

PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMK DR. SOETOMO SURABAYA

Nur Diana Rahmania
nurdianarahmania98@gmail.com
Sasi Agustin

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

School becomes the main part of education which are prepared for students' learning within the scope of teachers' supervision. This research aimed to find out the effect of leadership, work discipline, motivation and environment on the teachers' performance of SMK Dr. Soetomo, Surabaya. The research was quantitative. While, the data collection technique used saturated or total sampling with questionnaires were distributed to the respondents. Moreover, the data analysis technique used multiple linier regression with SPSS (Statistical Product and Service Solution). Based on the research result, it concluded leadership, discipline and work environment had positive but insignificant effect on the teachers' performance. It meant, leadership, work discipline and work environment did not have any significant effect on the teachers' performance regardless how small or big their percentage. Nevertheless, motivation had significant effect on the teachers' performance. In other word, the higher the motivation was, the heigher the level of performance would be and vice versa. In addition, with the effect of leadership at SMK Dr. Soetomo, among colleagues should guide each other's and provide coaching discipline in order to prevent coming late or going home earlier. Besides, it should also provide job guarantee in order to have better security needs and arrange its working environment.

Keywords: *leadership, work discipline, motivation, work environment, teacher performance*

ABSTRAK

Dunia pendidikan yang paling utama adalah sekolah, yang merupakan lembaga yang disiapkan untuk pengajaran siswa dalam lingkup pengawasan pendidik atau guru. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru pada SMK Dr. Soetomo Surabaya. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian yang digunakan adalah teknik sampling jenuh atau teknik total sampling dengan membagikan kuisioner kepada responden. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan alat bantu SPSS (*Statistical Product and Service Solution*). Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan Kepemimpinan, Disiplin dan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru artinya peningkatan ataupun penurunan kualitas kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap kinerja guru, namun motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru yang artinya semakin besar motivasi yang diberikan maka akan mempengaruhi tingkat kinerja dan begitupun sebaliknya jika motivasi yang diberikan menurun maka kinerja guru juga akan menurun. Sebaiknya kepemimpinan SMK Dr. Soetomo bisa memberikan bimbingan terhadap rekan kerja, dan memberikan pembinaan disiplin kerja agar tidak terjadi keterlambatan ataupun pulang cepat, dan pemberian jaminan pekerjaan untuk lebih memberikan kebutuhan rasa aman serta memberikan pengaturan lingkungan kerja yang baik.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Guru

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan usaha yang bertujuan untuk menyiapkan peserta didik dengan melalui kegiatan pengajaran, latihan maupun bimbingan yang dapat dan berguna untuk masa yang akan datang. Pendidikan merupakan sarana dan faktor yang dapat dikatakan sebagai pengaruh dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Dunia pendidikan yang paling utama yaitu sekolah. Sekolah merupakan sebuah lembaga yang di siapkan untuk kegiatan pengajaran siswa dalam lingkup pengawasan pendidik atau guru. Dalam pencapaian tujuan pendidikan, saat ini guru harus dapat menguasai berbagai bentuk dan

model pembelajaran serta penggunaan berbagai alat media pembelajaran yang dapat menciptakan para murid untuk bisa secara aktif saat dalam kegiatan pembelajaran.

Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu, Kasmir (2015:182). Dalam hal ini kinerja guru sangat penting untuk diperhatikan, siswa akan menerima pembelajaran dan lebih memahami materi pembelajaran apabila didukung kinerja guru yang baik. meningkatnya kinerja guru akan berpengaruh pada kualitas kelulusan. Hal ini perlu dukungan dari pihak sekolah untuk dapat meningkatkan kinerja guru melalui kepemimpinan kepala sekolah.

Pemimpin merupakan sebagai penentu tujuan dalam organisasi, hal ini dalam keberhasilan sekolah dalam mencapai tujuan dalam meningkatkan segala sumber daya yang dipimpinya. Menurut Danim dan Khairil (2011:82) menyatakan bahwa kepala sekolah sebagai pemimpin harus bisa memberikan pengawasan dan petunjuk dan meningkatkan kemampuan serta kemauan guru dan tenaga kependidikan, serta membuka komunikasi dua arah dan musyawarah tugas.

Hasil penelitian terdahulu Asta Wiyana *et al* (2016) kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP PGRI 6 Kedawung Sragen, sedangkan penelitian Heru Mei Giantoro *et al* (2019) kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri Purbalingga. Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan atasan untuk berkomunikasi dengan bawahan agar bersedia untuk mengubah perilaku dan kesediaan mentaati peraturan, hal ini disiplin kerja dibutuhkan untuk menjaga agar tingkat kinerja guru meningkat, Sutrisno (2010:89). Disiplin kerja dibutuhkan untuk menjaga agar tingkat kinerja guru meningkat. Penerapan disiplin dalam organisasi sekolah ditunjukkan agar seluruh pegawai mempunyai kerelaan dalam mematuhi dan mentaati peraturan dan tata tertib yang ditetapkan secara tertulis maupun tidak tertulis.

Hasil penelitian terdahulu Asta Wiyana *et al* (2016) disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMP PGRI 6 Kedawung Sragen, sedangkan dalam penelitian Chairul Anam (2018) disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan. Guru mengajar karena ada sesuatu yang dapat memotivasi dirinya untuk bekerja, yang menyebabkan seorang guru bersemangat dalam menjalankan kegiatan tugasnya sebagai pendidik karena telah terpenuhi kebutuhannya. Menurut Edy Sutrisno (2013:109) motivasi merupakan faktor pendorong seseorang atau individu untuk dapat melakukan aktivitas tertentu dengan keinginan yang dicapai terutama tujuan pribadi. Hasil penelitian terdahulu Sya'roni *et al* (2018) motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Swasta di Kecamatan Tempeh Kab Lumajang. Sedangkan penelitian Sugeng Suyatno (2019) motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SDN 23 Pulau Rimau. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas kegiatan, Sedarmayanti (2012:26). Lingkungan kerja fisik meliputi seluruh kegiatan fisik yang ada disekitar tempat kerja seperti tata warna, lingkungan yang bersih, penerangan, jaminan keamanan, dan kebisingan ditempat kerja. Sedangkan Lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja seperti perilaku dan tindakan rekan kerja. Hasil penelitian terdahulu Asta Wiyana *et al* (2016) lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMP PGRI 6 kedawung Sragen. Namun dalam penelitian Dwi Sampurno dan Agus Wibowo (2015) lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 4 pandeglang.

Pendidikan SMK Dr. Soetomo Surabaya mempunyai visi yaitu menyiapkan generasi muda yang siap untuk terjun ke dunia kerja dengan kemandirian. Namun di SMK Dr. Soetomo teridentifikasi bahwa faktor kepemimpinan, disiplin kerja, Motivasi, dan lingkungan kerja, terdapat permasalahan yang berpengaruh terhadap kinerja guru. Penerapan disiplin dalam

kehidupan organisasi ditunjukkan agar semua pegawai yang ada dalam organisasi bersedia dengan sukarela mematuhi dan mentaati segala aturan dan tata tertib yang berlaku tanpa paksaan.

Tabel 1
Data Absensi Guru SMK Dr. Soetomo Surabaya

Tahun	Jumlah Guru	Absensi Ketidakhadiran	Terlambat dan Cepat Pulang
2014	70	387	411
2015	70	363	368
2016	70	376	356
2017	70	381	406
2018	70	387	442

Sumber: Data absensi SMK Dr. Soetomo (terakreditasi 'A') Surabaya, diolah

Pada tabel 1 pada tingkat keterlambatan dan cepat pulang mengalami kenaikan pada tahun 2016/2017 dan tahun 2017/2018. Hal ini disebabkan kurangnya kedisiplinan guru pada SMK Dr. Soetomo Surabaya, dan untuk menghindari kecurangan guru yang terlambat dan pulang cepat, SMK Dr. Soetomo Surabaya menggunakan scan sidik jari untuk absensi selain dengan cara manual. Keterlambatan dan pulang cepat yang dilakukan guru akan dikenakan sanksi berupa potongan kompensasi, sedangkan untuk yang tidak hadir dilakukan pemotongan uang transport, dan hal lain pada lingkungan ruangan kerja guru yang kurang baik, darisegi fasilitas dan sarana kantor, ruangan guru belum tertata dengan baik, dimana tata ruang ataupun pencahayaan dan luas ruangan belum terlihat mencukupi sehingga terkesan sumpek.

Namun kinerja guru dapat meningkat yaitu dengan berkontribusi pada hasil pembelajaran yaitu kelulusan siswa yang siap untuk memasuki jenjang pendidikan lebih tinggi. Hal tersebut bisa tercapai apabila kepemimpinan, disiplin, motivasi, lingkungan kerja di tingkatkan secara maksimal. Begitupun sebaliknya apabila kinerja guru melemah dan kualitas pembelajaran tidak maksimal maka produk lulusan murid-murid akan kalah dalam persaingan antar sekolah.

Berdasarkan latar belakang yang telah dirumuskan, maka peneliti akan melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin, Motivasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Dr. Soetomo Surabaya". Dan dapat diuraikan pokok permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut : (1) Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Dr. Soetomo? (2) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Dr. Soetomo? (3) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Dr. Soetomo? (4) Apakah lingkungan berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Dr. Soetomo? Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : (1) Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru SMK Dr. Soetomo (2) Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja guru SMK Dr. Soetomo. (3) Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja guru SMK Dr. Soetomo (4) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan terhadap kinerja guru SMK Dr. Soetomo .

TINJAUAN TEORITIS

KINERJA GURU

Kinerja sumber daya manusia (SDM) dalam organisasi menjadi ukuran kesuksesan dalam mencapai tujuan. Menurut Hasibuan (2012:94) kinerja diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan berdasarkan pengalaman, dan kesungguhan. Guru merupakan sebagai pendidik yang profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak di usia dini, jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan menengah, Danim dan Khairil (2011:5).

Maka kinerja guru merupakan hasil pencapaian dari seorang guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan dalam hal mendidik siswa pada tingkat jalur pendidikan formal,

pendidikan dasar, dan menengah. Menurut Supardi (2014:70) ada 4 indikator yang berkaitan dengan kinerja guru yaitu (1) kemampuan kerja, yaitu dalam hal ini meliputi penggunaan berbagai metode dalam pembelajaran, dan pemahaman dari seorang guru. (2) Kualitas kerja, yaitu dapat dilihat dari seorang pengajar menguasai bahan pelajaran. (3) Ketepatan kerja, yaitu ketepatan kerja guru dalam menyesuaikan media atau sumber belajar. (4) Inisiatif dalam kerja, yaitu selama proses belajar mengajar dalam kerja guru memimpin kelas untuk dapat mengelola interaksi dan melakukan penilaian hasil belajar

KEPEMIMPINAN

Kepemimpinan merupakan suatu proses kegiatan seseorang dengan tujuan untuk menggerakkan orang lain dengan membimbing, memimpin, serta mempengaruhi seorang individu untuk dapat melakukan suatu kegiatan agar tercapai hasil yang diharapkan, Sutrisno (2016:213), sedangkan menurut Hasibuan (2012:170) kepemimpinan merupakan bagaimana cara seorang pemimpin mempengaruhi sikap perilaku bawahan agar bisa bekerja sama untuk mencapai tujuan.

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seorang pemimpin sesuai dengan kualifikasi, dan jabatan yang kemudian ditunjuk oleh yang berwenang ada lembaga pendidikan untuk dapat mempengaruhi anggotanya untuk melakukan tindakan yang sesuai dengan yang diinginkannya guna mencapai tujuan pendidikan. Menurut Mulyasa (2011:24) ada 3 indikator kepemimpinan kepala sekolah yaitu (1) Menunjukkan perilaku dan sikap yang baik yang dapat dijadikan sebagai panutan atau model bagi guru maupun peserta didik. (2) Mengarahkan dan membimbing guru dalam pemecahan masalah kerja yang bersedia dalam memberikan bantuan. (3) Menegaskan kepada guru ataupun seluruh karyawan sekolah untuk bisa mentaati norma pembelajaran dengan kesesuaian disiplin yang baik.

DISIPLIN KERJA

Disiplin merupakan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Menurut Hasibuan (2012:194) menyatakan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang pegawai dalam menaati semua aturan dan norma yang berlaku, Apabila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu dilanggar ataupun diabaikan, maka pegawai mempunyai disiplin kerja yang buruk. Begitupun sebaliknya jika peraturan atau ketetapan yang ada di perusahaan itu dilaksanakan dengan baik maka karyawan akan mempunyai disiplin kerja yang baik pula. Adapun faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Sutrisno (2016:97) yaitu: (1) Besar kecilnya pemberian kompensasi. (2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan. (3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan. (4) Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan (5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan. (6) Ada tidaknya perhatian kepada bawahan. (7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin. Adapun indikator disiplin kerja menurut Hasibuan (2012:194) yaitu: (1) mematuhi peraturan (2) Penggunaan waktu yang secara efektif (3) Tanggung jawab dalam tugas dan pekerjaan (4) Tingkat absensi.

MOTIVASI

Motivasi merupakan dorongan yang timbul dari luar maupun dalam diri setiap individu untuk lebih semangat dalam bekerja. Motivasi diberikan agar semangat dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja. Menurut Sutrisno (2016:109) Motivasi merupakan suatu faktor yang bisa mendorong seorang individu untuk dapat melakukan aktivitas tertentu. Sedangkan Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2015:115) motivasi merupakan suatu perangsang untuk keinginan dan dapat dikatakan sebagai daya penggerak kemauan seorang untuk bekerja.

Teori motivasi yang dikembangkan Maslow menyatakan bahwa setiap diri manusia itu terdiri dari atas lima tingkatan atau hierarki kebutuhan, yaitu: (1) *Physiological Needs* atau kebutuhan fisiologis. (2) *Safety Needs* atau kebutuhan rasa aman. (3) *Social Needs* atau kebutuhan social. (4) *Esteem Needs* atau kebutuhan pengakuan. (5) *Self-Actualization Needs* atau kebutuhan aktualisasi diri.

LINGKUNGAN KERJA

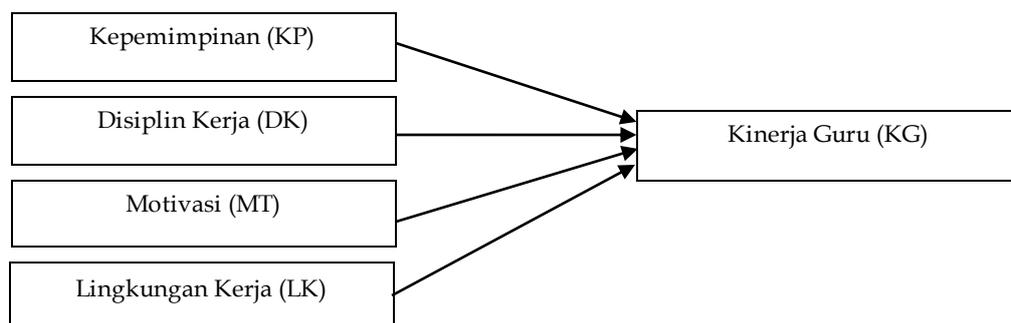
Kondisi lingkungan dapat dikatakan baik dan layak digunakan apabila kondisi lingkungan tempat kerja itu nyaman, aman dan sehat, maka kondisi seperti itu bisa menciptakan pegawai akan semangat kerja dan bisa bekerja secara maksimal. lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana para pekerja melakukan kegiatan pekerjaannya sehari-hari. Menurut Sedarmayanti (2012:26) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

Penelitian Terdahulu

(1) Asta wiyana *et al* (2016) dengan judul pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, kompetensi, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMP PGRI 6 Kedaung Sragen. Hasil penelitian menunjukkan Kepemimpinan, lingkungan kerja, kompetensi, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. (2) Chairul Anam (2016) dengan judul pengaruh motivasi, kompetensi, kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan. Hasil penelitian menunjukkan Motivasi, kompetensi, kepemimpinan, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Sedangkan Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. (3) Sya'roni *et al* (2018) dengan judul pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMK Swasta di Kecamatan tempeh Kab. Lumajang. Hasil penelitian menunjukkan motivasi, disiplin kerja, dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. (4) Sugeng Suyatno (2019) dengan judul pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SDN 23 pulau rimau. Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, Namun motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. (5) Sudarmin Manik (2016) dengan judul pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin terhadap kinerja guru. Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan, motivasi, dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. (6) Dwi S. dan Agus W. (2015) dengan judul pengaruh kepemimpinan, lingkungan, motivasi terhadap kinerja guru di SMK Negeri 04 pandekglang. Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, Namun lingkungan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. (7) Heru M.G *et al* dengan judul pengaruh kompetensi, kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja guru SMK Negeri purbalingga. Hasil penelitian menunjukkan kompetensi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru namun kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.

Rerangka Konseptual

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, sebagai dasar untuk merumuskan hipotesis, berikut gambar rerangka konseptual:



Gambar 1
Rerangka Konseptual

Perumusan Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan tinjauan teoritis yang diajukan, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁: Kepemimpinan (KP) berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMK Dr. Soetomo Surabaya.

H₂: Disiplin Kerja (DK) berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMK Dr. Soetomo Surabaya.

H₃: Motivasi (MT) berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMK Dr. Soetomo Surabaya.

H₄: Lingkungan Kerja (LK) berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMK Dr. Soetomo Surabaya.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Gambaran dari Populasi

Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dengan analisis kuantitatif. Metode kuantitatif adalah metode yang berisi meliputi pengungkapan pada pemecahan masalah yang ada pada waktu sekarang berdasarkan data yang actual, yaitu dengan menyajikan data, dan menginterpretasikannya. Populasi yang menjadi objek penelitian ini adalah guru pada SMK Dr. Soetomo Surabaya dengan total populasi adalah 70 guru.

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini yaitu dengan menggunakan metode teknik sampling jenuh atau teknik total sampling yaitu teknik penentuan sampel apabila seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jadi, sampel yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah seluruh anggota guru pada SMK Dr. Soetomo Surabaya.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan metode survey yaitu dengan metode pengumpulan data yang menggunakan instrument kuesioner, dengan data yang diperoleh secara langsung dari sumber data dari guru SMK Dr. Soetomo Surabaya. Penelitian ini menggunakan skala likert yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial, dengan jawaban setiap indikator mempunyai nilai skor dari tertinggi hingga terendah yaitu (1) Sangat Setuju skor 5. (2) Setuju skor 4. (3) Kurang Setuju skor 3. (4) Tidak Setuju skor 2. (5) Sangat tidak setuju skor 1.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen). Definisi beberapa variabel penelitian ini adalah sebagai berikut:

Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan hasil pencapaian dari seorang guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan dalam hal mendidik siswa pada tingkat jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan menengah. Menurut Supardi (2014:70) indikator yang berkaitan dengan kinerja guru adalah: (1) kemampuan kerja, yaitu dalam hal ini meliputi penggunaan berbagai metode dalam pembelajaran, dan pemahaman dari seorang guru. (2) Kualitas kerja, yaitu dapat dilihat dari seorang pengajar menguasai bahan pelajaran, mengelola suasana kelas dalam proses belajar mengajar. (3) Ketepatan kerja, yaitu ketepatan kerja guru dalam menyesuaikan media atau sumber belajar. (4) Inisiatif dalam kerja, yaitu selama proses belajar mengajar dalam kerja guru memimpin kelas untuk dapat mengelola interaksi dan melakukan penilaian hasil belajar

Kepemimpinan

Kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja guru SMK Dr. Soetomo, adapun indikator kepemimpinan seperti yang dituliskan oleh Mulyasa (2011:19) indikator kepemimpinan kepala sekolah sebagai berikut: (1) Menunjukkan perilaku dan sikap yang baik yang dapat dijadikan sebagai panutan atau model bagi guru maupun peserta didik. (2) Mengarahkan dan membimbing guru dalam pemecahan masalah kerja yang bersedia dalam memberikan bantuan. (3) Menegaskan kepada guru ataupun seluruh karyawan sekolah untuk bisa mentaati norma pembelajaran dengan kesesuaian disiplin yang baik.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan kerelaan seorang pegawai untuk dapat memenuhi aturan secara tertulis maupun tidak tertulis. Adapun indikator disiplin kerja menurut Hasibuan (2012:194) sebagai berikut : (1) mematuhi peraturan (2) Penggunaan waktu yang secara efektif (3) Tanggung jawab dalam tugas dan pekerjaan (4) Tingkat absensi.

Motivasi

Motivasi merupakan dorongan yang timbul dari luar maupun diri setiap individu untuk lebih semangat dalam bekerja. Adapun indikator motivasi menurut Mangkunegara (2015:101) sebagai berikut: (1) Kebutuhan fisiologis (2) Kebutuhan rasa aman (3) Kebutuhan sosial atau rasa memiliki (4) Kebutuhan harga diri.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan faktor yang harus diperhatikan dalam suatu perusahaan, lingkungan kerja yang kurang memadai dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan atau dapat menurunkan kinerja karyawan. Adapun indikator yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2012:46), diantaranya: (1) Keamanan (2) Hubungan karyawan (3) Suasana kerja (4) Fasilitas kerja.

Teknik Analisis Data

Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur kuisioner yang digunakan valid atau tidak. Menurut Sugiyono (2014:79) validitas merupakan ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dilaporkan peneliti. Jika r hasil positif, serta r hasil $> r$ tabel

maka hal ini berarti item pertanyaan tersebut valid, begitu sebaliknya jika r hasil negative, serta r hasil $> r$ table maka hal ini berarti item pertanyaan tersebut tidak valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji konsistensi jawaban dari responden melalui pernyataan yang diberikan. Suatu kuisioner dikatakan reliabel ketika jawaban responden terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pada penelitian ini menggunakan Cronbach Alpha dengan kriteria pengambilan keputusan seperti yang dituliskan Ghozali (2016:65), yaitu jika koefisien Cronbach Alpha $> 0,60$ maka pertanyaan dinyatakan reliabel. Sebaliknya, jika koefisien Cronbach Alpha $< 0,60$ maka pertanyaan dinyatakan tidak reliabel.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi adalah persamaan dari regresi yang digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh diantara dua atau lebih variabel independen dan variabel dependen dalam suatu persamaan linier (Sugiyono,2014:149) dan digunakan untuk mengetahui pengaruh yang signifikan terhadap variabel independen yaitu kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja. Berikut ini perumusan regresi linier berganda:

$$KG = a + b_1KP + b_2DK + b_3MT + b_4LK$$

KG = Kinerja Guru

a = Konstanta

b_1 = koefisien persamaan regresi Kepemimpinan

b_2 = koefisien persamaan regresi Disiplin kerja

b_3 = koefisien persamaan regresi Motivasi

b_4 = koefisien persamaan regresi Lingkungan Kerja

e = Standart Error (Variabel pengganggu)

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2011:97) menunjukkan bahwa analisis R^2 merupakan alat ukur yang digunakan untuk melihat berapa besarnya pengaruh antar variabel independen dan variabel dependen, yang mana variabel independen yaitu kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja terhadap variabel dependen kinerja guru.

Uji Kelayakan Model (Uji F)

Uji kelayakan model bertujuan untuk mengetahui ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai actual (Ghozali, 2016:97). Hal ini dilakukan dengan taraf signifikan 0.05 ($\alpha=5\%$). Berikut ketentuan penerimaan dan penolakan model penelitian. Jika nilai signifikansi $F > 0.05$ maka model penelitian dikatakan tidak layak digunakan. Jika nilai signifikansi $F < 0.05$ maka model penelitian dikatakan layak digunakan.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Jika titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka pola distribusi dikatakan normal sehingga modal regresi memenuhi asumsi normalitas, Ghozali (2016:156).Sebaliknya, jika titik menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka pola distribusi tidak normal sehingga model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi data normal atau mendekati normal . Teknik pengujian yang di gunakan dalam penelitian ini adalah One Sample Kolmogorov Smirnov Test. Dasar pengambilan keputusan One Sample Kolmogorov Smirnov Test, jika nilai Probabilitas > 0.05 , maka hal ini menandakan bahwa data tersebut

berdistribusi normal. Dan jika probabilitas < 0.05 maka hal ini menandakan bahwa data tersebut tidak berdistribusi normal.

Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas dapat dilakukan dengan melihat nilai VIF pada masing-masing variabel bebas. Jika VIF (Variance Inflation Factor) > 10 , maka terjadi multikolinearitas. Jika VIF (Variance Inflation Factor) < 10 , maka tidak terjadi multikolinearitas. Jika nilai tolerance > 0.1 , maka tidak terjadi multikolinearitas. Jika nilai tolerance < 0.1 , maka terjadi multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Pengambilan keputusan yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya heterokedastisitas yaitu dengan grafik scatterplot, dan jika ada pola tertentu seperti titik - titik yang membentuk pola maka terjadi heterokedastisitas. dan jika tidak ada pola yang jelas serta titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Uji Hipotesis (Uji t)

Menurut Ghozali (2011:97) menyatakan bahwa dalam sebuah penelitian menggunakan uji t, uji ini dilakukan guna untuk mengetahui pengaruh signifikansi variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Jika nilai signifikan $t \leq 0.05$ maka variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Jika nilai signifikan $t \geq 0.05$ maka variabel independen secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel dependen.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuisioner. Hasil uji validitas dapat dilihat pada table 2 berikut:

Tabel 2
Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	keterangan
Kepemimpinan (KP)	KP ₁	0.793	0.235	Valid
	KP ₂	0.834	0.235	Valid
	KP ₃	0.760	0.235	Valid
Disiplin Kerja (DK)	DK ₁	0.678	0.235	Valid
	DK ₂	0,774	0.235	Valid
	DK ₃	0.699	0.235	Valid
	DK ₄	0.660	0.235	Valid
Motivasi (MT)	MT ₁	0.692	0.235	Valid
	MT ₂	0.821	0.235	Valid
	MT ₃	0.643	0.235	Valid
	MT ₄	0.826	0.235	Valid
Lingkungan kerja (LK)	LK ₁	0.678	0.235	Valid
	LK ₂	0.715	0.235	Valid
	LK ₃	0.683	0.235	Valid
	LK ₄	0.705	0.235	Valid
Kinerja Guru (GK)	KG ₁	0.720	0.235	Valid
	KG ₂	0.757	0.235	Valid
	KG ₃	0.817	0.235	Valid
	KG ₄	0.786	0.235	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui semua butir pernyataan yang mengukur variabel kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru, keseluruhan item pernyataan dinyatakan valid. Ini karena keseluruhan item pernyataan mempunyai nilai r hitung $>$ r tabel.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk menguji konsistensi jawaban dari responden melalui pertanyaan yang diberikan. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 3 berikut ini:

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Kepemimpinan	0.705	Reliabel
Disiplin Kerja	0.659	Reliabel
Motivasi	0.733	Reliabel
Lingkungan Kerja	0.605	Reliabel
Kinerja Guru	0.771	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 3 menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan (KP), disiplin kerja (DK), motivasi (MT), lingkungan kerja (LK) sebagai variabel bebas dan kinerja Guru (KG) sebagai variabel terikat dinyatakan reliabel, karena semua nilai *cronbach alpha* $>$ 0,60.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Berikut adalah hasil perhitungan analisis regresi linear berganda melalui software SPSS:

Tabel 4
Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized	T	Sig.
		Coefficients		
		B		
1	(Constant)	5,113	2,666	,010
	Kepemimpinan	,259	1,858	,068
	Disiplin Kera	,144	1,291	,201
	Motivasi	,224	2,383	,020
	Lingkungan Kerja	,199	1,928	,058

Sumber: Data Primer yang diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 4 diperoleh model regresi linier berganda sebagai berikut:

$$KG = 5.113 + 0.259 \text{ KP} + 0.144 \text{ DK} + 0.224 \text{ MT} + 0.199 \text{ LK} + e$$

Hasil uji analisis regresi linier berganda menunjukkan (1) Nilai konstanta sebesar 5.113 yang menunjukkan nilai dari variabel kinerja guru yang apabila variabel kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja sama dengan 0. (2) Koefisien regresi untuk variabel kepemimpinan memiliki pengaruh positif (searah) terhadap kinerja guru dengan nilai sebesar 0.259, dapat diartikan bahwa jika variabel kepemimpinan mengalami kenaikan sebesar 0.259 maka akan diikuti dengan kenaikan kinerja guru sebesar 0.259 begitu pula sebaliknya apabila kepemimpinan mengalami penurunan sebesar 0.259 maka kinerja guru juga akan menurun sebesar 0.259 dengan asumsi bahwa variabel Kepemimpinan dan kinerja bernilai konstan. (3) Koefisien regresi untuk variabel Disiplin kerja memiliki pengaruh positif (searah) terhadap kinerja guru dengan nilai sebesar 0.144, dapat diartikan bahwa jika variabel disiplin kerja mengalami kenaikan sebesar 0.144 maka akan diikuti dengan kenaikan kinerja guru sebesar 0.144 begitu pula sebaliknya apabila disiplin kerja mengalami penurunan sebesar

0.144 maka kinerja guru juga akan menurun sebesar 0.144 dengan asumsi bahwa variabel disiplin kerja dan kinerja bernilai konstan. (4) Koefisien regresi untuk variabel motivasi memiliki pengaruh positif (searah) terhadap kinerja guru dengan nilai sebesar 0.224, dapat diartikan bahwa jika variabel motivasi mengalami kenaikan sebesar 0.224 maka akan diikuti dengan kenaikan kinerja guru sebesar 0.224 begitu pula sebaliknya apabila motivasi mengalami penurunan sebesar 0.224 maka kinerja guru juga akan menurun sebesar 0.224 dengan asumsi bahwa variabel disiplin dan kinerja bernilai konstan. (5) Koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif (searah) terhadap kinerja guru dengan nilai sebesar 0.199, dapat diartikan bahwa jika variabel lingkungan kerja mengalami kenaikan sebesar 0.199 maka akan diikuti dengan kenaikan kinerja guru sebesar 0.199 begitu pula sebaliknya apabila lingkungan kerja mengalami penurunan sebesar 0.199 maka kinerja guru juga akan menurun sebesar 0.199 dengan asumsi bahwa variabel lingkungan kerja dan kinerja bernilai konstan.

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi atau R-square menunjukkan presentase seberapa besar pengaruh variabel independen yaitu kepemimpinan, disiplin, motivasi dan lingkungan kerja terhadap perubahan variabel dependen yaitu kinerja guru. Berikut nilai R-square yang diperoleh dari hasil analisis. Berikut tabel 5 hasil uji analisis koefisien determinasi (R²)

Tabel 5

Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	,685 ^a	,469	,437		1,235

Sumber : Data Primer yang diolah, 2020

Dari hasil tabel 5 menjelaskan bahwa SMK Dr Soetomo Surabaya diperoleh nilai R-square 0.469 kalau dipersenkan menjadi 46.9% yang menandakan bahwa keseluruhan dari variabel independen (kepemimpinan, disiplin, motivasi dan lingkungan kerja) dapat memberikan pengaruh terhadap variabel dependen (kinerja guru) dan sisanya sebesar 53.1% dijelaskan oleh variabel lain yang diluar model.

Uji Kelayakan Model (Uji F)

Syarat nilai F dapat dikatakan signifikan apabila nilai signifikansi dibawah 0.05 Hasil perhitungan uji kelayakan model dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 6

Hasil Uji Kelayakan Model (uji F)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	87,599	4	21,900	14,364	,000 ^b
	Residual	99,101	65	1,525		
	Total	186,700	69			

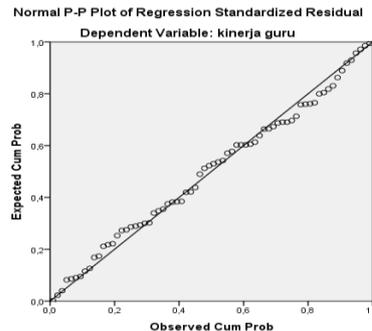
Sumber: Data Primer yang diolah, 2020

Dari hasil perhitungan pada tabel 6 menjelaskan nilai signifikansi F sebesar 0.000. Maka nilai tersebut lebih kecil dari 0.05 pada hal ini membuktikan bahwa model regresi dalam penelitian ini dinyatakan layak untuk menjelaskan pengaruh variabel bebas kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja guru.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Model regresi linier yang normal atau berdistribusi normal apabila gambar titik-titik data pada grafik *normal probability plots* menyebar disekitar garis diagonal dan nilai signifikansi *one-sample Kolmogorov-Smirnov test* bernilai > 0.05 .



Gambar 2

Hasil Uji Normalitas Menggunakan Grafik P-Plot
Sumber: Data Primer yang diolah,2020

Berdasarkan gambar 2 terlihat bahwa titik-titik mengikuti garis diagonal, maka hal ini data dalam penelitian telah terdistribusi normal. Selanjutnya pada tabel 7 ditunjukkan hasil uji normalitas berdasarkan analisis *one-sample Kolmogorov-Smirnov test* berikut.

Tabel 7
Hasil Uji Normalitas dengan *one-sample Kolmogorov-Smirnov test*
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1,19843221
	Absolute	,057
Most Extreme Differences	Positive	,057
	Negative	-,052
Kolmogorov-Smirnov Z		,473
Asymp. Sig. (2-tailed)		,979

Sumber: Data Primer yang diolah,2020

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 7 didapatkan nilai signifikansi sebesar 0.979 dan nilai tersebut lebih besar dari 0.05. dari hasil pendekatan grafik dan pendekatan statistic menunjukkan hasil yang memenuhi kriteria normalitas, maka dapat disimpulkan bahwa *variabel Independet* dan *variabel dependent* dalam penelitian ini terdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolonieritas dapat dilakukan dengan melihat nilai VIF pada masing-masing variabel bebas. Jika VIF (*Variance Inflation Factor*) > 10 , maka terjadi multikolinearitas. Jika VIF (*Variance Inflation Factor*) < 10 , maka tidak terjadi multikolinearitas. Jika nilai tolerance > 0.1 , maka tidak terjadi multikolinearitas. Jika nilai tolerance < 0.1 , maka terjadi multikolinearitas.

Dalam penelitian ini menggunakan SPSS dan hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 8
Hasil Uji Multikolinearitas

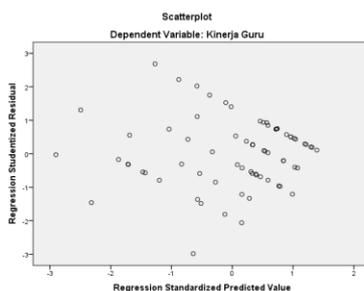
Model	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Kepemimpinan	,589	1,697	tidak terjadi multikolinearitas
Disiplin Kerja	,720	1,388	tidak terjadi multikolinearitas
Motivasi	,556	1,799	tidak terjadi multikolinearitas
Lingkungan Kerja	,577	1,733	tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Data Primer yang diolah,2020

Pada tabel 8 menunjukkan hasil perhitungan multikolinearitas dengan menggunakan SPSS diperoleh nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) pada semua variabel bebas (Kepemimpinan, Disiplin kerja, Motivasi, dan Lingkungan kerja) lebih kecil dari 10 dan nilai *tolerance* lebih besar dari 0.1 maka model regresi ini dinyatakan baik dikarenakan tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas

Untuk mengetahui adanya homo/heteroskedastisitas dilihat dengan menggunakan grafik scatterplot, yang apabila titik-titik tidak membentuk suatu pola yang jelas atau meyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka hal ini menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 3
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Sumber : Data Primer yang diolah, 2020

Berdasarkan gambar 3 memperlihatkan bahwa titik-titik di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk suatu pola tertentu, maka hal ini menjelaskan tidak terjadi heteroskedastisitas pada moel regresi dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui variabel yang berpengaruh signifikan secara parsial. Hasil pengujian ini dapat dilihat pada Tabel 9 berikut:

Tabel 9
Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Model	T	Sig	(α)	Keterangan
Kepemimpinan	1.858	0.068	0.05	Tidak signifikan
Disiplin Kerja	1.291	0.201	0.05	Tidak signifikan
Motivasi	2.383	0.020	0.05	Signifikan
Lingkungan Kerja	1.928	0.058	0.05	Tidak signifikan

Sumber : Data Primer yang diolah, 2020

Maka dapat disimpulkan sebagai berikut : (1) Uji Parsial Pengaruh Kepemimpinan (KP) terhadap Kinerja guru (KG) Berdasarkan hasil uji parsial diperoleh nilai yang tidak signifikan yaitu sebesar 0.068 dan nilai koefisiennya sebesar 1.858 dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa

nilai 0.068 lebih besar dari nilai alpha yaitu 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial kepemimpinan (KP) berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kinerja guru (KG). Dengan demikian, hipotesis ke-1 yang menyatakan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (KG), ditolak. (2) Uji Parsial Pengaruh Disiplin Kerja (DK) terhadap Kinerja guru (KG) Berdasarkan hasil uji parsial diperoleh nilai yang tidak signifikan yaitu sebesar 0.201 dan nilai koefisiennya sebesar 1.291 dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa nilai 0.201 lebih besar dari nilai alpha yaitu 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial Disiplin kerja (DK) berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kinerja guru (KG). Dengan demikian, hipotesis ke-2 yang menyatakan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (KG), ditolak. (3) Uji Parsial Pengaruh Motivasi (MT) terhadap Kinerja guru (KG) Berdasarkan hasil uji parsial diperoleh nilai yang signifikan yaitu sebesar 0.020 dan nilai koefisiennya sebesar 2.383 dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa nilai 0.020 lebih kecil dari nilai alpha yaitu 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial motivasi (MT) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (KG). Dengan demikian, hipotesis ke-3 yang menyatakan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (KG), diterima. (4) Uji Parsial Pengaruh Lingkungan Kerja (LK) terhadap Kinerja guru (KG) Berdasarkan hasil uji parsial diperoleh nilai yang tidak signifikan yaitu sebesar 0.058 dan nilai koefisiennya sebesar 1.928 dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa nilai 0.058 lebih besar dari nilai alpha yaitu 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial Lingkungan kerja (LK) berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kinerja guru (KG). Dengan demikian, hipotesis ke-4 yang menyatakan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (KG), ditolak.

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan (KP) terhadap Kinerja Guru (KG)

Kepemimpinan tidak signifikan terhadap kinerja guru berarti kepemimpinan berpengaruh sangat kecil sehingga tidak memberikan makna apapun terhadap kinerja guru. Meskipun sangat kecil pengaruhnya dan hampir tidak berpengaruh terhadap kinerja guru, karena dari hasil tanggapan responden yang mempunyai nilai terendah dari peran kepemimpinan dalam mengarahkan dan membimbing guru dalam pemecahan masalah kerja, sehingga masih sangat perlu ditingkatkan seperti yang dijelaskan oleh G.R Terry (2016:36) seorang pemimpin dalam melancarkan usaha ataupun tugas lain dalam organisasi maka tugas pemimpin mampu memberikan bimbingan terhadap rekan kerja dalam pemecahan masalah kerja, dengan ini SMK Dr. Soetomo mengharapkan sosok pemimpin yang memiliki kemampuan yang lebih dalam tugas memberikan bimbingan terhadap rekan kerja dalam pemecahan masalah kerja. Dari ketiga pernyataan hasil tanggapan responden yang perlu dipertahankan dalam penerapan praktisnya adalah pimpinan di SMK Dr. Soetomo Surabaya perlu mempertahankan perilaku dan sikap baik yang dapat dijadikan panutan bagi gurulainya, dan perlu mempertahankan sikap yang menegaskan kepada seluruh guru ataupun karyawan sekolah untuk bisa menaati ketentuan pembelajaran yang berlaku.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh Mei heru *G et, al* (2019) yang menyatakan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini dikarenakan kepala sekolah atau pemimpin memiliki keterbatasan dalam memimpin SMK sehingga membutuhkan rekan kerja yang membantunya dengan membuat kerangka manajemen dalam fungsi pembagian tugas ataupun pengelompokan kerja. Seperti yang diungkapkan Robbins (2007) yang mengatakan bahwa kerangka manajemen merupakan kerangka kerja organisasi dengan tugas-tugas pekerjaan dibagi dan dikelompokkan, di koordinasi, yang dimana keputusan dan kebijakan tetap sepenuhnya ada pada pemimpin. Namun penelitian ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan Sya'roni *et, al* (2018) kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru yang menyatakan segala kebijakan yang diterapkan disekolah harus mendapatkan persetujuan dari pemimpin, sehingga kepala

sekolah dituntut untuk memiliki kemampuan mengendalikan emosi setiap menghadapi masalah.

Pengaruh Disiplin Kerja (DK) terhadap Kinerja Guru (KG)

Disiplin kerja tidak signifikan terhadap kinerja guru berarti disiplin kerja berpengaruh sangat kecil sehingga tidak memberikan makna apapun terhadap kinerja guru. Meskipun sangat kecil pengaruhnya dan hampir tidak berpengaruh terhadap kinerja guru, karena dari hasil tanggapan responden yang mempunyai nilai terendah dari disiplin kerja dalam mematuhi peraturan yang ditetapkan dengan masuk dan pulang kerja sesuai jam kerja yang ditetapkan, sehingga masih sangat perlu ditingkatkan seperti yang dituliskan Hasibuan (2010:155) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku, sikap dan kerelaan dalam mentaati semua peraturan organisasi. Dari hasil tanggapan responden maka perlu dipertahankan dalam penggunaan waktu yang secara efektif, disiplin kerja yang dimaksud disini bertanggung jawab dalam tugas pekerjaan sesuai jangka waktu yang ditetapkan dengan memanfaatkan waktu yang baik.

Hasil penelitian ini sesuai dengan Chairul anam (2016) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Namun penelitian ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan Sya'roni *et al* (2018) yang menyatakan bahwa disiplin dalam bekerja merupakan faktor yang harus dimiliki karyawan yang menginginkan tercapainya kinerja yang baik dalam pekerjaanya.

Pengaruh Motivasi (MT) terhadap Kinerja Guru (KG)

Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, pengujian secara statistik ini menunjukkan jika guru memperoleh motivasi yang tinggi dalam pekerjaanya maka kinerja guru akan semakin baik begitupun sebaliknya jika motivasi guru rendah maka kinerja guru juga akan menurun. Motivasi guru merupakan kegiatan mempengaruhi bagi guru untuk melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaanya dengan baik. Hal ini terbukti pada tiap jawaban responden yang menyatakan pemberian penghargaan kepada pegawai ataupun guru yang berprestasi dalam pekerjaanya, sehingga secara tidak langsung kinerja guru akan mengalami peningkatan, seperti yang dijelaskan sutrisno (2016:116) motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang untuk mendapatkan keinginan dan memperoleh penghargaan diri, kemauan seorang untuk bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain, nama baik yang selalu ingin dimiliki itu harus diperankan sendiri. Namun demikian dari tanggapan responden pada indikator kebutuhan rasa aman yang dapat di implikasikan di SMK Dr Soetomo untuk memberikan jaminan keamanan seperti tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan yang jika kebutuhan motivasi seperti itu bisa diberikan maka akan berdampak lebih baik lagi kinerja gurunya.

Hasil ini didukung oleh penelitian Sudarmin Manik (2016) yang membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Pada objek penelitian yang lain Chairul anam (2016) juga membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Pengaruh Lingkungan Kerja (LK) terhadap Kinerja Guru (KG)

Lingkungan kerja tidak signifikan terhadap kinerja guru berarti lingkungan kerja berpengaruh sangat kecil sehingga tidak memberikan makna apapun terhadap kinerja guru. Meskipun sangat kecil pengaruhnya dan hampir tidak berpengaruh terhadap kinerja guru, Hal ini dikarenakan dari hasil tanggapan responden yang mempunyai nilai terendah pada suasana lingkungan kerja mulai dari penerangan, kebersihan dan kondisi udara di SMK Dr Soetomo terlihat kurang baik. dalam tata ruang pekerjaan dapat mempengaruhi semangat kerja dan berdampak ke kinerja begitupun kebersihan, bukan hanya kewajiban dari petugas

khusus namun setiap individu harus ikut serta tanggung jawab untuk menjaga kebersihan. Hal ini ini dapat dilihat dari kurangnya jumlah ruang kelas, sehingga kegiatan belajar mengajar dibagi dua shift yaitu sift pagi dan sore, kurangnya fasilitas ruang guru yang berupa ketersediaan ruangan sehingga setiap meja guru ditempati oleh lebih dari satu orang, hal ini tentunya dapat berdampak dalam kebersihan serta kenyamanan ataupun privasi masing-masing guru. Seperti yang dijelaskan oleh Sedarmayanti (2014:98) lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila lingkungan kerja tersebut sehat, nyaman, aman dan menyenangkan bagi tiap individu dalam menyelesaikan pekerjaannya, lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerjaan dengan lingkungan.

Hasil ini didukung oleh penelitian Dwi Sampurno *et al* (2015) yang membuktikan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, bahwa segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja akan berdampak pada tugas dibebankan dan akan berpengaruh ke kinerja guru.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi, Lingkungan kerja terhadap kinerja guru pada SMK Dr. Soetomo Surabaya. Berdasarkan hasil penelitian ini melalui regresi linier berganda, uji asumsi klasi, uji kelayakan model dan uji hipotesis. Maka dapat diperoleh hasil simpulan sebagai berikut : (1) Kepemimpinan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja guru SMK Dr. Soetomo Surabaya. Hal ini menyatakan bahwa perubahan baik peningkatan atau penurunan suatu kepemimpinan tidak akan mempengaruhi kinerja pada guru SMK Dr. Soetomo meskipun ada atau tidaknya bimbingan yang diberikan dari seorang pemimpin hal tersebut tidak berpengaruh atau hanya memberikan pengaruh kecil terhadap peningkatan kinerjanya. (2) Disiplin kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja guru SMK Dr. Soetomo Surabaya. Hal ini menyatakan bahwa disiplin tidak mempengaruhi kinerja pada guru SMK Dr. Soetomo meskipun ada atau tidak terjadinya keterlambatan dan cepat pulang kerja hal tersebut tidak berpengaruh atau hanya memberikan pengaruh kecil terhadap peningkatan kinerja guru. (3) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Dr. Soetomo Surabaya. Hal ini berarti bahwa semakin baik motivasi yang diberikan maka akan dapat meningkatkan kinerja pada guru SMK Dr. Soetomo Surabaya dan begitupun sebaliknya. Dalam hal ini terbukti dari tanggapan responden yang baik dari kebutuhan sosial atau rasa memiliki dan menerima keberadaan pegawai sebagai hubungan kerja yang harmonis akan memberikan dampak pada peningkatan kinerja guru. (4) Lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja guru SMK Dr. Soetomo Surabaya. Hal ini menyatakan bahwa perubahan baik peningkatan atau penurunan suatu lingkungan kerja tidak akan mempengaruhi kinerja pada guru SMK Dr. Soetomo meskipun ada atau tidaknya tanggung jawab bersama untuk kondisi kerja terkait kebersihan dan penerangan hal tersebut tidak berpengaruh atau hanya memberikan pengaruh kecil terhadap peningkatan kinerjanya.

Keterbatasan

Didalam penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan, yaitu : (1) Variabel yang digunakan dalam penelitian ini hanya menggunakan 4 variabel independen saja untuk meneliti dan menguji tingkat kinerja. Sedangkan masih terdapat beberapa faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja, tetapi tidak digunakan dalam penelitian ini. (2) Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuisioner tertutup, sehingga membatasi guru dalam memberikan jawaban yang sesuai dengan keadaan guru.

Saran

Adapun saran yang diajukan dari penelitian yang telah dilakukan adalah sebagai berikut (1) SMK Dr Soetomo Surabaya sebaiknya bisa meningkatkan kerja sama dengan memberikan bimbingan terhadap rekan kerja dalam pemecahan masalah kerja antara kepala sekolah sebagai peran kepemimpinan dengan para guru ataupun karyawan sehingga tujuan yang diharapkan dapat dicapai dengan baik. (2) SMK Dr. Soetomo Surabaya sebaiknya bisa meningkatkan pemberian pembinaan disiplin kerja karena dari hal ini dapat diamati dengan jumlah guru yang terlambat setiap harinya, kemudian telat masuk kelas pada jam mengajar dengan memberikan himbauan, teguran dan sanksi yang di tetapkan tidak secara sepihak tetapi telah disepakati bersama. (3) SMK Dr. Soetomo Surabaya bisa lebih baik lagi untuk meningkatkan kinerja guru jika Pemberian jaminan pekerjaan diberikan seperti tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan dan lainnya yang bertujuan untuk lebih memberikan kebutuhan rasa aman terhadap para guru ataupun karyawan. (4) SMK Dr. Soetomo Surabaya sebaiknya bisa memberikan pengaturan lingkungan kerja mulai dari penerangan ditempat kerja, kebersihan dan kondisi udara yang kurang baik dalam tata ruang pekerjaan yang dapat mempengaruhi semangat kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abraham H. Maslow, 2001, *Motivation and Personality*. Rajawali, Jakarta.
- Anam, C. 2011. Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan. *Jurnal Manajemen dan Pendidikan Islam*. 4 (1).
- Mangkunegara A.P . 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Dhanim, Sdarman dan Khairil. 2011. *Profesi kependidikan*. Alfabetha. Bandung.
- Ghazali. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan progam IBM SPSS 19*. Edisi kelima. Badan penerbit univ diponegoro. Semarang.
- Ghozali. 2016. *Aplikasi Analisis dengan progam SPPSS*. Semarang. Universitas Diponegoro.
- Giantoro, M.G., H.R Purnomo. 2019. Pengaruh Kompetensi guru, kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru Smk Negeri di Kabupaten Purbalingga. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis dan Akuntansi*. 21 (2).
- Handoko, T hani. 2008. *Mamajemen*. Yogyakarta. BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Pengertian dan Masalah*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Kasmir. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori & Praktek)*. Cetakan ke satu. PTRaja Grafindo Persada. Jakarta.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Perilaku)*. PT Raja Grafindo Persadagho. Jakarta.
- Mulyasa. 2011. *Manajemen Berbasis Sekolah, Konsep, Strategi dan Implementasi*. PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mulyasa. 2011. *Manajemen berbasis seolah*. PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Nitisemone, AS. 1982. *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Sampurno. D dan A. Wibowo. 2015. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Motivasi kerja terhadap kinerja guru di Smk Negeri 4 Pandeglang. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis*. 3 (2)
- Sedarmayanti. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Rafika Aditama. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Sugiyono . 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Supardi. 2014. *Kinerja guru*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Suyatno.2009. *Menjelajah Pembelajaran Inofatif*. (Masmedia Buana Pusaka). Jakarta.

- Sutrisno, 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Esisi Pertama, Kencana. Jakarta
- _____. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana. Jakarta
- _____. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana. Cetakan ke8. Jakarta
- Sugeng, S. 2019. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. Palembang.
- Sya'roni., Herlambang dan Cahyono. 2018. Dampak Motivasi, Disiplin kerja, dan kepemimpinan kepala sekolah Terhadap Kinerja Guru. Jurnal Sains Manajemen dan Bisnis Indonesia. 8 (2)
- Wiyana, A., A Suddin dan SL. Triyaningsih. Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP PGRI 6 Kedawung Sragen. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia. 10 (1)