



**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH,
LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMK PALEBON
SEMARANG**

SKRIPSI

Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan

Prodi Pendidikan Ekonomi

Oleh

Berni Dwi Wibisono

NIM 7101416154

JURUSAN PENDIDIKAN EKONOMI

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

2020

PERSETUJUAN PEMBIMBING

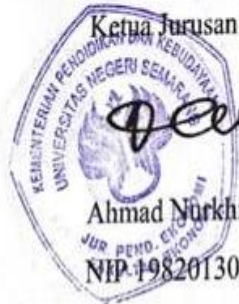
Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diajukan ke sidang
panitia ujian skripsi pada:

Hari : Kamis

Tanggal : 06 Agustus 2020

Mengetahui,

Ketua Jurusan Pendidikan Ekonomi



Ahmad Nurkhin, S. Pd., M. Si.

NIP 198201302009121005

Disetujui oleh:

Dosen Pembimbing



Fahrur Rozi, S. Pd., M. Pd., Ph. D.

NIP 197610222008121002

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi ini telah dipertahankan di depan Sidang Panitia Penguji Skripsi Fakultas
Ekonomi Universitas Negeri Semarang pada:

Hari : Rabu
Tanggal : 26 Agustus 2020
Penguji I



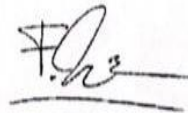
Dr. Nina Oktarina, S. Pd., M. Pd.
NIP 197810072003122002

Penguji II



Tussyah, S. Pd., M. Pd.
NIP 198308012015042003

Penguji III



Fahrur Rozi, S. Pd., M. Pd., Ph. D.
NIP 197610222008121002

Mengetahui,



Dekan Fakultas Ekonomi

Yanto, MBA., Ph. D.

NIP 196307181987021001

PERNYATAAN

Dengan ini saya,

Nama : Berni Dwi Wibisono
NIM : 7101416154
Prodi : Pendidikan Administrasi Perkantoran
Jurusan : Pendidikan Ekonomi
Fakultas : Ekonomi

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di SMK Palebon Semarang” yang saya tulis dalam rangka memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar sarjana ini, benar-benar hasil karya saya sendiri, bukan jiplakan dari karya tulis orang lain baik sebagian maupun seluruhnya. Pendapat atau temuan yang terdapat dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah.

Dengan demikian, seluruh karya ilmiah ini menjadi tanggungjawab saya sendiri walaupun tim penguji dan pembimbing skripsi ini membubuhkan tanda tangan sebagai tanda keabsahannya. Jika kemudian ditemukan ketidakabsahan, saya bersedia menanggung akibatnya.

Demikian harap pernyataan ini dapat digunakan seperlunya

Semarang, 01 Juli 2020



Berni Dwi Wibisono

NIM 7101416154

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto

Ketika rasa takut menghantui anda
untuk meraih kesuksesan yang ingin
anda capai maka lakukanlah hal yang
anda takuti tersebut dan rasa takut itu
akan hilang dari hati anda (Hitam Putih)

Persembahan

1. Kedua Orang tua saya
Bapak Warsono dan Alm. Ibu Rumiwati
2. Untuk kakak dan adikku (Ochita Irianna dan
Tri Indrawan)
3. Pendidikan Administrasi Perkantoran 2016
4. Almamater Universitas Negeri Semarang

PRAKATA

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMK Palebon Semarang” Skripsi ini disusun dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan program Sarjana Pendidikan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang. Peneliti menyadari bahwa penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak. Perkenankan peneliti mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Fathur Rokhman, M. Hum., Rektor Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan kesempatan kepada peneliti untuk belajar di Universitas Negeri Semarang,
2. Drs. Heri Yanto, MBA., Ph. D., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan fasilitas dan kesempatan untuk mengikuti program Sarjana Pendidikan di Fakultas Ekonomi,
3. Ahmad Nurkhin, S. Pd, M. Si., selaku Ketua Jurusan Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan fasilitas dan pelayanan selama masa studi peneliti,
4. Fahrur Rozi, S. Pd., M. Pd., Ph. D., selaku Dosen Pembimbing yang telah membimbing dan mengarahkan peneliti sampai dengan terselesaikannya skripsi ini

hingga akhir, serta memberikan semangat, motivasi hingga terselesaikannya skripsi ini,

5. Dr. Nina Oktarina, S. Pd., M. Pd., selaku Dosen Penguji I yang telah memberikan masukan dan penilaian dalam penyusunan skripsi,
6. Tusyanah, S, Pd., M. Pd., selaku Dosen Penguji II yang telah memberikan masukan dan penilaian dalam penyusunan skripsi ini,
7. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi, khususnya Dosen Pendidikan Ekonomi Administrasi Perkantoran, terimakasih atas ilmu dan pengalaman yang diberikan kepada peneliti,
8. Soeparno, S. Pd., selaku Kepala Sekolah SMK Palebon Semarang yang telah memberikan kesempatan kepada peneliti untuk melakukan penelitian di sekolah yang bapak pimpin,
9. Guru-guru SMK Palebon Semarang, selaku responden penelitian yang telah meluangkan waktunya untuk mengisi angket penelitian,
10. Mokh. Izudin, M. Pd., selaku Kepala Sekolah SMK NU 01 Kendal yang telah memberikan kesempatan kepada peneliti untuk melakukan penelitian di sekolah yang bapak pimpin,
11. Guru-guru SMK NU 01 Kendal, selaku responden uji coba penelitian yang telah meluangkan waktunya untuk mengisi angket uji coba penelitian,
12. Kepada kedua orang tua ku Bapak Warsono dan Alm. Ibu Rumiwati yang telah memberikan semangat demi kelancaran pembuatan skripsi ini,

13. Sahabat dan Temanku, yang telah selalu mengingatkan, memberi semangat, motivasi dan doa demi kelancaran peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini,
14. Semua pihak yang telah memberikan, doa dukungan semangat dan motivasi kepada peneliti.

Semoga bantuan, pengorbanan dan amal baik yang telah diberikan mendapat pahala dan balasan yang melimpah dari Allah SWT dan skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca.

Semarang, 01 Juli 2020

Peneliti,



Berni Dwi Wibisono
NIM 7101416154

SARI

Wibisono, Berni Dwi. 2020. *“Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di SMK Palebon Semarang”*. Skripsi. Jurusan Pendidikan Ekonomi. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Semarang. Pembimbing: Fahrur Rozi, S. Pd., M. Pd., Ph. D. 270 halaman.

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

Kinerja guru merupakan suatu kegiatan yang ditunjukkan oleh seorang guru dalam melaksanakan pekerjaannya. Permasalahan dalam kinerja guru yaitu guru baru yang bukan dari kependidikan, nilai ujian nasional yang setiap tahun selalu menurun serta guru yang tidak mengajar sesuai bidangnya. Dalam penelitian ini faktor yang diduga mempengaruhi kinerja guru adalah kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja. Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMK Palebon Semarang.

Populasi dalam penelitian ini adalah 43 guru di SMK Palebon Semarang. Penelitian ini adalah penelitian populasi, yang berarti menggunakan seluruh jumlah guru di SMK Palebon Semarang. Metode dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif persentase dan analisis regresi berganda dengan melakukan penyebaran angket

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dalam kategori baik, lingkungan kerja dalam kategori baik, motivasi kerja dalam kategori baik dan disiplin kerja dalam kategori baik. Hasil penelitian secara statistik menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru secara bersama-sama sebesar $F_{41,636}$ dan $sig (0,000 < 0,05)$. Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan koefisien $-0,365$ dan $sig (0,021 < 0,05)$. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan koefisien $0,379$ dan $sig (0,016 < 0,05)$. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan koefisien $0,571$ dan $sig (0,000 < 0,05)$. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan koefisien $0,701$ dan $sig (0,000 < 0,05)$.

Simpulan dari penelitian ini adalah peningkatan kinerja guru di SMK Palebon Semarang dapat dicapai dengan meningkatkan lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja guru. Saran dari penelitian ini adalah (1) kepala sekolah hendaknya memberikan pengembangan intelektual dan perhatian pribadi kepada guru; (2) memberikan tirai pada jendela dan memperbaiki warna cat dinding; (3) memberikan penghargaan atas prestasi kerja yang telah dicapai oleh guru; (4) perlu adanya sanksi tegas terhadap kedisiplinan guru.

ABSTRACT

Wibisono, Berni Dwi. 2020. *"The Influence of Principal Leadership, Work Environment, Work Motivation and Work Discipline on Teacher Performance at SMK Palebon Semarang"*. Final Project. Department of Economics Education. Faculty of Economics. Universitas Negeri Semarang. Supervisor: Fahrur Rozi, S. Pd., M. Pd., Ph.D. 270 pages.

Keywords: Principal Leadership, Work Environment, Work Motivation, Work Discipline, Teacher Performance

Teachers performance is an activity shown by a teacher carrying out his work. Problems in teacher performance are new teachers who are not from education, national exam scores which always decline every year and teachers who do not teach according to their abilities. In this study, the factors that are suspected to influence teacher performance are the principal's leadership, work environment, work motivation and work discipline. The aim of this study was to determine whether there was an influence between the leadership of the school principal, work environment, work motivation and work discipline on the performance of the SMK Palebon Semarang teachers.

The population in this study was 43 teachers of SMK Palebon Semarang. This research is a population study, which means used the entire number of teachers at SMK Palebon Semarang. The method used in this research is percentage descriptive statistics and multiple linear regression analysis by distributing questionnaires.

The results show that the principal leadership are in a good category, the work environment are in a good category, work motivation are in a good category and work discipline are in a good category. The results of the study statistically show that there is a positive and significant influence between principal leadership, work environment, work motivation and work discipline on teacher performance together at $F 41.636$ and $\text{sig} (0.000 < 0.05)$. Principal leadership had a negative and significant effect on teacher performance with coefficients -0.365 and $\text{sig} (0.021 < 0.05)$. The work environment had a positive and significant effect on teacher performance with coefficients 0.379 and $\text{sig} (0.016 < 0.05)$. Work motivation had a positive and significant effect on teacher performance with coefficients 0.571 and $\text{sig} (0.000 < 0.05)$. Work discipline had a positive and significant effect on teacher performance with coefficients 0.701 and $\text{sig} (0.000 < 0.05)$.

The conclusion of this study is that improving teacher performance at SMK Palebon Semarang can be achieved by increasing school principal leadership, work environment, work motivation and teacher work discipline. Suggestions from this research are (1) the principal should provide intellectual development and personal attention to the teacher; (2) provide curtains on windows and update the color of the walls; (3) give awards for work performance achieved by teachers; (4) there needs to be strict sanctions on teacher discipline.

DAFTAR ISI

	Halaman
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
PRAKATA.....	vi
SARI.....	ix
ABSTRACT.....	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xviii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	13
1.3. Cakupan Masalah.....	14
1.4. Rumusan Masalah.....	15
1.5. Tujuan Penelitian.....	15
1.6. Kegunaan Penelitian.....	16
1.6.1 Kegunaan Teoritis.....	16
1.6.2 Kegunaan Praktis.....	16
1.7. Orisinalitas Penelitian.....	17
BAB II LANDASAN TEORI.....	19
2.1 Teori Utama (<i>Grand Theory</i>).....	19
2.2 Kinerja Guru.....	21
2.2.1 Pengertian Kinerja Guru.....	21
2.2.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru.....	21
2.2.3 Penilaian Kinerja.....	22

2.2.4 Manfaat Penilaian Kinerja.....	23
2.2.5 Indikator Kinerja Guru.....	23
2.3 Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	26
2.3.1 Pengertian Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	26
2.3.2 Tipe Kepemimpinan.....	27
2.3.3 Indikator Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	27
2.4 Lingkungan Kerja.....	30
2.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja.....	30
2.4.2 Indikator Lingkungan Kerja.....	31
2.4.3 Jenis Pencahayaan.....	33
2.5 Motivasi Kerja.....	33
2.5.1 Pengertian Motivasi Kerja.....	33
2.5.2 Teori Motivasi.....	35
2.5.3 Indikator Motivasi Kerja.....	36
2.6 Disiplin Kerja.....	39
2.6.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	39
2.6.2 Tipe Kegiatan Disiplin.....	40
2.6.3 Indikator Disiplin Kerja.....	41
2.7 Kajian Penelitian Terdahulu.....	43
2.8 Kerangka Berpikir.....	48
2.8.1 Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di SMK Palebon Semarang.....	48
2.8.2 Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru.....	49
2.8.3 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru.....	51
2.8.4 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru.....	52
2.8.5 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru	52
2.9 Hipotesis.....	55

BAB III METODE PENELITIAN.....	56
3.1 Jenis dan Desain Penelitian.....	56
3.2 Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel.....	57
3.2.1 Populasi Penelitian.....	57
3.2.2 Sampel Penelitian.....	57
3.2.3 Teknik Pengambilan Sampel.....	58
3.3 Variabel Penelitian.....	58
3.3.1 Variabel Bebas (X).....	58
3.3.1.1 Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1).....	59
3.3.1.2 Lingkungan Kerja (X2).....	59
3.3.1.3 Motivasi Kerja (X3).....	59
3.3.1.4 Disiplin Kerja (X4).....	59
3.3.2 Variabel Terikat (Y).....	60
3.4 Metode Pengumpulan Data.....	60
3.4.1 Observasi.....	60
3.4.2 Kuesioner.....	60
3.4.3 Wawancara.....	61
3.5 Uji Coba Instrumen Penelitian.....	62
3.5.1 Uji Validitas.....	62
3.5.2 Uji Reliabilitas.....	68
3.6 Metode Analisis Data.....	70
3.6.1 Analisis Deskriptif Persentase.....	70
3.6.2 Uji Asumsi Klasik.....	72
3.6.2.1 Uji Normalitas.....	72
3.6.2.2 Uji Multikolinieritas.....	73
3.6.2.3 Uji Heteroskedastisitas.....	73
3.6.3 Analisis Regresi Berganda.....	74
3.6.4 Uji Hipotesis.....	75

3.6.4.1 Uji Parsial (Uji t).....	75
3.6.4.2 Uji Simultan (Uji F).....	75
3.6.4.3 Koefisien Determinasi Simultan (R^2).....	76
3.6.4.4 Koefisien Determinasi Parsial (r^2).....	77
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	78
4.1 Hasil Penelitian.....	78
4.1.1 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian.....	78
4.1.2 Analisis Deskriptif Persentase.....	79
4.1.2.1 Analisis Deskriptif Indikator Kinerja Guru.....	79
4.1.2.2 Analisis Deskriptif Indikator Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	80
4.1.2.3 Analisis Deskriptif Indikator Lingkungan Kerja.....	82
4.1.2.4 Analisis Deskriptif Indikator Motivasi Kerja.....	85
4.1.2.5 Analisis Deskriptif Indikator Disiplin Kerja.....	88
4.1.3 Analisis Regresi Linier Berganda.....	91
4.1.4 Uji Asumsi Klasik.....	93
4.1.4.1 Uji Normalitas.....	93
4.1.4.2 Uji Multikolinieritas.....	95
4.1.4.3 Uji Heteroskedastisitas.....	96
4.1.5 Uji Hipotesis.....	98
4.1.5.1 Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F).....	98
4.1.5.2 Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t).....	99
4.1.6 Koefisien Determinasi Simultan (R^2).....	100
4.1.7 Koefisien Determinasi Parsial (r^2).....	101
4.2 Pembahasan.....	103
4.2.1 Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMK Palebon Semarang.....	103

4.2.2 Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di SMK Palebon Semarang.....	107
4.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMK Palebon Semarang.....	109
4.2.4 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMK Palebon Semarang.....	112
4.2.5 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMK Palebon Semarang.....	115
BAB V PENUTUP.....	118
5.1 Simpulan.....	118
5.2 Saran.....	119
DAFTAR PUSTAKA.....	121
LAMPIRAN.....	127

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel 1.1 Data Pendidikan Terakhir Guru SMK Palebon Semarang.....	4
Tabel 1.2 Hasil Nilai Ujian Nasional Tahun Pelajaran 2018/2019 SMK Swasta Bisnis dan Manajemen di Kota Semarang.....	5
Tabel 1.3 Hasil Ujian Nasional SMK Palebon Semarang.....	6
Tabel 1.4 Data Presensi Guru.....	12
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	44
Tabel 2.2 Kerangka Berpikir.....	54
Tabel 3.1 Alternatif Jawaban Skala <i>Likert</i>	61
Tabel 3.2 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah.	63
Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Lingkungan Kerja.....	63
Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Motivasi Kerja.....	64
Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Disiplin Kerja.....	66
Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kinerja Guru.....	67
Tabel 3.7 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	68
Tabel 3.8 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Lingkungan Kerja.....	69
Tabel 3.9 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Motivasi Kerja.....	69
Tabel 3.10 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Disiplin Kerja.....	69
Tabel 3.11 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Kinerja Guru.....	70
Tabel 3.12 Interval Persentase dan Kriteria Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru.....	72
Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Guru.....	79
Tabel 4.2 Simpulan Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Guru.....	80
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	81
Tabel 4.4 Simpulan Distribusi Frekuensi Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	82

Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja.....	83
Tabel 4.6 Simpulan Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja.....	84
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja.....	85
Tabel 4.8 Simpulan Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja.....	88
Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja.....	88
Tabel 4.10 Simpulan Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja.....	90
Tabel 4.11 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	91
Tabel 4.12 Hasil Perhitungan Uji Normalitas.....	93
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinearitas.....	95
Tabel 4.14 Uji Gletser.....	97
Tabel 4.15 Hasil Uji F.....	98
Tabel 4.16 Hasil Uji Parsial (Uji t) Variabel X1, X2, X3 dan X4 terhadap Y.....	99
Tabel 4.17 Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan (R^2).....	100
Tabel 4.18 Hasil Koefisien Determinasi Parsial (r^2).....	102

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
Gambar 4.1 Grafik <i>P-Plot</i> Normalitas.....	94
Gambar 4.2 Diagram <i>Scatter Plot</i>	97

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
Lampiran 1 Visi, Misi dan Tujuan SMK Palebon Semarang.....	128
Lampiran 2 Pedoman Wawancara.....	129
Lampiran 3 Transkrip Wawancara.....	131
Lampiran 4 Surat Izin Uji Coba Penelitian.....	137
Lampiran 5 Surat Telah Melakukan Uji Coba Penelitian.....	138
Lampiran 6 Kisi-kisi Instrumen Uji Coba Penelitian.....	139
Lampiran 7 Kuesioner Uji Coba Instrumen Penelitian.....	141
Lampiran 8 Responden Uji Coba Penelitian.....	153
Lampiran 9 Hasil Tabulasi Uji Coba Instrumen.....	154
Lampiran 10 Output Reliabilitas Uji Coba Instrumen.....	159
Lampiran 11 Output Validitas Uji Coba Instrumen.....	165
Lampiran 12 Surat Izin Melakukan Penelitian.....	184
Lampiran 13 Surat Telah Melakukan Penelitian.....	185
Lampiran 14 Kisi-kisi Instrumen Uji Penelitian	186
Lampiran 15 Kuesioner Uji Instrumen Penelitian.....	187
Lampiran 16 Responden Penelitian.....	199
Lampiran 17 Hasil Tabulasi Penelitian.....	201
Lampiran 18 Contoh Instrumen Penelitian.....	206
Lampiran 19 Rekapitulasi Kehadiran Guru SMK Palebon.....	216
Lampiran 20 Hasil Analisis Deskriptif Persentase.....	236
Lampiran 21 Hasil Output Uji Asumsi Klasik.....	244
Lampiran 22 Hasil Output Uji Hipotesis.....	247
Lampiran 23 Dokumentasi.....	249

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sekolah merupakan tempat untuk menuntut ilmu dan berlangsungnya Kegiatan Belajar Mengajar (KBM). Guru memiliki peranan yang sangat penting dalam Kegiatan Belajar Mengajar. Guru adalah salah satu komponen manusiawi dalam proses belajar mengajar, yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial di bidang pembangunan. Guru merupakan salah satu unsur di bidang kependidikan harus berperan secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang.

Dalam hal ini guru tidak semata-mata sebagai pengajar yang melakukan *transfer* ilmu pengetahuan, tetapi juga sebagai pendidik yang melakukan *transfer* nilai-nilai sekaligus sebagai pembimbing yang memberikan pengarahan dan menuntun siswa dalam belajar. Guru juga harus mengajar sesuai dengan prosedur sekolah dan melaksanakannya dengan penuh tanggungjawab. Agar terwujudnya kinerja guru yang berkompeten, maka sekolah juga harus menyediakan fasilitas yang memadai agar guru dapat bekerja secara maksimal. Dengan adanya fasilitas yang memadai, maka kinerja guru akan lebih maksimal. Supardi (2014:54) menyatakan bahwa :

“Keberhasilan pendidikan sangat dipengaruhi oleh kinerja guru sebagai tenaga pendidik. Setiap sekolah akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja guru sebagai fasilitator pendidikan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan sekolah akan tercapai.”

Dalam Undang – Undang Dasar Republik Indonesia No 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen, pasal 1 ayat (1) menjelaskan bahwa : “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”. Keberhasilan suatu pendidikan sangat dipengaruhi oleh kinerja guru secara profesional.

SMK Palebon merupakan salah satu Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) yang ada di Kota Semarang yang beralamat di Jalan Palebon Raya 30 Pedurungan, Kota Semarang. Sekolah dengan luas 5654 m² ini terletak disamping jalan raya utama, sehingga tingkat kebisingan tidak dapat dihindarkan. SMK Palebon memiliki 4 (empat) kompetensi keahlian yaitu: Administrasi Perkantoran, Akuntansi, Multimedia dan Pemasaran. Gedung yang digunakan SMK Palebon Semarang berdampingan dengan gedung yang digunakan oleh SMP Empu Tantular Semarang.

Dari hasil observasi, kinerja guru yang ada pada saat ini belum berjalan dengan baik. Berdasarkan hasil wawancara pada hari Selasa tanggal 17 Desember 2019 terhadap 2 guru di SMK Palebon Semarang yaitu Ibu Akaponjuluh dan Ibu Parwati, bahwa di bawah kepemimpinan kepala sekolah yang baru, guru di SMK Palebon kurang disiplin, kurang tegas dalam melakukan tindakan terhadap guru yang

melakukan pelanggaran. Kepala sekolah juga melakukan supervisi selama dua kali dalam satu tahun.

Guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya harus mampu menjalankan tugasnya secara efektif dan efisien sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh sekolah, guna menunjang kinerja guru di dalam sekolah maupun di luar sekolah. Guru di SMK Palebon masih sering terlambat saat jam masuk pembelajaran maupun saat diluar jam pembelajaran seperti rapat. Dalam mengumpulkan tugas yang diberikan kepada guru, juga sering terlambat dalam pengumpulan tugas.

Motivasi kerja sangat erat hubungannya dengan kinerja guru, tanpa adanya motivasi yang kuat untuk guru maka kinerja guru juga kurang maksimal. Di SMK Palebon Semarang, motivasi kerja guru sangat rendah karena dipengaruhi beberapa faktor yaitu gaji, keamanan kerja, kurangnya promosi, kurangnya perhatian yang diberikan oleh kepala sekolah maupun yayasan sekolah dan kebijakan yang dilakukan dirasa memberatkan guru.

Permasalahan terkait kinerja guru, dari hasil observasi yang dilakukan dengan Ibu Irul Wakil Kepala Sekolah mengatakan bahwa kinerja guru belum maksimal karena adanya guru yang bukan berasal dari sarjana pendidikan sehingga membutuhkan penyesuaian dalam mengajar dan mengolah perangkat pembelajaran. Serta adanya guru yang tidak mengajar sesuai dengan bidangnya dan mengajar lebih dari satu pelajaran menjadikan kinerja guru belum maksimal.

Dalam hasil observasi di SMK Palebon Semarang memiliki jumlah guru sebanyak 43 orang, yang dikualifikasikan menjadi 3 yaitu : Guru Tetap Yayasan (GTY)

yang berjumlah 26 orang, Guru Tidak Tetap Yayasan (GTTY) yang berjumlah 15 orang dan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang berjumlah 2 orang. Kemudian di klasifikasikan lagi menjadi 3 lulusan yaitu: Guru S2 kependidikan yang berjumlah 1 orang, guru S1 kependidikan berjumlah 34 orang, guru S1 non kependidikan berjumlah 6 orang dan guru lulusan D3 yang berjumlah 2 orang. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1
Data Pendidikan Terakhir Guru SMK Palebon Semarang

No	Status	Jumlah Guru	Jumlah Guru Pendidikan S2 Kependidikan	Jumlah Guru Pendidikan S1 Kependidikan	Jumlah Guru Pendidikan S1 Non Kependidikan	Jumlah Guru Pendidikan D3
1.	GTY	26	-	21	3	-
2.	GTTY	15	1	12	2	2
3.	PNS	2	-	1	1	-
Jumlah		43	1	34	6	2
Dalam Persen			2,32%	79%	13,9%	4,7%

Sumber : TU SMK Palebon Semarang (2020)

Dalam tabel 1.1 dapat disimpulkan bahwa SMK Palebon Semarang memiliki guru lulusan S1 kependidikan dengan persentase sebesar 79%, hal tersebut sangat menentukan bagaimana kinerja guru kedepan, karena lulusan kependidikan lebih berkompoten dalam bidang mengajar dibandingkan lulusan non kependidikan yang tidak memiliki *basic* dalam mengajar, selanjutnya terdapat guru lulusan S1 non kependidikan dengan persentase sebesar 13,9%, dengan adanya guru non kependidikan maka akan sangat berpengaruh terhadap kinerja guru yang dihasilkan, karena tidak adanya *basic* dalam hal mengajar beda halnya dengan guru kependidikan. Kemudian

SMK Palebon juga memiliki guru lulusan S2 kependidikan yang hanya berjumlah 1 orang dan juga memiliki guru dengan lulusan D3 kependidikan yang berjumlah 2 orang.

Dari permasalahan kinerja guru, dapat dilihat dari hasil Ujian Nasional (UN) tahun ajaran 2018/2019 SMK Palebon Semarang pada urutan kedelapan. Berikut data hasil Ujian Nasional SMK Swasta Bisnis dan Manajemen di Kota Semarang pada tabel 1.2:

Tabel 1.2
Hasil Nilai Ujian Nasional Tahun Pelajaran 2018/2019 SMK Swasta Bisnis dan Manajemen di Kota Semarang.

Peringkat	Nama Satuan Pendidikan	Jumlah Peserta	Rerata Nilai UN
1	SMK PL Tarcisius 1 Semarang	229	53,89
2	SMK Hidayah Semarang	130	50,21
3	SMK Antonius	67	50,40
4	SMK PGRI 01 Semarang	140	49,78
5	SMK Teuku Umar Semarang	183	47,98
6	SMK Cut Nyak Dien	180	47,84
7	SMK Pelita Nusantara 1 Semarang	226	47,73
8	SMK Palebon Semarang	374	47,55
9	SMK Bina Nusantara	175	44,87
10	SMK Kristen Gergaji	23	43,56
11	SMK Setiabudhi	91	44,37
12	SMK Tri Mulya	32	43,07

Sumber: Data Sekunder diolah dari Puspendik (2020)

Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa SMK Palebon Semarang berada pada peringkat delapan dari dua belas SMK Swasta Bisnis dan Manajemen di Kota Semarang dengan rata-rata nilai sebesar 47,55. Hal ini membuktikan bahwa kinerja guru di SMK Palebon Semarang belum optimal. Dalam kurun waktu 5 (lima) tahun

terakhir, SMK Palebon Semarang mengalami penurunan hasil Ujian Nasional. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel 1.3:

Tabel 1.3
Hasil Ujian Nasional SMK Palebon Semarang

No	Tahun Ajaran	Rekap Nilai Ujian Nasional
1	2014/2015	75,13
2	2015/2016	62,33
3	2016/2017	55,32
4	2017/2018	46,34
5	2018/2019	47,55

Sumber: Data Sekunder diolah dari Puspendik (2020)

Berdasarkan tabel 1.3 dapat dilihat bahwa perolehan Ujian Nasional (UN) SMK Palebon Semarang mengalami penurunan setiap tahunnya. Hal ini membuktikan bahwa kinerja guru di SMK Palebon Semarang belum optimal.

Faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah kepemimpinan kepala sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah adalah metode, cara, teknik atau ciri khas yang digunakan oleh seorang kepala sekolah dalam memimpin satuan pendidikan atau sekolah. Kepala sekolah dalam melakukan tugas kepemimpinannya mempunyai karakteristik dan gaya kepemimpinan untuk mencapai tujuan yang diharapkannya. Sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah mempunyai sifat, kebiasaan, tempramental, watak dan kebiasaan tersendiri yang khas, sehingga dengan tingkah laku dan gayanya sendiri yang membedakan dirinya dengan orang lain. Gaya atau tipe hidupnya ini pasti akan mewarnai perilaku dan tipe kepemimpinannya. Atmodiwirio (2003:12) menyatakan bahwa :

“Seorang kepala sekolah yang efektif berdasarkan penelitian nasional *Association of Secondary School Principals* merupakan paduan antara sifat sifat

pribadi dan gaya kepemimpinan, yaitu: memberikan contoh, berkepentingan dengan kualitas, bekerja dengan landasan hubungan kemanusiaan, memahami masyarakat sekitar, memiliki sifat mental yang baik dan stamina fisik yang prima, berkepentingan dengan staf dan sekolah, melakukan kompromi untuk mencapai kesepakatan, mempertahankan stabilitas, mampu mengatasi *stress*, menciptakan struktur agar sesuatu bisa terjadi, mentolerir adanya kesalahan, tidak menciptakan konflik, memimpin melalui pendidikan positif, tidak menjauhi atau mendahului orang-orang yang dipimpinnya, mudah dihubungi oleh orang”.

Kepala sekolah sebagai pengendali mutu dan figur sentral di sekolah yang dipimpinnya harus senantiasa berupaya melakukan penerapan kepemimpinan yang demokratis, memberdayakan, memotivasi, memberi *reward*, *punishment*, situasional, yang seimbang dan terus menerus agar kinerja guru makin baik dalam melaksanakan tugasnya.

Dalam hasil observasi di SMK Palebon Semarang, kepala sekolah sudah memperhatikan kepemimpinannya, kurang memotivasi kerja guru dan kurang memperhatikan disiplin kerja. Kepala sekolah memberikan surat peringatan dimulai dari surat peringatan sedang – tinggi dan yang paling tinggi yaitu dikeluarkan bagi guru yang melakukan pelanggaran yang berat. Kepala sekolah kurang memberikan *reward* kepada guru yang berprestasi. Hal tersebut sangat mempengaruhi kinerja guru, karena dengan adanya *reward*, guru menjadi semakin memotivasi dirinya untuk melakukan hal yang lebih baik untuk mengembangkan kinerjanya. Dan juga kepala sekolah di SMK Palebon juga memperhatikan kinerja guru dibuktikan dengan adanya supervisi secara berkala dalam satu tahun sebanyak 2 – 3 kali.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Rahmawati (2013) hasil analisis data menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan

kepala sekolah dengan kinerja guru di SMK Sandikta Bekasi sebesar 15,1%. Hal ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Hasan (2017) bahwa kepemimpinan kepala sekolah memberikan pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMA 1 Ampana.

Lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja guru di sekolah tersebut, dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman akan membuat guru melaksanakan tugasnya sebagai pengajar dengan nyaman. Lingkungan kerja adalah suatu tempat dimana guru melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan guru bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional guru. Jika guru menyukai lingkungan kerja dimana tempat dia bekerja, maka guru tersebut akan nyaman di tempat kerjanya, melakukan aktivitas sehingga waktu kerja digunakan secara efektif. Produktivitas akan tinggi dan otomatis prestasi kerja guru juga tinggi. Sedarmayanti (2011:21) menyatakan bahwa :

“Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Lebih lanjut disebutkan bahwa, secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yakni : lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik diantaranya adalah: penerangan/cahaya, *temperature*/suhu udara, kelembapan, sirkulasi udara, kebisingan, setaran mekanis, bau tidak sedap, tata warna, dekorasi, musik dan keamanan di tempat kerja. Sedangkan lingkungan non fisik diantaranya adalah hubungan sosial di tempat kerja baik antara atasan dengan bawahan atau hubungan antara bawahan”.

Dalam hasil observasi di SMK Palebon Semarang, lingkungan kerja di SMK Palebon kurang mendukung, terbukti dengan guru masih kurang nyaman dengan kondisi kelas karena cahaya matahari yang masuk melalui jendela kaca ke dalam kelas,

sehingga mengganggu guru dalam menjelaskan materi pembelajaran. Cat yang berada di dalam kelas juga dirasa kurang menarik karena warnanya yang sudah kusam. Udara dalam ruangan dirasa sudah cukup baik karena telah menggunakan pendingin ruangan/AC, tetapi kondisi kelas yang kurang bersih menjadikan bau yang kurang sedap dan lembab. Guru juga merasa sarana dan prasarana yang disediakan sekolah sangat kurang, tidak adanya *lcd* pada kelas tertentu. Di laboratorium sarana dan prasarana juga dirasa kurang mendukung seperti kurangnya jumlah komputer, meja dan kursi. Kondisi lingkungan sekitar sekolah juga sangat mengganggu, karena SMK Palebon terletak di pinggir jalan raya utama, sehingga suara bising masih terdengar ketika guru menjelaskan dan juga SMK Palebon juga terletak berdampingan dengan SMP Empu Tantular Semarang, sehingga suasana sekolah menjadi lebih ramai.

Sedangkan untuk lingkungan kerja terhadap sesama guru maupun karyawan dalam melakukan komunikasi sudah terjalin dengan baik, komunikasi yang terjalin baik dengan sesama guru maupun karyawan sangat dibutuhkan guna berbagi informasi yang diberikan sekolah guna menunjang kinerja sebagai guru. Komunikasi yang baik akan menumbuhkan lingkungan kerja yang nyaman.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Taufiqurrahman dan Indarti (2014) bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di MTS Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan. Hal ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari (2013) bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru.

Selain lingkungan kerja, salah satu faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah motivasi kerja. Motivasi merupakan aspek yang sangat penting dalam menentukan perilaku seseorang, termasuk perilaku kerja. Herzberg dalam Hadari Nawawi (2005:354) menyatakan bahwa :

“Motivasi kerja seorang guru akan dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal antara lain prestasi, pengakuan/penghargaan, tanggung jawab, memperoleh kemajuan dan perkembangan dalam bekerja. Sedangkan faktor eksternal antara lain gaji/upah, hubungan antara pekerja, supervisi teknis, kondisi kerja, kebijaksanaan perusahaan dan proses administrasi di perusahaan”.

Motivasi kerja di SMK Palebon masih sangat kurang, ditinjau dari beberapa faktor yang mempengaruhinya seperti: gaji, tunjangan, kompensasi, dan cuti. Dari hasil wawancara yang telah dilakukan, gaji sangat mempengaruhi kinerja guru. Semakin besar gaji yang diberikan maka motivasi kerja guru juga semakin meningkat dan hal tersebut harus diiringi dengan kinerja yang maksimal seperti lembur dan mengerjakan tugas guru secara tepat waktu. Di SMK Palebon Semarang, cuti guru juga sangat sulit, jika tidak ada keperluan yang mendesak seperti hamil, kecelakaan, sakit, guru tidak diperbolehkan mengambil cuti. Dan yang paling mempengaruhi motivasi kerja guru di SMK Palebon yaitu tidak adanya wisata bagi guru, terakhir dilaksanakan yaitu 3 tahun yang lalu. Hal tersebut sangat diharapkan oleh guru, tetapi atasan menghendaki untuk tidak melaksanakan wisata. Sebaiknya sekolah lebih memperhatikan kinerja guru, karena wisata akan menjadikan guru menjadi lebih maksimal ketika akan menjalankan kinerjanya. Kepala sekolah kurang memberikan apresiasi kepada guru yang berprestasi

seperti pemberian *reward* atau bonus karena hal tersebut dapat menumbuhkan motivasi guru untuk bekerja secara maksimal.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Sirhi (2017) bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja guru di SMA Muhammadiyah Kabupaten Ende NTT. Hal ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Markonah (2016) bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Jakenan Kabupaten Pati.

Faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah kedisiplinan. Hasibuan (2008:193) menyatakan bahwa :

“Kedisiplinan sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib dimana seseorang atau sekelompok yang tergabung dalam organisasi tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan yang ada, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Dalam tugasnya sebagai pendidik yang professional, guru dituntut mampu memanfaatkan waktu dengan efektif dan efisien, baik saat di dalam sekolah maupun di luar sekolah”.

Dalam observasi yang telah dilakukan, guru di SMK Palebon tidak efektif dan efisien dalam menggunakan waktu. Tingkat kedisiplinan guru di SMK Palebon masih sangat rendah, terbukti dengan rendahnya presensi kehadiran guru yang kurang lengkap setiap bulannya, presensi guru di SMK Palebon telah menggunakan *fingerprint*, guru seringkali tidak melakukan presensi secara tepat waktu saat masuk, dan melakukan presensi akhir tidak sesuai dengan jam belajar yang telah ditetapkan. Seharusnya, guru melakukan presensi menggunakan *fingerprint* sebelum jam pembelajaran dimulai yaitu pukul 07.00 pagi dan melakukan presensi pulang jika jam

pembelajaran sudah selesai yaitu jam 16.00 untuk hari senin – kamis dan jam 15.00 untuk hari jumat. Untuk mematuhi peraturan yang telah ditetapkan sekolah, guru di SMK Palebon telah melaksanakannya dengan baik.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Syafar (2015) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 7 Palu. Namun, hal ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Pudjiastuti (2017) bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Purwodadi Grobogan sebesar -0,22.

Tabel 1.4
Data Presensi Guru SMK Palebon Semarang

No.	Bulan	Total Guru	Jumlah Hari Mengajar	Jumlah Total Mengajar	Jumlah Total Guru Mengajar	Persentase Guru Tidak Mengajar	Jumlah Total Tidak Mengajar
1	Januari	43	22 hari	946 hari	771 hari	18,49%	175 hari
2	Februari	43	19 hari	817 hari	733 hari	10,28%	84 hari
3	Maret	42	20 hari	840 hari	646 hari	23,1%	194 hari
4	April	42	19 hari	798 hari	650 hari	18,54%	148 hari
5	Mei	42	21 hari	882 hari	616 hari	30,15%	266 hari
6	Juni	42	15 hari	630 hari	318 hari	49,52%	312 hari
7	Agustus	41	22 hari	902 hari	715 hari	20,73%	187 hari
8	September	51	21 hari	1071 hari	877 hari	18,11%	194 hari
9	November	45	21 hari	945 hari	732 hari	22,5%	213 hari
10	Desember	45	15 hari	675 hari	390 hari	42,22%	285 hari

Sumber: TU SMK Palebon Semarang (2020)

Pada tabel 1.4 terlihat jelas bahwa dalam kurun waktu 10 bulan yaitu pada tahun 2019, guru di SMK Palebon Semarang memiliki jumlah persentase tidak mengajar dalam bulanan cukup tinggi, dalam jumlah hari mengajar perbulan dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti: libur nasional dan cuti bersama libur nasional. Sedangkan guru

tidak mengajar dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti: cuti, terlambat, tidak masuk tanpa izin, dan pulang cepat dari yang seharusnya. Persentase guru tidak mengajar tertinggi terdapat pada bulan Juni yaitu sebesar 49,52%, kemudian pada bulan Desember sebesar 42,22%, pada bulan Mei sebesar 30,15%, pada bulan Maret sebesar 23,1% sedangkan yang terendah yaitu terdapat pada bulan Februari 10,28%. Hal ini membuktikan bahwa guru di SMK Palebon Semarang kurang disiplin dalam menjalankan tugasnya sebagai seorang guru, dibuktikan pada bulan Juni dengan presentase yang sangat tinggi yaitu 49,52% guru tidak mengajar dan tidak menjalankan tugasnya sebagai guru dengan tanggungjawab.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di SMK Palebon Semarang**”.

1.2 Identifikasi Masalah

Dengan melihat beberapa fenomena yang terjadi, peneliti mengidentifikasi beberapa masalah yang terjadi, yaitu sebagai berikut :

- 1) Kepala sekolah kurang memberikan tindakan tegas kepada guru yang melanggar, sehingga guru kurang disiplin dalam menjalankan tugasnya. Namun, kepala sekolah melakukan supervisi dalam satu tahun sebanyak 1-2 kali untuk melihat perkembangan mengajar guru
- 2) Kurangnya sarana prasarana dalam mengajar seperti komputer, *keyboard*, *lcd*, meja, dan kursi sangat mempengaruhi kinerja guru, adapun cahaya matahari

yang masuk kedalam ruang kelas sangat mengganggu kinerja guru dalam memberikan materi.

- 3) Adanya guru yang mengajar lebih dari satu mata pelajaran, dikarenakan jumlah guru yang kurang mencukupi, adanya guru yang mengajar tidak sesuai dengan bidangnya dan adanya guru yang bukan berasal dari kependidikan sehingga membutuhkan penyesuaian diri dalam mengajar dan membuat Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP).
- 4) Tidak adanya *refreshing* yang diadakan pihak sekolah sehingga membuat guru jenuh dan mempengaruhi kinerja guru dan gaji yang diberikan masih dianggap rendah dan tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan
- 5) Kurangnya disiplin kerja guru seperti guru sering datang terlambat, guru sering tidak masuk tanpa alasan, guru sering terlambat dalam mengumpulkan tugasnya dan guru sering mendahului pulang saat belum waktunya tiba.

1.3 Cakupan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang dan identifikasi masalah diatas, peneliti menyadari bahwa permasalahan tersebut terlalu luas, maka peneliti mempersempit ruang lingkup penelitian pada variabel-variabel yang diduga mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru (Y1) yaitu variabel kepemimpinan kepala sekolah (X1), lingkungan kerja (X2), motivasi kerja (X3) dan disiplin kerja (X4). Penelitian ini akan dilakukan pada guru SMK Palebon Semarang sebagai responden berjumlah 43 guru.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan diatas, maka rumusan masalah dari penelitian ini yaitu:

- 1) Apakah ada pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMK Palebon Semarang?
- 2) Apakah ada pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMK Palebon Semarang?
- 3) Apakah ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMK Palebon Semarang?
- 4) Apakah ada pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Palebon Semarang?
- 5) Apakah ada pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMK Palebon Semarang?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMK Palebon Semarang.

2. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMK Palebon Semarang.
3. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMK Palebon Semarang.
4. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Palebon Semarang.
5. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMK Palebon Semarang.

1.6 Kegunaan Penelitian

Berdasarkan permasalahan di atas maka manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1.6.1 Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai kajian dalam menambah wawasan ilmu pengetahuan dan menambah informasi terutama mengenai pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMK Palebon Semarang. Sebagai bahan acuan untuk penelitian lebih lanjut tentang hal yang sama dalam penelitian ini bagi mahasiswa lain.

1.6.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi Guru

Penelitian ini diharapkan mampu memaksimalkan kinerja guru khususnya di SMK Palebon Semarang.

2. Bagi Penulis

Penelitian ini merupakan syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan di Universitas Negeri Semarang dan untuk menambah ilmu pengetahuan bagi peneliti mengenai kinerja guru.

1.7 Orisinalitas Penelitian

Referensi utama dari penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati (2018) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru dalam Pembelajaran di SD Gugus Ki Hajar Dewantara Kecamatan Pekuncen Kabupaten Banyumas” Penelitian tersebut meneliti 2 variabel yaitu motivasi kerja dan kompetensi guru sebagai variabel bebas dan kinerja guru sebagai variabel terikat. Orisinalitas dari penelitian ini dibandingkan dengan penelitian sebelumnya adalah dalam penelitian Rahmawati (2018) hanya menggunakan (2) variabel bebas yaitu motivasi kerja dan kompetensi guru. Sedangkan penelitian ini menggunakan (4) variabel bebas yaitu kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja.

Selain itu yang membedakan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah dalam penelitian Rahmawati (2018) dilakukan di SD Gugus Ki Hajar Dewantara Kecamatan Pekuncen Kabupaten Banyumas pada tahun 2018 sedangkan penelitian ini dilakukan di SMK Palebon Semarang pada tahun 2020. Selanjutnya, dalam penelitian Rahmawati (2018) jumlah sampel dan populasi sebanyak 75 guru sedangkan pada penelitian ini sebanyak 43 guru. Selain itu, dalam penelitian Rahmawati (2018) menggunakan metode *ex post facto* dengan pendekatan kuantitatif sedangkan pada

penelitian ini menggunakan analisis deskriptif persentase dengan pendekatan kuantitatif menggunakan aplikasi SPSS 21.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Teori Utama (*Grand Theory*)

Kinerja diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan dan motivasi untuk menghasilkan sesuatu. Kinerja guru pada dasarnya merupakan kinerja atau untuk kerja yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik dan kualitas guru akan sangat menentukan kualitas pendidikan. Supardi (2014:54) menyatakan bahwa :

“Kinerja guru merupakan kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran. Kinerja guru dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di lembaga pendidikan serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran.”

Gibson (1987, dikutip Umam, 2010:190) menyatakan bahwa ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru yaitu faktor individu, psikologi dan organisasi. Faktor yang pertama adalah faktor individu yang meliputi disiplin kerja, kemampuan, ketrampilan dan pengalaman kerja. Imron (1995:183) menyatakan bahwa:

“Disiplin kinerja guru adalah suatu keadaan tertib dan teratur yang dimiliki oleh guru dalam bekerja di sekolah, tanpa ada pelanggaran-pelanggaran yang merugikan baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap dirinya, teman sejawatnya dan terhadap sekolah secara keseluruhan”.

Faktor yang kedua yaitu faktor psikologi yang meliputi, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan. Hariandja (2005:321) mengemukakan bahwa “Motivasi kerja guru adalah faktor yang mengarahkan perilaku seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah”.

Faktor yang ketiga yaitu faktor organisasi yang meliputi desain pekerjaan, kepemimpinan dan penghargaan. Mulyasa (2004:25) menjelaskan bahwa:

“Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah bertanggungjawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana”.

Peran guru sangat menentukan keberhasilan pendidikan dalam menghasilkan lulusan yang berkualitas. Kinerja guru akan baik jika guru telah melaksanakan unsur-unsur komitmen yang tinggi pada tugasnya, menguasai dan mengembangkan bahan pelajaran, kedisiplinan dalam mengajar dan tugas lainnya.

Pendapat lain tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain dikemukakan Amstrong dan Baron (Wibowo, 2016: 84), yaitu sebagai berikut:

- 1) *Personal factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.
- 2) *Leadership factors*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang dilakukan manajer dan *team leader*.
- 3) *Team factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.
- 4) *System factors*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
- 5) *Contextual/situasional factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Berdasarkan pendapat ahli diatas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, terdapat kesamaan teori yang dibutuhkan dalam penelitian ini. Oleh karena itu.

peneliti menggunakan teori tersebut dalam penelitian ini. Sebagaimana yang telah dijelaskan oleh Gibson (1987) agar memperoleh kinerja yang baik maka harus adanya dukungan yang baik dalam organisasi.

2.2 Kinerja Guru

2.2.1 Pengertian Kinerja Guru

Kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh seorang guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Kinerja guru tidak hanya ditunjukkan oleh hasil kerja, akan tetapi juga ditunjukkan dengan perilaku dalam bekerja

Rivai (2005:14) menyatakan bahwa “Kinerja merupakan terjemahan dari kata *performance* yang didefinisikan sebagai tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu untuk melaksanakan tugas seperti: standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama”. Pendapat tentang kinerja guru tersebut senada dengan Mangkunegara (2006:67) yang menyatakan bahwa “Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya”.

2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru menurut Gibson dalam Ilyas (2007:55) bahwa:

“Ada tiga perangkat variabel yang mempengaruhi perilaku dan prestasi kerja atau kinerja, yaitu: (1) variabel individual terdiri dari: kemampuan dan

keterampilan, mental dan fisik, latar belakang, keluarga, tingkat sosial, penggajian dan demografis meliputi umur, asal usul dan jenis kelamin. (2) variabel organisasional terdiri dari: Sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan. (3) variabel psikologis terdiri dari: persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi.”

Selanjutnya faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru menurut Mulyasa (2010:227-228) bahwa:

“Sedikitnya terdapat sembilan faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru, baik faktor internal maupun eksternal, yaitu sebagai berikut: dorongan untuk bekerja, tanggungjawab terhadap tugas, minat terhadap tugas, penghargaan atas tugas, peluang untuk berkembang, perhatian dari kepala sekolah, hubungan interpersonal sesama guru, Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) dan Kelompok Kerja Guru (KKG), MGMP dan KKG merupakan dua organisasi atau wadah yang dapat meningkatkan profesionalisme dan kinerja guru.”

2.2.3 Penilaian Kinerja

Untuk mengetahui keberhasilan kinerja, perlu dilakukan evaluasi atau penilaian kinerja dengan berpedoman pada parameter dan indikator yang ditetapkan yang diukur secara efektif dan efisien seperti: produktivitas, efektivitas menggunakan waktu, dana yang dipakai serta bahan yang tidak terpakai. “Evaluasi atau penilaian kinerja menjadi penting sebagai *feed back* sekaligus sebagai *follow-up* bagi perbaikan kinerja selanjutnya”. (Saondi, 2010:22).

Bacal dalam Wibowo (2014:187) menyatakan bahwa “Penilaian kinerja atau *Performance Appraisal* adalah proses dimana kinerja individual diukur dan dievaluasi. Penilaian kinerja menjawab pertanyaan, seberapa baik pekerja berkinerja selama periode waktu tertentu.” Sedangkan Notoatmodjo (2009:133) menyatakan bahwa: “Penilaian kinerja penting dalam suatu organisasi dalam rangka pengembangan sumber

daya manusia. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan manajer dan memberikan umpan balik kepada para guru tentang kegiatan mereka”. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah suatu proses penilaian tentang seberapa baik pekerja telah melaksanakan tugasnya selama periode waktu tertentu.

2.2.4 Manfaat Penilaian Kinerja

Guna meningkatkan kinerja guru maka perlu adanya penilaian kinerja sebagai faktor pendorong dalam proses kegiatan pembelajaran yang berkualitas. Hal ini akan bermanfaat bagi kinerja guru dalam penilaian kerjanya. Oleh karena itu, manfaat penilaian kinerja guru sangatlah penting untuk menentukan kualitas kinerja sebagai guru.

Manfaat penilaian kinerja menurut Robbins (2007:21) yang mengemukakan bahwa:

“Ada tiga perangkat kriteria yang populer untuk menilai kinerja yaitu sebagai berikut: (1) hasil tugas individu. Jika tujuan akhir diperhitungkan dan bukan cara, maka manajemen seharusnya mengevaluasi hasil tugas dari seorang guru. Menggunakan hasil tugas, seorang pimpinan dapat menilai tinggi rendahnya kinerja guru; (2) Perilaku cukup sulit untuk mengenali lebih spesifik yang dapat dikatakan secara langsung dengan tindakan seorang guru. Perilaku yang dimaksud adalah kesegeraan seorang guru dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugasnya; dan (3) ciri-ciri adalah tanda khas yang membedakan sesuatu dari yang lainnya.”

2.2.5 Indikator Kinerja Guru

Guru adalah salah satu komponen manusiawi dalam proses belajar mengajar, yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial di bidang pembangunan. Dalam hal ini guru tidak semata-mata sebagai pengajar yang melakukan *transfer* ilmu pengetahuan, tetapi juga sebagai pendidik yang melakukan

transfer nilai-nilai sekaligus sebagai pembimbing yang memberikan pengarahan dan menuntun siswa dalam belajar. Guru juga harus mengajar sesuai dengan prosedur sekolah dan melaksanakannya dengan penuh tanggungjawab. Agar terwujudnya kinerja guru yang berkompeten, maka sekolah juga harus menyediakan fasilitas yang memadai agar guru dapat bekerja secara maksimal. Dengan adanya fasilitas yang memadai, maka kinerja guru akan lebih maksimal.

Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah hasil atau prestasi yang dicapai seorang guru dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang dibebankan kepadanya sesuai dengan kewenangan dan kemampuan yang dimiliki. Miner dalam Sudarmanto (2009:11) menyebutkan bahwa “Guru dapat dikatakan berkinerja baik apabila memiliki kriteria atau indikator kinerja yaitu: kualitas, kuantitas, penggunaan waktu dalam kerja dan kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.”

1) Kualitas

Kualitas kerja merupakan suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna. Kualitas kinerja guru akan sangat menentukan pada kualitas hasil pendidikan, karena guru merupakan pihak yang paling banyak berhubungan langsung dengan siswa dalam proses pembelajaran di suatu lembaga pendidikan. Kualitas kerja dapat diukur dengan hasil akhir dari tugas yang diberikan.

2) Kuantitas

Kuantitas kerja adalah jumlah kerja yang dilaksanakan oleh seorang pegawai dalam kurun waktu periode tertentu. Kuantitas kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru yang dihasilkan atau pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh guru dalam kurun waktu yang telah ditentukan oleh sekolah. Jika jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan pegawai semakin banyak, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Pegawai yang senantiasa berusaha menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, menunjukkan tanggungjawab yang sangat besar.

3) Penggunaan Waktu dalam Kerja

Penggunaan waktu dalam kerja merupakan suatu metode atau cara untuk memanfaatkan dan mengatur setiap bagian waktu dalam mengerjakan aktivitas yang sudah direncanakan dan harus diselesaikan dalam jangka waktu yang sudah ditetapkan. Dan juga waktu yang digunakan oleh guru dalam melaksanakan tugas yang telah ditetapkan oleh sekolah dengan sebaik-baiknya baik didalam maupun luar sekolah. Penggunaan waktu yang baik yaitu menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu.

4) Kerja Sama dengan Orang Lain dalam Bekerja

Kerjasama dengan orang lain dalam bekerja adalah melaksanakan suatu kegiatan yang dilakukan oleh dua orang atau lebih. Dan juga bagaimana guru bekerjasama dengan teman sejawat dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh sekolah, jika tugas yang diberikan dikerjakan secara bersama-sama maka akan mempermudah tugas tersebut. Dan juga agar komunikasi yang ada antara sesama guru dapat terjalin dengan harmonis.

2.3 Kepemimpinan Kepala Sekolah

2.3.1 Pengertian Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepala sekolah merupakan pemimpin utama dalam suatu pendidikan di sekolah, kepala sekolah diharapkan mampu memimpin suatu instansi untuk kemajuan bersama. Kepemimpinan kepala sekolah adalah kemampuan seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah untuk menggerakkan segala sumber yang ada pada suatu sekolah sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola tenaga kependidikan yang tersedia di sekolah. Matondang (2008:22) menjelaskan bahwa :

“Kepemimpinan adalah suatu proses dalam mempengaruhi orang lain agar mau atau tidak melakukan sesuatu yang diinginkan. Walaupun semua pemimpin memiliki tujuan dasar yang sama, mereka tetaplah individu yang berbeda. Oleh karena itu, cara mereka memimpin juga berbeda, inilah yang kita kenal dengan kepemimpinan”.

Selanjutnya Mulyasa (2004:25) menjelaskan bahwa “Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana”. Atmodiwirio (2003:12) menyebutkan bahwa :

“Seorang kepala sekolah yang efektif berdasarkan penelitian nasional *Association of Secondary School Principals* merupakan paduan antara sifat pribadi dan gaya kepemimpinan, yaitu: memberikan contoh, berkepentingan dengan kualitas, bekerja dengan landasan hubungan kemanusiaan, memahami masyarakat sekitar, memiliki sifat mental yang baik

dan stamina fisik yang prima, berkepentingan dengan staf dan sekolah, melakukan kompromi untuk mencapai kesepakatan, mempertahankan stabilitas, mampu mengatasi *stress*, menciptakan struktur agar sesuatu bisa terjadi, mentolerir adanya kesalahan, tidak menciptakan konflik, memimpin melalui pendidikan positif, tidak menjauhi atau mendahului orang-orang yang dipimpinnya, mudah dihubungi oleh orang dan memiliki keluarga yang serasi dan harmonis”.

2.3.2 Tipe Kepemimpinan

Kepala sekolah akan menerapkan sejumlah tipe kepemimpinan atau pola perilaku untuk mempengaruhi para guru, staf dan siswa. Tipe kepemimpinan merupakan pola dasar yang terbentuk dari perilaku seorang pemimpin pada kategori kepemimpinannya. Mulyasa (2012:34) menyebutkan bahwa “Ada tiga pola perilaku tipe kepemimpinannya yaitu: tipe otokratis, tipe demokratis dan tipe *Laissez Fair*”.

Tipe otokratis yaitu semua keputusan mutlak berada pada tangan pemimpin. Tipe demokratis yaitu tipe ini terkenal dengan seorang pemimpin yang mengambil keputusan dengan cara musyawarah, pemimpin mendorong para bawahannya untuk tumbuh dan berkembang dengan segenap daya inovasi dan kreativitasnya. Tipe *Laissez Fair* yaitu pemimpin yang memiliki tipe *Laissez Fair* adalah pemimpin yang menyerahkan semua urusan organisasional kepada para bawahan. Hal ini dikarenakan karena pemimpin menganggap bawahan sudah mengetahui tugas dan tanggungjawab mereka di dalam sekolah, sehingga pemimpin tidak perlu terlalu sering melibatkan diri dalam urusan organisasional.

2.3.3 Indikator Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinan sekolah mempunyai beberapa indikator yang mempengaruhinya, Bass (2003) mengemukakan bahwa :

“Leadership style in research is defined as transformational leadership, which is an independent variable, which is formed from four dimensions, namely: ideal influence (leadership style affects subordinates' work motivation), inspiration (leadership style provides a role model for subordinates to achieve achievement), intellectual development (leadership style provide stimulation to subordinates to continue to improve their abilities), personal attention (leadership style is able to provide a conducive environment)”.

Pernyataan diatas dapat diartikan gaya kepemimpinan dalam penelitian ini didefinisikan sebagai kepemimpinan transformasional, yang merupakan variabel independen, yang dibentuk dari empat dimensi yaitu: pengaruh ideal (gaya kepemimpinan mempengaruhi motivasi kerja bawahan), inspirasi (gaya kepemimpinan memberikan panutan bagi bawahan untuk meraih prestasi), pengembangan intelektual (gaya kepemimpinan memberikan rangsangan kepada bawahan untuk terus meningkatkan kemampuan diri), perhatian pribadi (gaya kepemimpinan mampu memberikan lingkungan yang kondusif)”.

1) Pengaruh Ideal

Pengaruh ideal adalah perilaku yang membangkitkan emosi dan identifikasi yang kuat dari pimpinan terhadap bawahan. Pemimpin memberikan visi, misi, memunculkan rasa bangga, serta mendapatkan respek, perhatian dan kepercayaan kepada bawahan. Pemimpin yang ideal merupakan pemimpin yang dapat memberikan dampak positif kepada bawahannya.

2) Inspirasi

Inspirasi merupakan ide-ide kreatif yang muncul dengan sendirinya atau dengan melakukan sesuatu di tempat tertentu. Sebagai pemimpin, memberikan

inspirasi kepada guru sangat dibutuhkan untuk menumbuhkan sikap kerja yang baik. Inspirasi akan membangkitkan semangat guru untuk bekerja secara maksimal.

3) Pengembangan Intelektual

Pengembangan intelektual manusia merupakan proses psikologis yang didalamnya melibatkan proses memperoleh, menyusun, menggunakan pengetahuan serta kegiatan mental serta berfikir, menimbang, mengamati, mengingat, menganalisis, mensintesis, mengevaluasi dan memecahkan permasalahan yang berlangsung melalui interaksi dengan lingkungan. Pengembangan intelektual juga mempengaruhi kinerja guru di sekolah, dengan adanya pengembangan intelektual maka akan membuat guru merasa dibutuhkan. Pengembangan intelektual guru dapat dilakukan dengan cara mengikutsertakan guru dalam lomba antar guru, memberikan kesempatan kepada guru untuk menyampaikan gagasan ketika rapat.

4) Perhatian Pribadi

Perhatian pribadi merupakan suatu bentuk kepedulian antara pemimpin dengan bawahannya, dengan adanya perhatian pribadi, maka guru akan merasa diperhatikan oleh pimpinannya. Perhatian pribadi dapat dilakukan dengan cara memberikan arahan kepada guru yang belum paham mengenai tugas yang diberikan, menjenguk guru yang sedang sakit dan menanyakan kabar guru saat sedang mengalami masalah. Dengan adanya perhatian pribadi, maka guru akan merasa lebih diperhatikan sehingga mampu meningkatkan kinerjanya.

2.4 Lingkungan Kerja

2.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja guru dalam melakukan kegiatan di ruang lingkup suatu instansi. Lingkungan kerja adalah suatu tempat dimana guru melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan guru bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional guru. Jika guru menyukai lingkungan kerja dimana tempat dia bekerja, maka guru tersebut akan nyaman di tempat kerjanya, melakukan aktivitas sehingga waktu kerja digunakan secara efektif. Produktivitas akan tinggi dan otomatis prestasi kerja guru juga tinggi.

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan juga tidak terlepas dari faktor lingkungan kerja. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang sangat besar pada pembentukan kepribadian seseorang. Pengaruh dari lingkungan tersebut pada umumnya mengendap pada diri seseorang dan sukar sekali untuk diubah. Lingkungan kerja merupakan elemen organisasi yang mempunyai pengaruh kuat dalam pembentukan perilaku individu pada organisasi dan berpegaruh terhadap prestasi organisasi. Lingkungan kerja meliputi lingkungan non fisik dan lingkungan fisik. Sedarmayanti (2011:21) menjelaskan bahwa :

“Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Lebih lanjut disebutkan bahwa, secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yakni : lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik diantaranya adalah: penerangan/cahaya, *temperature*/suhu udara, kelembapan, sirkulasi udara, kebisingan, setaran

mekanis, bau tidak sedap, tata warna, dekorasi, music dan keamanan di tempat kerja. Sedangkan lingkungan non fisik diantaranya adalah hubungan sosial di tempat kerja baik antara atasan dengan bawahan atau hubungan antara bawahan”.

Berdasarkan pengertian tersebut maka dapat diketahui bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar tempat bekerja berupa fisik dan non fisik yang dapat mempengaruhi seseorang dalam menjalankan tugasnya.

2.4.2 Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2001:46) menyatakan bahwa “Penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak yang diperlukan, keamanan kerja dan hubungan karyawan.

1) Penerangan

Penerangan adalah sumber cahaya yang menyinari suatu objek tertentu. Penerangan yang baik merupakan penerangan yang tidak menyilaukan atau sangat redup. Penerangan yang baik akan meningkatkan konsentrasi guru maupun siswa dalam menjelaskan maupun menerima materi yang diberikan di sekolah.

2) Suhu Udara

Suhu udara merupakan ukuran panas/dinginnya permukaan bumi dan atmosfer bumi. Suhu udara memberikan pengaruh terhadap kinerja guru, jika suhu udara panas/dingin maka kinerja guru akan kurang maksimal dalam menjalankan tugasnya. Suhu udara yang baik adalah suhu udara yang sejuk.

3) Suara Bising

Suara bising merupakan suara yang tidak dikehendaki yang dapat mengganggu kesehatan dan kenyamanan kerja di sekitar lingkungan tempat bekerja. Suara bising sangat mempengaruhi kinerja guru, jika suara disekitar tempat mengajar kurang kondusif maka akan mempengaruhi konsentrasi guru maupun siswa dalam kegiatan belajar mengajar. Lingkungan kerja yang baik yaitu lingkungan kerja yang terhindar dari suara bising disekitar tempat bekerja.

4) Penggunaan Warna

Penggunaan warna ditempat kerja sangat mempengaruhi kinerja guru. Apabila penggunaan warna cat dinding terlalu mencolok maka akan mengurangi kenyamanan guru. Maka, penggunaan warna yang baik yaitu menggunakan warna yang tidak mencolok di dalam lingkungan kerja.

5) Ruang Gerak

Ruang gerak merupakan ruang yang digunakan guru/siswa untuk kegiatan belajar mengajar di sekolah. Ruang gerak yang baik adalah ruang gerak yang leluasa, bersih, nyaman dan mampu bergerak sesuai dengan kebutuhan. Ruang gerak seharusnya diperhatikan sesuai dengan jumlah murid di dalam kelas, agar guru bisa leluasa menjelaskan di depan kelas.

6) Keamanan Kerja

Keamanan kerja sangat mempengaruhi kinerja guru. Apabila keamanan sudah terpenuhi maka guru dapat menjalankan tugasnya dengan nyaman dan aman. Jika guru merasa keamanan di sekolah kurang, maka kinerja guru akan terganggu.

7) Hubungan Karyawan

Hubungan kerja antara atasan dengan bawahan maupun dengan teman sejawat sangat mempengaruhi kinerja guru. Hubungan karyawan yang baik akan meningkatkan lingkungan kerja yang nyaman. Sehingga jika lingkungan kerja antar sesama karyawan tejalin dengan harmonis maka kinerja akan meningkat.

2.4.3 Jenis Pencahayaan

Jenis pencahayaan menurut Sukoco (2007:209) menjelaskan bahwa:

“4 jenis pencahayaan yang digunakan di kantor antara lain: (a) cahaya alami, yang berasal dari sinar matahari; (b) cahaya *fluorescent*, cahaya *fluorescent* menjadi jenis cahaya yang lazim digunakan pada ruang perkantoran dengan tingkat terang yang mirip dengan cahaya alami; (c) cahaya *incandescent*, dengan menggunakan tabung *filament*, cahaya ini paling sering digunakan di rumah. Cahaya ini juga digunakan secara efektif di perkantoran meskipun *fluorescent* lebih efisien. Cahaya *incandescent* kadang kala digunakan untuk membuat panel cahaya tidak monoton dan untuk menarik perhatian pada beberapa area; dan (d). *High Intensity Discharge Lamps*, penggunaan cahaya ini pada perkantoran adalah suatu yang baru”.

Lampu ini biasanya digunakan pada jalan raya dan stadion olahraga, yang memberikan sistem pencahayaan yang sangat efisien. Kekurangannya adalah efeknya yang menyulitkan untuk membedakan beberapa warna.

2.5 Motivasi Kerja

2.5.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja bisa terbentuk atas kemauan diri sendiri untuk menjadi lebih baik, motivasi kerja bisa berasal dari atasan atau orang lain. Motivasi kerja guru adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan dan mengarahkan perilaku atau keinginan guru untuk melakukan pekerjaan atau kegiatan di sekolah. Kegiatan tersebut meliputi

perencanaan proses pembelajaran, mengelola kelas, mengarahkan peserta didik, dan lain sebagainya. Malthis dan Jackson (2006:114) mengemukakan bahwa “Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru adalah motivasi yang bertujuan untuk mendorong semangat kerja para guru agar mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan demi tercapainya tujuan organisasi”.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru, yaitu motivasi kerja. Manullang (2006:166) mengemukakan bahwa “Motivasi kerja tidak lain dari suatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Motivasi kerja merupakan pendorong semangat kerja”. Sedangkan Hariandja (2005:321) mengemukakan bahwa “Motivasi kerja guru adalah faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau yang lemah”.

Dengan motivasi yang tepat, para guru akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya sehingga dapat mencapai tujuan organisasi dan berbagai sasarannya serta kepentingan-kepentingan pribadi para anggota organisasi. Dengan motivasi yang tinggi akan menciptakan sebuah komitmen terhadap apa yang menjadi tanggungjawabnya dalam menyelesaikan pekerjaannya. Motivasi kerja guru adalah kondisi yang membuat guru mempunyai kemauan untuk mencapai tujuan tertentu melalui pelaksanaan suatu tugas. Motivasi kerja guru akan mensuplai energi untuk bekerja atau mengarahkan aktivitas selama bekerja dan menyebabkan seorang guru mengetahui adanya tujuan yang relevan antara tujuan organisasi dengan tujuan pribadi.

2.5.2 Teori Motivasi

Rivai (2015:609) menyebutkan bahwa “Beberapa teori motivasi yang dikenal dan dapat diterapkan dalam organisasi akan diuraikan sebagai berikut : teori dua faktor Herzberg dan teori motivasi kebutuhan Maslow”.

Teori dua faktor, teori ini berdasarkan interview yang telah dilakukan oleh Herzberg. Penelitian yang dilakukan dengan menginterview sejumlah orang. Herzberg tiba pada suatu keyakinan bahwa dua kelompok faktor yang mempengaruhi perilaku adalah : *Hygiene Factor* dan *Satisfier Factor*.

Hygiene Factor, faktor ini berkaitan dengan konteks kerja dan arti suasana kerja bagi individu. Faktor-faktor higienis yang dimaksud adalah kondisi kerja, dasar pembayaran (gaji), kebijakan organisasi, hubungan antar personal dan kualitas pengawasan. *Satisfier Factor* merupakan faktor pemuas yang dimaksud berhubungan dengan isi kerja dan definisi bagaimana seseorang menikmati atau merasakan pekerjaannya. Faktor yang dimaksud adalah prestasi, pengakuan, tanggung jawab dan kesempatan untuk berkembang.

Teori motivasi kebutuhan Maslow, Maslow menyatakan bahwa manusia dimotivasi untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang melekat pada diri setiap manusia yang cenderung bersifat bawaan. Hipotesis Maslow mengatakan bahwa lima jenjang kebutuhan yang bersemayam dalam diri manusia terdiri dari : (a) fisiologis, antara lain kebutuhan akan sandang, pangan, papan dan kebutuhan jasmani lain; (b) keamanan, antara lain kebutuhan akan keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional; (c) sosial antara lain: kasih sayang, rasa saling memiliki,

diterima-baik, persahabatan; (d) penghargaan antara lain mencakup faktor penghormatan diri seperti: harga diri, otonomi, prestasi, serta faktor penghormatan diri luar seperti misalnya status, pengakuan dan perhatian; (e) aktualisasi diri, merupakan dorongan untuk menjadi seseorang atau sesuai ambisinya yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi dan pemenuhan kebutuhan diri.

2.5.3 Indikator Motivasi Kerja

Selanjutnya beberapa hal yang mempengaruhi indikator motivasi kerja menurut Herzberg dalam Nawawi (2005:354) mengemukakan bahwa:

“Motivasi kerja seorang guru akan dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal antara lain prestasi, pengakuan/penghargaan, tanggungjawab, memperoleh kemajuan dan perkembangan dalam bekerja. Sedangkan faktor eksternal antara lain gaji/upah, hubungan antara pekerja, supervisi teknis, kondisi kerja, kebijaksanaan perusahaan dan proses administrasi di perusahaan”.

Sedangkan indikator motivasi kerja menurut Sedarmayanti (2007:233-239) bahwa “Gaji (*salary*), supervisi, kebijakan dan administrasi, hubungan kerja, kondisi kerja, pekerjaan itu sendiri, peluang untuk maju, pengakuan atau penghargaan (*recognition*), keberhasilan (*achievement*) dan tanggungjawab”.

1) Gaji

Gaji merupakan imbalan yang diberikan oleh suatu instansi atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawannya. Gaji sangat mempengaruhi motivasi kerja, besar kecil nya gaji yang diberikan harus sesuai dengan tingkat pendidikan dan kemampuan guru dalam memberikan kontribusinya kepada sekolah. Semakin baik kontribusi kepada sekolah maka gaji yang diterima akan semakin besar.

2) Supervisi

Supervisi adalah aktivitas dan kegiatan pembinaan yang dilakukan oleh seorang profesional untuk membantu guru dan tenaga pendidikan lainnya dalam memperbaiki bahan, metode dan evaluasi pengajaran dengan melakukan stimulasi, koordinasi dan bimbingan secara kontinyu agar guru menjadi lebih profesional dalam meningkatkan pencapaian tujuan sekolah. Supervisi juga sangat mempengaruhi motivasi kerja, karena dengan adanya supervisi maka guru akan merasa diperhatikan oleh atasan. Kegiatan supervisi bertujuan untuk memperbaiki proses dan hasil belajar mengajar. Kegiatan utamanya adalah membantu guru, tetapi dalam konteks-nya yang luas menyangkut komponen sekolah yang lain karena guru juga terkait dengan komponen tata usaha, sarana, lingkungan sekolah dan lain-lain.

3) Kebijakan dan Administrasi

Kebijakan merupakan peraturan yang ada disekolah baik tertulis maupun tidak tertulis. Kebijakan yang dilakukan sekolah sangat mempengaruhi motivasi kerja, dengan adanya kebijakan maka motivasi kerja guru akan meningkat. Kebijakan yang baik merupakan kebijakan yang tidak mengikat guru.

4) Hubungan Kerja

Hubungan kerja merupakan hubungan antara atasan dengan bawahan atas dasar perjanjian kerja yang mempunyai unsur kerja, upah dan perintah. Hubungan kerja yang baik akan memberikan motivasi kerja lebih sehingga membuat guru merasa nyaman dalam bekerja. Dengan adanya hubungan kerja yang harmonis maka dalam melaksanakan pekerjaan akan lebih maksimal.

5) Kondisi Kerja

Kondisi kerja adalah serangkaian kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu instansi yang menjadi tempat bekerja dari para karyawan yang bekerja didalam lingkungan tersebut. Yang dimaksud disini adalah kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik meliputi segala sesuatu yang ada di lingkungan karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja, keselamatan, keamanan kerja, temperatur, kelambapan, ventilasi, penerangan, kebersihan dan lain-lain. Kondisi kerja sangat mempengaruhi motivasi kerja, jika kondisi kerja aman dan nyaman maka kinerja guru akan lebih maksimal.

6) Pekerjaan Itu Sendiri

Pekerjaan itu sendiri merupakan keadaan dimana karyawan menemukan tugas-tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar dan kesempatan untuk bertanggungjawab dalam pekerjaannya. Sebagai seorang pendidik, guru harus memiliki *basic* dalam mengajar agar dapat memotivasi dirinya untuk berbuat lebih.

7) Peluang Untuk Maju

Peluang untuk maju merupakan peluang yang diberikan oleh sekolah untuk mengembangkan kemampuan intelektual guru atau untuk mendapatkan promosi jabatan di sekolah. Peluang untuk maju juga sangat mempengaruhi motivasi kerja agar dapat mencapai hasil yang maksimal. Dengan adanya promosi jabatan yang diberikan oleh sekolah, maka guru akan memotivasi dirinya untuk melakukan hal yang lebih agar dapat dinaikkan jabatannya.

8) Pengakuan atau Penghargaan

Pengakuan merupakan bentuk ingin dihargai oleh sekolah atas kerja keras yang telah dilakukan. Dengan adanya penghargaan yang diberikan oleh sekolah atas kerja keras guru selama ini akan meningkatkan motivasi guru. Pengakuan dapat diberikan berupa memberikan suatu bonus atau tunjangan.

9) Keberhasilan

Keberhasilan merupakan bentuk dari hasil kerja keras guru yang telah dilakukan dalam bentuk hasil kerja yang memuaskan. Keberhasilan yang telah dicapai akan memberikan motivasi kerja yang lebih.

10) Tanggungjawab

Adapun tanggungjawab secara definisi merupakan kesadaran manusia akan tingkah laku atau perbuatan baik yang disengaja maupun yang tidak disengaja. Tanggungjawab juga berarti berbuat sebagai perwujudan kesadaran akan kewajiban. Tanggungjawab seorang guru yaitu mengajar, dengan adanya tanggungjawab, guru diberikan kepercayaan oleh sekolah untuk memberikan ilmu sesuai dengan bidang keahliannya, sehingga akan memotivasi lebih untuk memberikan yang terbaik kepada anak didik dan sekolah.

2.6 Disiplin Kerja

2.6.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan kesadaran diri sendiri untuk mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh suatu instansi untuk dipatuhi baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin kerja guru adalah sikap patuh, menghormati dan menghargai yang dimiliki

oleh seorang guru dalam bekerja di sekolah terhadap peraturan yang tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan oleh sekolah. Guru mampu menjalankan tugasnya dan bersedia menerima hukuman yang setimpal dengan apa yang telah ia langgar. Disiplin kerja menjadi kunci terwujudnya tujuan pendidikan nasional, sekolah dan masyarakat. Seorang guru yang memegang teguh disiplin kerja berarti guru tersebut sadar dan bersedia mengerjakan tugasnya dengan baik.

Disiplin merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan kunci terwujudnya tujuan dan tolak ukur yang sangat dominan di lingkungan organisasi. Disiplin juga sangat penting artinya bagi guru. Imron (1995:183) mengatakan bahwa:

“Disiplin kerja guru adalah suatu keadaan tertib dan teratur yang dimiliki oleh guru dalam bekerja di sekolah, tanpa ada pelanggaran-pelanggaran yang merugikan baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap dirinya, teman sejawatnya dan terhadap sekolah secara keseluruhan”.

Sebagaimana yang diungkapkan oleh Hasibuan (2008:193) menyebutkan bahwa “Kedisiplinan sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib dimana seseorang atau sekelompok yang tergabung dalam organisasi tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan yang ada, baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

2.6.2 Tipe Kegiatan Disiplin

Handoko (2001:208-209) mengemukakan bahwa “Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional”. Ada dua tipe kegiatan

pendisiplinan, yaitu: disiplin preventif dan disiplin korektif. Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para guru agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara para guru. Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif sering berupa suatu bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan (*discipline action*). Sebagai contoh, tindakan pendisiplinan bisa berupa peringatan.

Sasaran-sasaran tindakan pendisiplinan hendaknya positif, bersifat mendidik dan mengkoreksi, bukan tindakan negatif yang menjatuhkan guru yang berbuat salah. Pendekatan negatif yang bersifat menghukum biasanya mempunyai berbagai pengaruh sampingan yang merugikan seperti: hubungan emosional terganggu, absensi meningkat, apatis atau kelesuan dan ketakutan. Berbagai sasaran tindakan pendisiplinan yaitu untuk memperbaiki pelanggar, untuk menghalangi para karyawan yang lain melakukan kegiatan-kegiatan yang serupa dan untuk menjaga berbagai *standart* kelompok tetap konsisten dan efektif.

2.6.3 Indikator-Indikator Disiplin Kerja

Hasibuan (2012:210) menyebutkan bahwa “Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan seorang guru diantaranya: tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman, ketegasan dan hubungan kemanusiaan.

1) Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan guru. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan guru. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada guru harus sesuai dengan kemampuan guru bersangkutan, agar dia bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2) Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan guru, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik di lingkungan luar maupun dalam sekolah.

3) Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan guru karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan guru terhadap instansi dan pekerjaannya. Jika kecintaan guru semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. Balas jasa dapat berupa gaji maupun bonus dari sekolah.

4) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan dapat dilakukan dalam bentuk memperlakukan guru secara adil.

5) Waskat

Waskat (Pengawasan Melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan guru. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya.

6) Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan guru. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, guru akan semakin takut melanggar peraturan instansi, sikap dan perilaku *indisipliner* guru akan berkurang. Dengan adanya sanksi hukuman akan membuat guru menjadi jera atas kesalahan yang telah dilakukan.

7) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan guru. Pimpinan harus berani dan tegas untuk menghukum setiap guru yang *indisipliner* sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

8) Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama guru ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Terciptanya *Human Relationship* yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman.

2.7 Kajian Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah upaya peneliti untuk mencari perbandingan dan selanjutnya untuk menemukan inspirasi baru untuk penelitian selanjutnya di samping itu kajian terdahulu membantu penelitian dalam memosisikan penelitian serta menunjukkan orisinalitas dari penelitian. Pada bagian ini peneliti mencantumkan

berbagai hasil penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian yang hendak dilakukan, kemudian membuat ringkasannya. Dengan melakukan langkah ini, maka akan dapat dilihat sejauh mana orisinalitas dan posisi penelitian yang hendak dilakukan. Kajian yang mempunyai relasi atau keterkaitan dengan kajian ini antara lain:

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

Peneliti	Tahun	Judul	Perbedaan
Taufiqurrahman dan Dr. Sri Indarti, SE., M. Si	2014	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di MTS Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan	Variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan kinerja guru di MTS Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan.
Djufri Hasan	2017	Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Ampana	Kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja fisik secara simultan memberikan pengaruh negatif dan positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMA 1 Ampana. Kepemimpinan kepala sekolah memberikan pengaruh negatif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja guru pada SMA 1 Ampana. Lingkungan kerja fisik memberikan pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja guru pada SMA 1 Ampana.

Peneliti	Tahun	Judul	Perbedaan
Fajar Maya Sari	2013	Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Di SD Negeri Kecamatan Gondang Mojokerto	Kompetensi mempunyai pengaruh yang tidak signifikan dan positif terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Gondang. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang tidak signifikan dan negatif terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Gondang. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Gondang.
Abdul Wahid Syafar dan Mauled Muelyono	2015	Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMA Negeri 7 Palu	Disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan kerpuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 7 Palu. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 7 Palu. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 7 Palu. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.
Yulia Rachmawati	2013	Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru	Ada pengaruh yang signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMK Sandikta Bekasi. Ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.
Sirilus Sirhi	2017	Pengaruh Motivasi Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah Kabupaten Ende	Secara keseluruhan variabel motivasi kerja dan kedisiplinan kerja yang dimasukkan dalam penelitian ini terbukti mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap kinerja guru SMA Muhammadiyah Kabupaten Ende Nusa Tenggara Timur.

Peneliti	Tahun	Judul	Perbedaan
Siti Markonah	2016	Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Dimediasi Komitmen Organisasional (Studi Kasus Di SMA Negeri 1 Jakenan Kabupaten Pati)	Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional. Motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Komitmen Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru
Enni Pudjiastuti	2017	Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri 1 Purwodadi Grobogan	Disiplin kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini disebabkan karena koefisien disiplin kerja sebesar -0,022 dengan tingkat probabilitas variabel ini melebihi 0,05 sehingga dapat disimpulkan variabel disiplin kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru.
Prapti Ningsih	2016	Pengaruh Komitmen, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Kecamatan Pasangkayu Kabupaten Mamuju Utara	Komitmen, kompetensi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Kecamatan Pasangkayu Kabupaten Mamuju Utara. Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Kecamatan Pasangkayu Kabupaten Mamuju Utara. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Kecamatan Pasangkayu Kabupaten Mamuju Utara. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru

Peneliti	Tahun	Judul	Perbedaan
Haris Sutanto, Mohammad Dimiyati dan Agustin HP	2018	<i>The Effect Of Motivation, The Environment Work And The Leadership Principal's On Teacher's Performance In SMAN Ambulu</i>	Motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja guru di SMAN Ambulu.
M. Nur Mustafa dan Norasmah Othman	2010	<i>The Effect of Work Motivation on Teacher's Work Performance in Pekanbaru Senior High Schools</i>	Motivasi kerja dan kinerja guru, aspek motivasi kerja berkorelasi tinggi dengan $r = 0,780$ dan $\text{Sig} = 0,000$. Aspek motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan korelasi, yang berarti bahwa motivasi kerja yang lebih tinggi. Hal ini menyatakan bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi kinerja guru.
FX. Suwanto, Arief Subyantoro dan Wahidin	2018	<i>The Effect of School Culture, Motivation, and Principal Leadership on Teacher Performance and Quality of Education</i>	Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa: Motivasi kerja, kepemimpinan kepala sekolah dan kebudayaan sekolah berpengaruh positif dan signifikan secara simultan pada kinerja guru SMP di Tangerang
Tengku Muhammad Sahudra	2019	<i>The Influence of Intellectual Ability, Discipline and Work Motivation on Teacher Performance in Senior High School 1 Karang Baru Aceh, Tamiang.</i>	Kemampuan intelektual, disiplin dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Kemampuan intelektual memiliki positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap guru kinerja. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap guru.

2.8 Kerangka Berpikir

Peran guru sangat menentukan keberhasilan pendidikan dalam menghasilkan lulusan yang berkualitas. Hal ini sejalan dengan tujuan pendidikan yakni menyiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan akademik dan profesional yang dapat menerapkan, mengembangkan dan atau memperkaya khasanah ilmu pengetahuan dan atau kesenian. Menurut Miner dalam Sudarmanto (2009:11) “Guru dapat dikatakan berkinerja baik apabila memiliki kriteria atau indikator kinerja yaitu: kualitas, kuantitas, penggunaan waktu dalam kerja dan kerja sama dengan orang lain dalam bekerja”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMK Palebon Semarang

2.8.1 Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di SMK Palebon Semarang

Menurut teori Gibson (1987) kepemimpinan termasuk faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru. Selain itu, Sudarmanto (2009:133) menyatakan bahwa “Kepemimpinan salah satu faktor yang sangat menentukan terhadap keberhasilan organisasi. Pemimpin sebagai penggerak dan pengatur segala kegiatan yang ada pada organisasi bertanggung jawab terhadap jalannya tujuan yang akan dicapai”.

Selanjutnya menurut teori Gibson (1987) lingkungan kerja termasuk dalam faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru. Hal tersebut sesuai dengan pendapat

Sedarmayanti (2011:22) menyatakan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Selanjutnya menurut teori Gibson (1987) motivasi kerja termasuk faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru. Hal tersebut sesuai dengan teori Motivasi Kebutuhan Maslow yang menjelaskan bahwa manusia di motivasi untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang melekat pada diri seseorang yang bersifat bawaan untuk meningkatkan kinerjanya.

Kemudian menurut teori Gibson (1987) disiplin kerja termasuk faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Hasibuan (2008:193) yang menyatakan bahwa “Keadaan tertib dimana seseorang atau sekelompok yang tergabung dalam organisasi berkehendak mematuhi peraturan yang ada baik tertulis maupun tidak tertulis untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan”.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa:

H1: Kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK Palebon Semarang.

2.8.2 Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan kemampuan seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah untuk menggerakkan segala sumber yang ada pada suatu sekolah sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Bass (2003) mengemukakan bahwa:

"Leadership style in research is defined as leadership, which is an independent variable, which is formed from four dimensions, namely: ideal influence (leadership style affects subordinates' work motivation); inspiration (leadership style provides a role model for subordinates to achieve achievement); intellectual development (leadership style provides a stimulus to continuously improve one's abilities) and personal attention".

Pernyataan diatas dapat diartikan gaya kepemimpinan dalam penelitian didefinisikan sebagai kepemimpinan, yang merupakan variabel independen, yang dibentuk dari empat dimensi yaitu: pengaruh ideal (gaya kepemimpinan mempengaruhi motivasi kerja bawahan); inspirasi (gaya kepemimpinan memberikan panutan bagi bawahan untuk meraih prestasi); pengembangan intelektual (gaya kepemimpinan memberikan rangsangan untuk terus meningkatkan kemampuan diri) dan perhatian pribadi.

Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Novitasari (2012) yang menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Penelitian tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Manik dan Bustomi (2012) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Artinya semakin baik kepemimpinan kepala sekolah maka akan semakin baik kinerja guru. Penelitian tersebut juga diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Wachira dan Mbugua (2017) yang menyebutkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru. Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa:

H2: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru di SMK Palebon Semarang.

2.8.3 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru

Selanjutnya lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2011:21) menjelaskan bahwa :

“Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Lebih lanjut disebutkan bahwa, secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yakni : lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik diantaranya adalah: penerangan/cahaya, *temperature*/suhu udara, kelembapan, sirkulasi udara, kebisingan, setaran mekanis, bau tidak sedap, tata warna, dekorasi, musik dan keamanan di tempat kerja. Sedangkan lingkungan non fisik diantaranya adalah hubungan sosial di tempat kerja baik antara atasan dengan bawahan atau hubungan antara bawahan”.

Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Taufiqurrahman dan Indarti (2014) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Hasan (2017) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Artinya, semakin baik lingkungan kerja maka semakin baik kinerja guru. Penelitian ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Rahardjo (2014) yang menyebutkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja guru. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa:

H3: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK Palebon Semarang.

2.8.4 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Manullang (2006:166) menjelaskan bahwa “Motivasi kerja tidak lain dari suatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Motivasi kerja adalah pendorong semangat kerja”. Sedangkan Indikator motivasi kerja menurut Sedarmayanti (2007:233-239) bahwa “Gaji (*salary*), supervisi, kebijakan dan administrasi, hubungan kerja, kondisi kerja, pekerjaan itu sendiri, peluang untuk maju, pengakuan atau penghargaan (*recognition*), keberhasilan (*achievement*) dan tanggungjawab”.

Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Usman (2017) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Rizal *et al* (2014) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Artinya semakin tinggi kinerja guru maka semakin tinggi kinerja guru. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Andriani (2018) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa:

H4: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK Palebon Semarang.

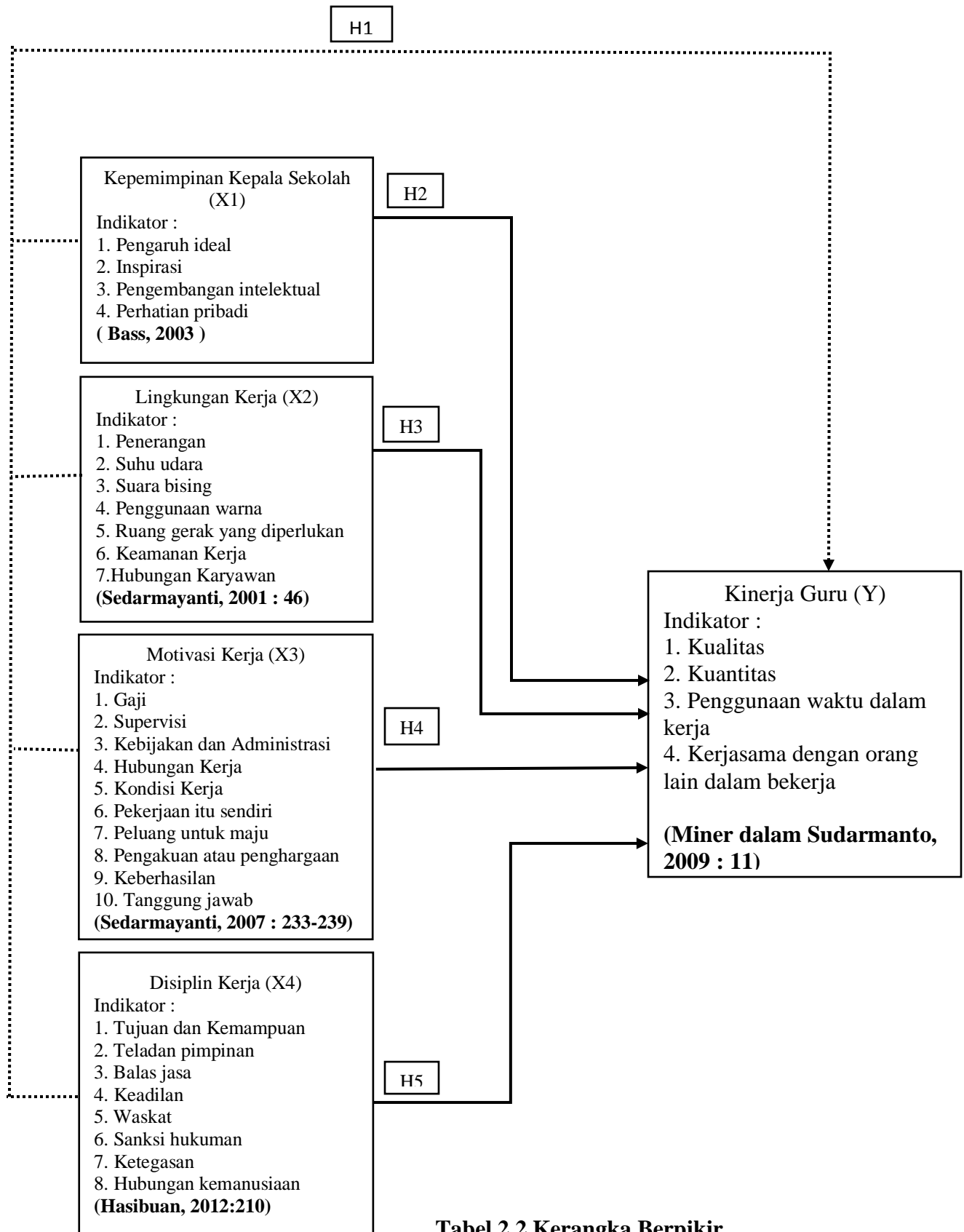
2.8.5 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru

Disiplin kerja adalah sikap patuh, menghormati dan menghargai yang dimiliki oleh seorang guru dalam bekerja di sekolah terhadap peraturan yang tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan oleh sekolah. Hasibuan (2008:193) menjelaskan bahwa “Mengartikan kedisiplinan sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati

semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib dimana seseorang atau sekelompok yang tergabung dalam organisasi tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan yang ada, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Hasibuan (2012:210) menyebutkan bahwa “Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan seorang guru diantaranya: tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman, ketegasan dan hubungan kemanusiaan.

Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Syafar dan Mueyono (2015) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal tersebut didukung penelitian yang dilakukan oleh Sahudra (2019) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Penelitian ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Lie (2019) yang menyebutkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa:

H5: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK Palebon Semarang.



2.9 Hipotesis

Sugiyono (2017:70) menyebutkan bahwa “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat tanya”. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian dan belum ada jawaban empiris. Penerimaan dan penolakan hipotesis tergantung pada hasil penelitian terhadap fakta-fakta. Dengan demikian, hipotesis adalah suatu teori sementara yang kebenarannya masih perlu diuji. Berdasarkan landasan teori tersebut, dapat disusun hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H1 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMK Palebon Semarang.
- H2 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMK Palebon Semarang.
- H3 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMK Palebon Semarang
- H4 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Palebon Semarang.
- H5 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMK Palebon Semarang.

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMK Palebon Semarang, maka diperoleh simpulan sebagai berikut:

- 1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMK Palebon Semarang dengan nilai F sebesar 41,636 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.
- 2) Terdapat pengaruh negatif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMK Palebon Semarang sebesar -0,365 dan nilai signifikansi $0,021 < 0,05$.
- 3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMK Palebon Semarang sebesar 0,379 dan nilai signifikansi $0,016 < 0,05$.
- 4) Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Palebon Semarang sebesar 0,571 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.
- 5) Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMK Palebon Semarang sebesar 0,701 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis hasil penelitian, ada beberapa saran yang dapat penulis berikan antara lain:

- 1) Penerapan kepemimpinan kepala sekolah di SMK Palebon Semarang yang ada selama ini perlu ditingkatkan dalam upaya meningkatkan kinerja guru melalui pemberian inspirasi, memberikan pengembangan intelektual kepada guru dengan cara mengajak guru untuk berdiskusi guna pengembangan dan kemajuan sekolah, memberikan perhatian khusus dengan cara memberikan perhatian kepada guru yang sedang memiliki masalah dengan pekerjaannya dan memberikan pengaruh ideal yang positif dengan cara selalu memberikan contoh yang baik di lingkungan dalam maupun luar sekolah.
- 2) Berkaitan dengan lingkungan kerja, terungkap bahwa sekolah perlu memperhatikan lingkungan kerja untuk indikator penerangan dengan memberikan tirai pada setiap jendela agar cahaya matahari tidak masuk dari luar sehingga tidak mengganggu kinerja guru. Sebaiknya penggunaan warna cat yang sudah pudar perlu di cat ulang dan juga perlu menata ruang agar ruang gerak dapat leluasa serta menjaga kebersihan ruangan.
- 3) Guru-guru SMK Palebon Semarang perlu mempertahankan motivasi kerja, baik dorongan yang datang dari dalam maupun yang berasal dari luar. Sekolah juga perlu memperhatikan motivasi kerja guru dengan cara pemberian bonus lembur, promosi jabatan, penetapan karyawan serta pemberian penghargaan

kepada guru yang berprestasi. Hal ini bertujuan agar guru lebih memotivasi diri mereka untuk melakukan pekerjaan yang maksimal.

- 4) Para guru diharapkan dapat meningkatkan disiplin kerjanya untuk mencapai prestasi dan kinerja yang maksimal agar dapat diakui kinerjanya. Kehadiran guru setiap bulannya masih rendah, dibuktikan dengan adanya rekap kehadiran guru setiap bulannya. Sekolah perlu memberikan sanksi yang tegas mengenai kehadiran guru. Selain itu, kepala sekolah dapat memberikan contoh yang baik terkait disiplin kerja
- 5) Perlu adanya penelitian lanjutan guna mengungkap variabel-variabel lain yang dominan selain yang diteliti dalam penelitian ini, untuk lebih meningkatkan kinerja guru di SMK Palebon Semarang.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahiri, *et al.* (2019). The Effect of Work Discipline on Teachers' Performance. *International Journal of Education, Learning and Development*. Vol(7)7, pp 1-9.
- Andriani. (2018). The Influence Of The Transformational Leadership And Work Motivation On Teachers Performance. *International Journal Of Scientific & Technology Research*. Vol (7)7.
- Atmodiwiro. (2003). *Manajemen Pendidikan Indonesia*. Jakarta:Ardadizya Jaya.
- Bass. (2003). Predicting Unit Performance by Assessing Transformational and Transactional Leadership. *Journal of Applied Psychology*, 88(2), 207-218.
- Chintaloo, S & Devi. J. (2013). Effect of Motivation on Employee's Work Performances at Ireland Blyth Limited. *Proceedings of 8th Annual London Business Research Conference Imperial College, London, UK, 8-9 July*, PP 1-16
- Darmawan, D. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung:PT. Remaja Rosdakarya.
- Ghozali, I. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS*. Semarang:Universitas Diponegoro.
- (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta:Universitas Diponegoro.
- Handoko, H. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta:BPFE.
- Hariandja, M.T.E . (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Grafindo.
- Hasan, D. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Ampana. *Jurnal Katalogis*, 5(10), 75-81.
- Hasibuan. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:PT Bumi Aksara.
- (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta:PT Bumi Aksara.
- (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:PT Bumi Aksara.
- (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta:PT Bumi Aksara.

- Ilyas, Y. (2007). *Kinerja Teori Penilaian & Penelitian*. Depok:Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKM UI.
- Imron, A. (1995). *Pembinaan Guru Di Indonesia*. Jakarta:PT. Dunia Pustaka Jaya.
- Karina. (2013). *Aplikasi SPSS*. Serang:LPPM Sekolah Tinggi Bina Bangsa.
- Kuncoro, T dan Dardiri, A. (2017). Teacher Performance and Work Environment in the Instructional Process in Vocational School. *Journal International of Green Construction and Engineering Education for Sustainable Future*. Vol 2(1).
- Lie, D. (2019). The Impact of Work Discipline and Work Ethic on the Teacher Performance of Sultan Agung Pematangsiantar Private Middle School Teachers. *International Journal of Business Studies*. Vol. (3)3.
- Mangkunegara. (2006). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Refika Aditama.
- Manik, E & Bustomi, K. (2012). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru pada SMP Negeri 3 Rancaekek. *Dalam Jurnal Ekonomi Bisnis dan Entrepreneurship*. Vol 5, No 2. Hal 97-107.
- Manullang, M. (2006). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta:Gajah Mada University Press.
- Markonah, S. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Dimediasi Komitmen Organisasional (Studi Kasus Di SMA Negeri 1 Jakenan Kabupaten Pati). *Jurnal Mahasiswa Pasca Sarjana Universitas Stikubank Semarang*.
- Matondang, M.H. (2008). *Kepemimpinan Budaya Organisasi dan Manajemen Strategik*. Yogyakarta:Graha Ilmu.
- Mathis, R.L. & Jackson, J.H. (2006). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Salemba Empat.
- Muhammad, T. (2019). The Influence of Intellectual Ability, Discipline and Work Motivation on Teacher Performance in Senior High School (SMAN) 1 Karang Baru Aceh, Tamiang Regency. *Budapest International Research and Critics in Linguistics and Education (BirLE) Journal*, 2(2), 137-142.

- Mulyasa. (2004). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional Dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK*. Bandung:PT Remaja Rosda Karya.
- . (2010). *Menjadi Guru Profesional*. Bandung:PT Remaja Rosda Karya.
- . (2012). *Praktek Penelitian Tindakan Kelas*. Bandung:PT Remaja Rosda Karya.
- Mustafa, M.N & Norasmah, O. (2010). The Effect of Work Motivation on Teacher's Work Performance in Pekanbaru Senior High Schools, Riau Province, Indonesia. *International Journal of Sosiohumanika*, 3.
- Nazir, M. (2014). *Metode Penelitian*. Bogor:Ghalia Indonesia.
- Nawawi, H. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Pers.
- Ningsih, P. (2016). Pengaruh Komitmen, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Kecamatan Pasangkayu Kabupaten Mamuju Utara (Study Kasus Pada SMA Negeri 1 Pasangkayu Dan MA DDI Pasangkayu). *Jurnal Katalogis*, 4(11), 127-137.
- Notoadmodjo. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Novitasari, A. (2012). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja, Pendidikan, dan Pelatihan, Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*. 1 (2). Semarang: Unnes.
- Pudjiastuti, E. (2017). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri 1 Purwodadi Grobogan. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*, 5(2), 120-131.
- Rahardjo, S. (2014). The Effect of Competence, Leadership and Work Environment Towards Motivation and Its Impact On The Performance of Teacher of Elementary School In Surakarta City, Central Java, Indonesia. *International Journal of Advanced Research in Management and Social Sciences*. Vol (3)6.
- Rahmawati, Y. (2013). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Ekonomi IKIP Veteran Semarang*, 10(1).
- Rahmawati. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru dalam Pembelajaran di SD Gugus Ki Hajar Dewantara Kecamatan Pekuncen Kabupaten Banyumas. *Skripsi*.

- Ridwan. (2004). *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru-Karyawan Dan Peneliti Pemula*. Bandung:Alfabeta.
- . (2008). *Aplikasi Statistika dan Metode Penelitian untuk Administrasi & Manajemen*. Bandung:Dewa Ruchi.
- Rivai. (2005). *Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing*. Jakarta:PT Raja Grafindo
- . (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi ke-7. Depok:PT Raja Grafindo.
- Rizal, Muhamad, dkk. 2014. Effect of Compensation on Motivation, Organizational Commitment and Employee Performance (Studies at Local Revenue Management in Kendari City). *International Journal of Business and Management Invention*. Volume 3 issue 2 PP. 54-79.
- Robbins, S.P. (2007). *Perilaku Organisasi Edisi Bahasa Indonesia Penerjemah: Diana Angelica*. Jakarta:PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Sahudra, T.M. (2019). The Influence of Intellectual Ability, Discipline and Work Motivation on Teacher Performance in Senior High School (SMAN 1 Karang Baru Aceh, Tamiang Regency). *Budapest International Research and Critics in Linguistics and Education (BirLe) Journal*. 2(2), 137-142.
- Saondi, O. (2010). *Etika Profesi Keguruan*. Bandung:PT Refika Aditama.
- Sanusi. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta:Salemba Empat.
- Sari, F.M. (2013). Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Di SD Negeri Kecamatan Gondang Mojokerto. *Jurnal DIE Ilmu Ekonomi & Manajemen*, 5(2), 137-153.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung:Mandar Maju.
- . (2007). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung:Mandar Maju.
- . (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung:Mandar Maju.
- Sirhi, S. (2017). Pengaruh Motivasi Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah Kabupaten Ende. *Jurnal Jurkami*, 3(1).
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta:Pustaka Pelajar.

- Sugiyono. (2003). *Metode Penelitian*. Bandung:Alfabeta.
- . (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D. Cetakan ke-22*. Bandung:Alfabeta.
- . (2015). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung:Alfabeta.
- . (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitaitaif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung:Alfabeta.
- Suharsimi, A. (2010). *Prosedur penelitian: suatu pendekatan praktek*. Jakarta:Rineka Cipta.
- Sukanto, Y., & Pardjono. (2016). Pengaruh Kompetensi Guru, Komitmen Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Andalan di Sleman. *Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan*, 9(2), 165–178.
- Sukoco. (2007). *Manajemen Administrasi Perkantoran Modern*. Jakarta:Gelora Aksara Pratama.
- Supardi. (2014). *Kinerja Guru*. Jakarta:RajaGrafindo Persada.
- Suparno, & Sudarwati. (2014). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen. *Jurnal Paradigma*, 12(1).
- Suraya, W.H dan Yunus, J.N. (2012). Principal Leadership Styles in High-Academic Performance of Selected Secondary Schools in Kelantan Darulnaim. *International Journal of Independent Research and Studies*. Vol (1)2, pages 57-67.
- Sutanto, H & Dimiyati. (2018). The Effect Of Motivation, The Environment Work And The Leadership Principal's On Teacher's Performance In SMAN Ambulu. *International Journal of Management and Business Aplication*, 1(2).
- Suwarto, FX & Arief. (2018). The Effect of School Culture, Motivation, and Principal Leadership on Teacher Performance and Quality of Education (A Case Study of a Junior High School in Tangerang). *International Journal of Computer Networks and Communications Security*, 6(8), 165-172.
- Taniredja, T & Hidayah, M. (2014). *Penelitian Kuantitatif; Sebuah Pengantar*, Jakarta:Alfabeta.

Taufiqurrahman & Indarti (2014). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di MTS Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan. *Jurnal Jom Fekon*, 1(2).

Umam, K. (2010). *Perilaku Organisasi*. Bandung:Pustaka Setia.

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.

Wachira, F.M. dan Mbugua. (2017). Effect of Principals' Leadership Styles on Teachers' Job Performance in Public Secondary Schools in Kieni West Sub-County. *International Journal of Humanities and Social Science Invention*. Vol (6)8, Pages 72-86.

Wahid, A & Mauled. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMA Negeri 7 Palu. *e-Jurnal Katalogis*, 3(12), 14-21.

Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja*. Jakarta:PT Raja Grafindo Persada.

----- (2014). *Manajemen Kinerja*. Jakarta:PT Raja Grafindo Persada.

----- (2016). *Manajemen Kinerja Edisi Kelima*. Jakarta:Rajawali Pers.