & Febrian, 2023) yang mendapatkan hasil berupa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Hal ini diperkuat dengan adanya bukti yang didapat dari responden pada kedua penelitian tersebut.

Peneliti sependapat dengan kedua penelitian terdahulu jika lingkungan kerja akan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, karena lingkungan kerja memiliki peran penting dalam individu menyelesaikan suatu pekerjaan dan dapat berpengaruh terhadap hasil dari kinerja. Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan rumusan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

**H3: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru.**

### **Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja**

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi, mengarahkan, dan mengkoordinasikan kegiatan individu atau kelompok untuk mencapai tujuan tertentu (Haro et al., 2024). Penelitian terdahulu pada (Retnowati et al., 2023) berpendapat jika kepemimpinan

berpengaruh positif terhadap kinerja dikarenakan kepemimpinan yang baik yang melibatkan komunikasi yang efektif dan membangun hubungan yang baik, semakin baik kepemimpinan, semakin baik pula kinerjanya.

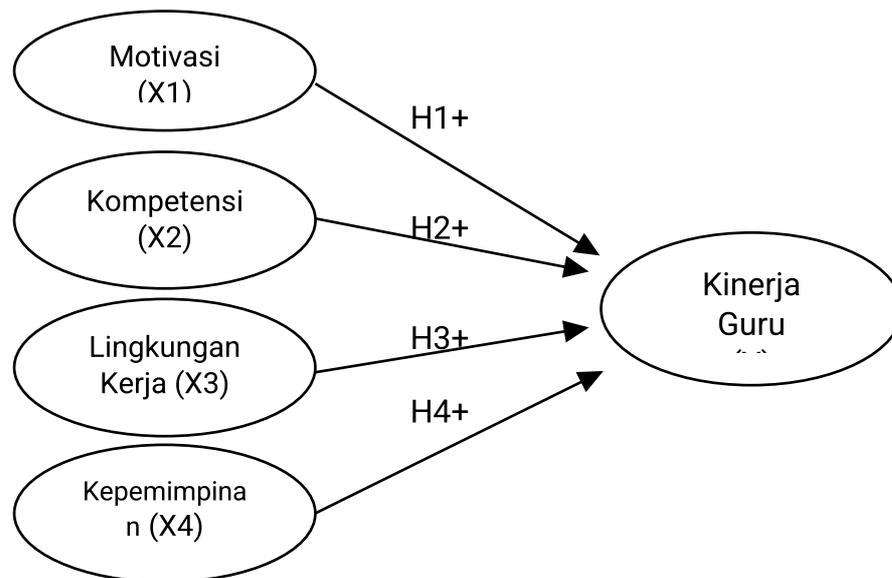
Pada (Erri et al., 2021) memiliki pendapat yang sama dan dibuktikan dengan hasil yang sama yaitu kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja guru, dengan mendapatkan hasil jika kepemimpinan merupakan faktor penting dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas kinerja individu.

Memiliki pendapat yang sama dengan penelitian terdahulu jika kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karena dengan adanya kepemimpinan yang baik maka dapat terciptanya kinerja yang maksimal. Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan rumusan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

**H4: Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja guru.**

## 2.9. Model Penelitian

Variabel pada penelitian ini memiliki 2 jenis, yaitu variabel independen (X) meliputi Motivasi (X1), Kompetensi (X2), Lingkungan kerja (X3) dan Kepemimpinan (X4). dan variabel dependen pada Kinerja guru (Y). Model penelitian dapat diilustrasikan sebagai berikut:



Gambar 1. Model Penelitian

## 3. METODE PENELITIAN

### 3.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori. Penelitian eksplanatori bertujuan untuk menjelaskan

hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis (Sugiyono, 2019). Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini menggunakan data yang terukur dan menggunakan analisis statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

### 3.2. Populasi dan Sampel

Dalam buku yang ditulis oleh (Sugiyono, 2019) ,populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru TK di Kecamatan Genuk Kota Semarang yang berjumlah 138 orang guru. Adapun pada penelitian ini menggunakan pengambilan sampel dengan teknik purposive sampling dengan menetapkan kriteria guru TK yang mengajar pada TK tidak menjabat sebagai kepala sekolah. Berdasarkan eliminasi dari kriteria tersebut didapati jumlah sampel sebanyak 98 guru.

### 3.3. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada 98 responden. Kuesioner menggunakan skala Likert dengan 5 pilihan jawaban :

- Sangat Tidak Setuju = STS
- Tidak Setuju = TS
- Netral = N
- Setuju = S
- Sangat Setuju = SS

### 3.4. Definisi Konsep dan Operasional Variabel

**Tabel 2. Definisi Konsep dan Operasional Variabel**

No	Variabel	Definisi Konseptual	Definisi Operasional	Skala
1.	Motivasi (X1)	Proses untuk menjelaskan arah dan ketekunan seseorang dalam melakukan pekerjaan guna mencapai tujuannya yang dapat dipengaruhi oleh kebutuhan individu.  (Karyaningsih et al., 2021)	1. Kebutuhan berprestasi 2. Peluang berkembang 3. Pekerjaan itu sendiri 4. Pengakuan 5. Gaji  Sumber: (Elazhari et al., 2022)	Skala Likert 1-5
2.	Kompetensi (X2)	Suatu bentuk pengetahuan, keterampilan, atau sikap yang didapat	1. Pengelolaan pembelajaran 2. Penguasaan keilmuan	Skala likert 1-5

No	Variabel	Definisi Konseptual	Definisi Operasional	Skala
		dari seseorang dengan penerapannya didalam pekerjaan yang sesuai dengan standar kinerja yang dibutuhkan.  (Rohman, 2020)	3. Sikap atau kepribadian 4. Interaksi sosial  Sumber: (Supriyanto, 2023)	
3.	Lingkungan kerja (X3)	Lingkungan yang dimana suatu guru dapat melakukan kegiatan sehari-harinya didalam suatu sekolah. (Wokas et al., 2022)	1. Kebersihan 2. Penerangan 3. Kebisingan 4. Suhu 5. Tata ruang 6. Hubungan dengan rekan kerja dan pimpinan  Sumber: (Setiani & Febrian, 2023)	Skala Likert 1-5
4.	Kepemimpinan (X4)	Tindakan dari seorang pimpinan dalam mengendalikan bawahan dalam mencapai tujuan tertentu. (Prayudi, 2022)	1. Visi, perencanaan dan manajemen 2. Keterampilan komunikasi 3. Pengembangan dan pelatihan guru 4. Dukungan teknologi 5. Evaluasi dan penelitian  Sumber: (Dasmo et al., 2021)	Skala Likert 1-5
5.	Kinerja (Y)	Suatu hasil atau pencapaian yang dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab. (A. Sari et al., 2020)	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Pelaksanaan tugas 4. Tanggung jawab atas pekerjaannya  Sumber: (Akbar & Imaniyati, 2019)	Skala Likert 1-5

*Sumber : dari beberapa jurnal, untuk penelitian ini, 2025*

### 3.5. Metode Analisis Data dan Uji Hipotesis

Metode penelitian ini dapat digunakan melalui proses pengolahan data pada penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda dengan menggunakan *software IBM SPSS Statistic* versi 26. Adapun tahap pengujian sebagai berikut :

#### Uji Kualitas Data

- a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2018). Suatu kuesioner dinyatakan valid apabila : (1)  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , (2) nilai signifikansi  $< 0,05$ . Sebaliknya, jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka kuesioner tersebut tidak valid. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Sipakoly et al., 2019).

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten dari waktu ke waktu (Ghozali, 2018). Uji Reliabilitas adalah suatu indeks yang menunjukkan sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Sebuah kuesioner dikatakan reliabel atau akurat jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Uji reliabilitas dilakukan dengan melihat hasil perhitungan nilai Cronbach alpha ( $\alpha$ ). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach alpha ( $\alpha$ )  $> 0,6$  yaitu bila dilakukan penelitian ulang dengan waktu dan dimensi yang berbeda akan menghasilkan kesimpulan yang sama. Tetapi sebaliknya bila alpha  $< 0,6$  maka dianggap kurang handal, artinya bila variabel-variabel tersebut dilakukan penelitian ulang dengan waktu dan dimensi yang berbeda akan menghasilkan kesimpulan yang berbeda. (Sipakoly et al., 2019). Namun pada konfirmatori research variabel dikatakan reliabel bila nilai Cronbach alpha  $< 0,70$ .

### Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan bentuk pengujian yang bertujuan untuk menguji apakah nilai residual yang dimiliki model regresi telah terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi linear yang normal atau berdistribusi normal apabila jika gambar titik-titik data pada grafik normal probability plots menyebar disekitar garis diagonal dan nilai signifikansi one sample Kolmogorov-Smirnov  $> 0.05$  (Yuniarin & Gunaningrat, 2021).

b. Uji Multikolinearitas

Menurut (Ghozali, 2018) dalam (Yuniarin & Gunaningrat, 2021) Uji multikolinearitas merupakan bentuk pengujian yang bertujuan untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya kolerasi yang tinggi dan sempurna antara variabel independen. Model regresi dikatakan baik jika tidak terjadi kolerasi antara variabel independent. Nilai Cuttof yang biasa dilihat dari besaran VIF (Variabel Inflation Factor) dan nilai Tolerance Nilai Cuttof yang biasa dipakai untuk menunjukkan adanya gejala multikolinearitas adalah nilai Tolerance  $< 0,10$  atau VIF  $> 10$ .

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan bentuk pengujian yang bertujuan untuk melihat apakah terdapat penyimpangan variabel pada model regresi atau tidak. Pengujian ini disebabkan adanya ketidaksamaan variabel dan nilai residual pada satu pengamatan ke pengamatan lain pada model regresi. Menurut (Ghozali, 2018) dalam (Yuniarin & Gunaningrat, 2021) Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi homoskedastisitas. Dalam pengujian heteroskedastisitas ini menggunakan uji Park.

### Uji Hipotesis

#### a. Uji Simultan (Uji F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh signifikan secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat (Sipakoly et al., 2019). Uji F dilakukan dengan uji distribusi dengan membandingkan nilai F hitung dengan probabilitas F-Statistik. Ketentuan uji F adalah jika nilai probabilitas < signifikan level 5% maka dapat ditarik kesimpulan bahwa model koefisien regresi tersebut tidak sama dengan nol ( $\beta \neq 0$ ), artinya secara simultan variabel independent berpengaruh terhadap variabel dependen. (Ghozali & Ratmono, 2017).

#### b. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) merupakan pengujian yang bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi antara 0 dan 1. Jika nilai  $R^2$  kecil berarti kemampuan dari setiap variabel independent dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Sebaliknya, jika nilai  $R^2$  mendekati 1 berarti nilai dari setiap variabel independent hampir memberikan seluruh informasi yang diperlukan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2018). Menurut (Khoirunnisa & Bestari, 2022) nilai *f square* 0,02 memiliki kategori kecil, 0,15 kategori sedang dan nilai 0,35 besar.

#### c. Uji Parsial (Uji t)

Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat (Sipakoly et al., 2019). Uji parsial (uji t) merupakan bentuk pengujian yang dilakukan untuk melihat apakah suatu variabel independent berpengaruh atau tidak terhadap variabel dependen dengan membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ . Apabila nilai probabilitas signifikansi  $> 0,05$  atau 5%, artinya variabel independent secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Sedangkan jika nilai probabilitas signifikansi  $< 0,05$  atau 5%, maka variabel independent secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Keputusan menerima atau menolak  $H_0$  adalah : (1)  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ , (2)  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka menerima  $H_0$  dan menolak  $H_a$ . (Gozhali & Ratmono, 2017) Koefisien

determinasi R-Square (R<sup>2</sup>) menunjukkan seberapa besar varian eksogen untuk dapat menjelaskan variabel endogennya. R<sup>2</sup> adalah nol sampai dengan satu (0 – 1). Apabila R<sup>2</sup> semakin mendekati satu, maka variabel independen memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel endogen. Hasil dari pengujian ini digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menerangkan variabel dependen (Nuzulma, 2023).

## 4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 4.1. Karakteristik Responden

#### Deskripsi Objek Penelitian

TK di Kecamatan Genuk Kota Semarang merupakan salah satu wilayah di Kota Semarang yang memiliki bangunan pendidikan sebanyak 40 Taman Kanak-kanak yang dapat digunakan untuk belajar mengajar, sehingga anak-anak usia dini di Kecamatan Genuk memiliki akses terhadap pendidikan yang berkualitas. Pada TK di Kecamatan Genuk, terdapat sejumlah guru yang berdedikasi dan profesional. Mereka memiliki peran sentral dalam menciptakan belajar yang menyenangkan dan kondusif bagi anak-anak.

#### Deskripsi Responden

Data penelitian yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer yang didapatkan dengan melakukan penyebaran kuesioner yang telah disebar pada 98 guru sebagai responden. Kuesioner yang telah terisi dan dapat dilakukan pengolahan data adalah sebanyak 98 responden.

Di bawah ini merupakan gambaran umum dari responden yang berisikan tentang rincian pengumpulan kuesioner yaitu jenis kelamin, status perkawinan dan lama bekerja. Hasil penelitian ini disajikan dalam tabel berikut:

**Tabel 3. Karakteristik Responden**

Keterangan	Jumlah	Persentase
<b>A. Jenis Kelamin</b>		
1. Perempuan	97	98,9%
2. Laki-laki	1	1,1%
Jumlah	98	100%
<b>B. Status Perkawinan</b>		
1. Sudah Menikah	66	67,3%
2. Belum Menikah	32	32,7%
Jumlah	98	100%
<b>C. Lama Bekerja</b>		
1. 6 Bulan – 1 Tahun	19	19,3%
2. 1-2 Tahun	15	15,3%
3. 2-3 Tahun	12	12,2%
4. Lebih Dari 3 Tahun	52	53,2%
Jumlah	98	100%

*Sumber: Data primer 2024*