



**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, LINGKUNGAN
KERJA FISIK, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU
SMK NEGERI 1 SALATIGA**

SKRIPSI

Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan

Pada Universitas Negeri Semarang

Oleh:

Yesica Isnaini Setyaningtyas

NIM 7101411161

**JURUSAN PENDIDIKAN EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
2016**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

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

Hari : Kamis

Tanggal : 05 Oktober 2015

Mengetahui,

Ketua Jurusan Pendidikan Ekonomi. Dosen Pembimbing



Dr. Ade Rusdiana, M. Si.
NIP 196801021992031002



Drs. Marimin, M.Pd.
NIP. 195202281980031003

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi ini telah dipertahankan di depan sidang Panitia Ujian Skripsi Fakultas
Ekonomi, Universitas Negeri Semarang pada :

Hari : Kamis

Tanggal : 05 November 2015

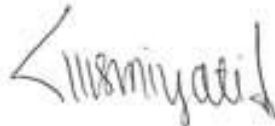
Penguji I



Dra. Nanik Suryani, M.Pd.

NIP. 195604211985032001

Penguji II



Ismiyati, S.Pd., M.Pd.

NIP. 198009022005012002

Penguji III



Drs. Marimin, M.Pd

NIP. 195202281980031003

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi



Dr. Wahyono M.M

NIP. 195601031983121001

PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa yang tertulis di dalam skripsi ini benar-benar karya saya sendiri, bukan jiplakan dari karya tulis orang lain, baik sebagian atau seluruhnya. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah. Apabila dikemudian hari terbukti skripsi ini adalah hasil jiplakan dari karya tulis orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Semarang, 15 Oktober 2015



Yesica Snaini Setyaningtyas
NIM. 7101411161

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

1. Pendidikan merupakan perlengkapan paling baik untuk hari tua (Aristoteles)
2. Kita berdoa kalau kesusahan dan membutuhkan sesuatu, mestinya kita juga berdoa dalam kegembiraan besar dan saat rezeki melimpah (Kahlil Gibran)

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk :

1. Orangtuaku
2. Almamaterku UNNES

PRAKATA

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah AWT, yang telah melimpahkan Rahmat, Taufik dan Karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul : *“Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja Fisik, dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 1 Salatiga”*. Skripsi ini merupakan salah satu syarat yang harus dipenuhi guna memperoleh gelar Sarjana Pendidikan pada Jurusan Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Prof. Fathur Rokhman, M.Hum Rektor Universitas Negeri Semarang yang telah memberi kesempatan untuk mengikuti pendidikan pada jurusan Pendidikan Ekonomi di UNNES.
2. Dr. Wahyono, M.M Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang yang mendukung baik dari kelancaran perkuliahan maupun kelancaran penyelesaian penyusunan skripsi.
3. Dr. Ade Rustiana, M.Si Ketua Jurusan Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi yang telah memberikan kemudahan administrasi dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Drs. Marimin, M.Pd Dosen Pembimbing yang dengan kesabaran memberikan bimbingan, dorongan, dan pengarahan dalam menyusun skripsi ini.

5. Bambang Dwi H., S.Pd., M.Pd. Kepala SMK Negeri 1 Salatiga yang telah memberikan ijin kepada penulis untuk mengadakan penelitian di SMK Negeri 1 Salatiga.
6. M. Syafi'I, S.Ag., SH., M.Kn. Koordinator SDM yang telah membantu terlaksananya penelitian ini.
7. Seluruh guru SMK Negeri 3 Sukoharjo yang telah membantu dalam penelitian ini.
8. Ibu Siti Khoiriyatul Jannah dan Bapak Suwoso tercinta yang selalu memberikan cinta, dukungan serta do'a.
9. Kakakku (Yosana Wakhid Setyawan,Surtiningrum,dan Elkhan Rahmadhan) yang selalu memberikan dukungan dan kasih sayangnya dalam penyusunan skripsi ini.
10. Sahabatku (Indri, Umi, Merry, Dea) yang selalu memberikan semangat untuk menyelesaikan skripsi ini.
11. Teman seperjuangan Pendidikan Ekonomi Administrasi Perkantoran Angkatan 2011 yang selalu memberikan semangat.
12. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu terselesaikannya skripsi ini.

Semoga segala bantuan dan kebaikan tersebut mendapat limpahan balasan dari Allah SWT. Akhirnya besar harapan penulis semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan perkembangan selanjutnya.

Semarang, Oktober 2015

Penulis

SARI

Setyaningtyas, Yesica Isnaini. 2015. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja Fisik, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 1 Salatiga*. Skripsi. Jurusan Pendidikan Ekonomi. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Semarang. Pembimbing : Drs. Marimin, M.Pd.

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

Sekolah merupakan tempat menuntut ilmu dan berlangsungnya Kegiatan Belajar Mengajar (KBM). Dalam Kegiatan Belajar Mengajar (KBM) guru memiliki peran sangat penting. Guru sebagai tenaga pendidik harus menjalankan tugasnya dengan penuh tanggung jawab. Namun dalam kenyataan masih terdapat beberapa kendala yang menyebabkan guru kurang maksimal dalam melaksanakan kerjanya. Kendala yang masih dihadapi oleh guru dalam pencapaian kinerja ditunjukkan dalam proses pembelajaran, penggunaan waktu dalam kerja, dan kerjasama dengan orang lain dalam bekerja.

Populasi penelitian ini adalah guru SMK Negeri 1 Salatiga berjumlah 95 guru. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMK Negeri 1 Salatiga, karena penelitian ini merupakan penelitian populasi. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, angket dan dokumentasi. Analisis data menggunakan analisis regresi berganda dan deskriptif persentase.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa analisis regresi linier berganda diperoleh: $Y = 5.122 + 0.132X_1 + 0.353X_2 + 0.163X_3$. Uji F diperoleh $F_{hitung} = 54.354$, sehingga H_4 diterima. Secara parsial (uji t) untuk variabel kepemimpinan kepala sekolah (X_1) diperoleh $t_{hitung} = 2.097$, sehingga H_1 diterima. Variabel lingkungan kerja fisik (X_2) diperoleh $t_{hitung} = 5.187$, sehingga H_2 diterima. Variabel motivasi kerja (X_3) diperoleh $t_{hitung} = 3.248$, sehingga H_3 diterima. Secara simultan (R^2) kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja fisik, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 64,20% sedangkan sisanya 35,80% dipengaruhi faktor lain yang tidak diungkap dalam penelitian ini.

Simpulan penelitian ini adalah kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru baik secara simultan maupun parsial. Saran penelitian ini adalah berkaitan dengan kepemimpinan kepala sekolah, kepala sekolah dalam melaksanakan kegiatan supervisi pada guru sebaiknya secara proporsional memberi informasi rencana kegiatan supervisi. Pembaruan atau mengganti warna cat putih tulang, akan terlihat lebih bersih dan enak dilihat. Selain itu akan meningkatkan konsentrasi dan kenyamanan dalam bekerja. Motivasi yang diberikan oleh kepala sekolah lewat pengawasan lebih ditingkatkan untuk memberikan rasa semangat dan kepercayaan diri pada guru. Penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan kinerja guru, disarankan agar mengembangkan variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

ABSTRACT

Setyaningtyas, Yesica Isnaini. 2015. *“The Influence of the Headmaster’s Leadership, Physical Working Environment, and Working Motivation Towar the Teachers’ Performance at SMK Negeri 1 Salatiga”*. Final Project. Economics Education Department. Economics Faculty. Semarang State University. Advisor: Drs. Marimin, M. Pd.

Keywords: Headmaster’s Leadership, Physical Working Environment, Working Motivation, Teachers’ Performance

School is a place to find knowledge and to conduct a teaching and learning process. In the teaching and learning process, a teacher has a very important role. As educators, the teachers have to responsibly fulfil their duty. However, there are still some problems that might be the obstacles in their performance. Those obstacles were seen in the learning process, the use of working time, and working collaboration with others.

The population of this study was 95 teachers of SMK Negeri 1 Salatiga. All of the teachers of this school became the sample since this study was a population research. The methods of data collection applied were observation, questionnaire, and documentation. The data were analyzed using multiple regression and percentage descriptive.

The results of the multiple linear regression found out that $Y = 5.122 + 0.132 X_1 + 0.353 X_2 + 0.163 X_3$. While the F test showed $F = 54.354$, it meant that H_4 was accepted. Partially, the t test result of the variable of the headmaster’s leadership (X_1) found out that $t = 2.097$, so that the H_1 was accepted. In case of physical working environment (X_2) variable, $t = 5.187$ so that the H_2 was accepted. Besides, in teachers’ working motivation (X_3) variable, $t = 3.248$ and it meant that the H_3 was accepted. On the other hand, simultaneously, (R^2) those variables influenced the teachers’ performance by 64.20% while the rest of 35.80% was influenced by other factors which were not explained in this study.

It can be concluded that the headmaster’s leadership, working environment, and teachers’ working motivation influence the teachers’ performance either simultaneously or partially. There were some suggestions could be drawn from the result of this study. It was suggested that the headmaster should be more professional in supervising the teachers by giving them enough information about the supervising activities schedule. Then in order to increase teachers’ concentration and comfort in working, it would be better to repaint the wall, so that it would be cleaner and prettier. Moreover, the headmaster should give more motivation session to the teachers to improve their spirit and confidence. Further researches relating to the teachers’ performance, it was advisable to develop other variables that had not been examined in this study.

DAFTAR ISI

	Hal
JUDUL	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN KEASLIAN	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
PRAKATA	vi
SARI	viii
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Kegunaan Penelitian	8
BAB II LANDASAN TEORI	
2.1 Konsep Kinerja Guru	10
2.1.1 Pengertian Kinerja	10
2.1.2 Tugas Keprofesionalan guru	11

2.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru	11
2.1.4 Peran Guru Dalam Pembelajaran	11
2.1.5 Penilaian Kinerja	13
2.1.6 Kinerja Guru.....	14
2.1.7 Upaya Peningkatan Kinerja Guru	15
2.2 Konsep Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	18
2.2.1 Pengertian Kepemimpinan	18
2.2.2 Kepala Sekolah.....	18
2.2.3 Fungsi dan Tanggung jawab Kepala Sekolah	19
2.2.3.1 Fungsi Kepala Sekolah	19
2.2.3.2 Tanggung jawab Kepala Sekolah	20
2.3 Konsep Lingkungan Kerja Fisik	21
2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja Fisik	21
2.3.2 Unsur-unsur Lingkungan Kerja Fisik.....	21
2.3.3 Jenis Pencahayaan	24
2.4 Konsep Motivasi Kerja	25
2.4.1 Pengertian Motivasi Kerja.....	25
2.4.2 Macam-macam Motivasi.....	26
2.4.3 Komponen Utama dalam Motivasi	27
2.5 Penelitian Terdahulu	28
2.6 Kerangka Berpikir	29
2.7 Hipotesis Penelitian.....	32

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian	33
3.2 Populasi.....	33
3.3 Variabel Penelitian	34
3.3.1 Variabel Bebas (X).....	34
3.3.2 Variabel Terikat (Y).....	34
3.4 Metode Pengumpulan Data	34
3.4.1 Metode Observasi.....	35
3.4.2 Metode Angket/Kuesioner	35
3.4.3 Metode Dokumentasi	36
3.5 Uji Instrumen	36
3.5.1 Uji Validitas	36
3.5.2 Uji Reliabilitas.....	38
3.6 Metode Analisis Data.....	40
3.6.1 Analisis Deskriptif Persentase.....	41
3.6.2 Analisis Regresi Linier Berganda	43
3.7 Pengujian Hipotesis.....	44
3.7.1 Uji Simultan (Uji F)	44
3.7.2 Uji Parsial (Uji t).....	44
3.7.3 Uji Koefisien Determinasi Simultan (R^2).....	45
3.7.4 Uji Koefisien Determinasi Parsial (r^2)	46
3.8 Uji Asumsi Klasik	46
3.8.1 Uji Normalitas	46

3.8.2 Uji Multikolinieritas	47
3.8.3 Uji Heteroskedastisitas	47

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian	49
4.1.1 Gambaran SMK Negeri 1 Salatiga.....	49
4.1.2 Analisis Deskripsi Persentase Hasil Penelitian	49
4.1.2.1 Kepemimpinan Kepala Sekolah	50
4.1.2.2 Lingkungan Kerja Fisik	56
4.1.2.3 Motivasi Kerja	60
4.1.2.4 Kinerja Guru	68
4.1.3 Analisis Regresi Linier Berganda	74
4.1.4 Uji Hipotesis.....	76
4.1.4.1 Uji Simultan (Uji F).....	76
4.1.4.2 Uji Hipotesis Parsial (Uji t)	77
4.1.4.3 Uji Koefisien Determinasi Simultan (R^2).....	78
4.1.4.4 Uji Koefisien Determinasi Parsial (r^2).....	78
4.1.5 Uji Asumsi Klasik	79
4.1.5.1 Uji Normalitas	79
4.1.5.2 Uji Multikolinieritas	81
4.1.5.3 Uji Heteroskedastisitas	82
4.2 Pembahasan	83

BAB V PENUTUP

5.1 Simpulan	90
--------------------	----

5.2 Saran.....	91
DAFTAR PUSTAKA.....	92
LAMPIRAN.....	95

DAFTAR TABEL

	Hal
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	28
Tabel 3.1 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	37
Tabel 3.2 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Lingkungan Kerja Fisik .	37
Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Motivasi Kerja.....	37
Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kinerja Guru	38
Tabel 3.5 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	39
Tabel 3.6 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Lingkungan Kerja Fisik	39
Tabel 3.7 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Motivasi Kerja.....	40
Tabel 3.8 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Kinerja Guru.....	40
Tabel 3.9 Interval Persentase dan Kriteria Variabel Kinerja Guru, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja Fisik, dan Motivasi Kerja.....	43
Tabel 4.1 Hasil Perhitungan Deskriptif Indikator Kepribadian	50
Tabel 4.2 Hasil Perhitungan Deskriptif Indikator Manajerial	51
Tabel 4.3 Hasil Perhitungan Deskriptif Indikator Kewirausahaan	52
Tabel 4.4 Hasil Perhitungan Deskriptif Indikator Supervisi.....	53
Tabel 4.5 Hasil Perhitungan Deskriptif Indikator Sosial	54
Tabel 4.6 Hasil Perhitungan Deskriptif Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	55

Tabel 4.7	Hasil Perhitungan Deskriptif Indikator Cahaya	56
Tabel 4.8	Hasil Perhitungan Deskriptif Indikator Warna	57
Tabel 4.9	Hasil Perhitungan Deskriptif Indikator Udara	58
Tabel 4.10	Hasil Perhitungan Deskriptif Indikator Suara.....	59
Tabel 4.11	Hasil Perhitungan Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja Fisik...	60
Tabel 4.12	Hasil Perhitungan Deskriptif Indikator Kemajuan.....	61
Tabel 4.13	Hasil Perhitungan Deskriptif Indikator Pengakuan	62
Tabel 4.14	Hasil Perhitungan Deskriptif Indikator Tanggung Jawab.....	63
Tabel 4.15	Hasil Perhitungan Deskriptif Indikator Pengawasan	63
Tabel 4.16	Hasil Perhitungan Deskriptif Indikator Gaji	64
Tabel 4.17	Hasil Perhitungan Deskriptif Indikator Kebijakan Organisasi	65
Tabel 4.18	Hasil Perhitungan Deskriptif Indikator Kondisi Pekerjaan.....	66
Tabel 4.19	Hasil Perhitungan Deskriptif Variabel Motivasi Kerja.....	67
Tabel 4.20	Hasil Perhitungan Deskriptif Indikator Kualitas.....	69
Tabel 4.21	Hasil Perhitungan Deskriptif Indikator Kuantitas.....	70
Tabel 4.22	Hasil Perhitungan Deskriptif Indikator Penggunaan Waktu Dalam Kerja.....	71
Tabel 4.23	Hasil Perhitungan Deskriptif Indikator Kerjasama Dengan Orang lain Dalam Bekerja.....	72
Tabel 4.24	Hasil Perhitungan Deskriptif Variabel Kinerja Guru.....	73
Tabel 4.25	Hasil Rekap Rata-Rata Jawaban Per Indikator	74
Tabel 4.26	Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	75
Tabel 4.27	Hasil Uji Simultan (Uji F).....	76

Tabel 4.28 Hasil Uji Hipotesis Parsial	77
Tabel 4.29 Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan (R^2).....	78
Tabel 4.30 Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial (r^2).....	79
Tabel 4.31 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov Test.....	81
Tabel 4.32 Hasil Uji Multikolinieritas	82

DAFTAR GAMBAR

	Hal
Gambar 2.1 Model Kerangka Berfikir	31
Gambar 4.1 Grafik Probability P-Plot.....	80
Gambar 4.2 Grafik Scatterplot	83

DAFTAR LAMPIRAN

	Hal
Lampiran 1. Surat Ijin Observasi	96
Lampiran 2. Daftar Guru SMK Negeri 1 Salatiga	97
Lampiran 3. Hasil Observasi	100
Lampiran 4. Hasil Wawancara	101
Lampiran 5. Surat Ijin Penelitian	106
Lampiran 6. Kisi-Kisi Angket Uji Coba Penelitian	107
Lampiran 7. Angket Uji Coba Penelitian.....	108
Lampiran 8. Tabulasi Data Uji Coba Penelitian	112
Lampiran 9. Hasil Uji Validitas Angket Uji Coba Penelitian.....	121
Lampiran 10. Hasil Uji Reliabilitas Angket Uji Coba Penelitian	130
Lampiran 11. Kisi-Kisi Angket Penelitian.....	131
Lampiran 12. Angket Penelitian	132
Lampiran 13. Tabulasi Data Penelitian.....	136
Lampiran 14. Tabulasi Data Deskriptif Persentase.....	151
Lampiran 15. Tabulasi Rekap Data Deskriptif Persentase.....	168
Lampiran 16. Hasil Uji Analisis Linier Berganda	172
Lampiran 17. Hasil Uji Asumsi Klasik.....	174
Lampiran 18. Hasil Uji Koefisien Determinasi	176
Lampiran 19. Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian	177
Lampiran 20. Dokumentasi.....	178

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sekolah merupakan tempat menuntut ilmu dan berlangsungnya Kegiatan Belajar Mengajar (KBM). Dalam Kegiatan Belajar Mengajar (KBM) guru memiliki peran sangat penting. Guru sebagai tenaga pendidik harus menjalankan tugasnya dengan penuh tanggung jawab. Sesuai dengan pendapat Saondi dan Suherman (2010:18) menyatakan bahwa “Guru memiliki peranan yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan pendidikan. Guru yang profesional diharapkan menghasilkan lulusan yang berkualitas. Jadi guru juga penentu baik atau tidaknya proses pembelajaran di sekolah”.

Seorang guru harus memiliki kualitas dalam mengajar. Kualitas tersebut dapat dinilai dari kinerjanya. Kinerja menurut Tempe, A Dale dalam Saondi dan Suherman (2010:20):

Merupakan hasil dari fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu yang didalamnya terdiri dari 3 (tiga) aspek, yaitu kejelasan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya; kejelasan hasil yang diharapkan dari suatu pekerjaan atau fungsi; kejelasan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan agar hasil yang diharapkan terwujud. Sehingga kinerja seorang guru harus memenuhi dari 3 aspek tersebut, agar kinerja dari seorang guru diharapkan dapat terwujud.

Kinerja guru juga dapat dilihat dari cara guru itu mengajar termasuk dalam metode mengajarnya. Menurut Saondi dan Suherman (2010:21) “kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan”. Menurut John Miner dalam Sudarmanto (2009:28) “indikator-indikator dari kinerja guru adalah (a) Kualitas,

(b) Kuantitas, (c) Penggunaan waktu dalam bekerja, (d) Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja”.

Guru di sekolah memiliki seorang pemimpin yaitu kepala sekolah. Seorang kepala sekolah harus memiliki jiwa kepemimpinan. Seorang pimpinan kepala sekolah harus memahami dan menerapkan tugas dan perannya. Karena kepemimpinan kepala sekolah sangat berperan dalam kemajuan sekolah tersebut. Seorang pemimpin harus mampu menggerakkan organisasinya untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai. Menurut Mulyono (2008:143) “perilaku kepala sekolah harus dapat mendorong kinerja para guru dengan menunjukkan rasa bersahabat, dekat, dan penuh pertimbangan terhadap para guru, baik sebagai individu maupun sebagai kelompok”. Dalam Permendiknas No.13 tahun 2007 “ada 5 kompetensi yang harus dimiliki oleh kepala sekolah (a) Kepribadian, (b) Manajerial, (c) Kewirausahaan, (d) Supervisi, (e) Sosial”.

Kepala sekolah dalam menjalankan tugasnya sebagai seorang pemimpin tidak terlepas dari sifat dan karakteristik yang harus dimiliki, karena setiap kepala sekolah dalam memimpin memiliki cara yang berbeda-beda. Kepala sekolah juga sebagai panutan bagi guru ataupun bagi siswanya. Menurut Purwanto (2010:55) “beberapa sifat yang diperlukan dalam kepemimpinan pendidikan adalah: (1) rendah hati dan sederhana; (2) bersifat suka menolong; (3) sabar dan memiliki kestabilan emosi; (4) percaya pada diri sendiri; (5) jujur, adil, dan dapat dipercaya; dan (6) keahlian dalam jabatan”.

Kinerja seorang guru selain didorong oleh kepemimpinan kepala sekolah, juga ditunjang oleh lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja fisik yang baik

seperti lingkungan yang bersih, nyaman, sehat, dan menyenangkan. Apabila lingkungan tersebut dapat terwujud, guru dapat melaksanakan tugasnya dengan optimal. Anoraga (2009:58) juga mengatakan bahwa “lingkungan kerja yang baik akan membawa pengaruh yang baik pula pada segala pihak, baik bagi para pekerja, pemimpin ataupun pada hasil pekerjaannya”.

Menurut The Liang Gie (2009:212) “ada 4 unsur lingkungan kerja fisik yang sangat mempengaruhi efisiensi dalam pekerjaan perkantoran (a) Cahaya, (b) Warna, (c) Udara, (d) Suara”. Lingkungan kerja fisik dapat dirasakan secara langsung dampaknya. Apabila lingkungan kerja kurang nyaman, misalnya guru di dalam ruang kelas sedang mengajar merasakan udara yang panas karena ruangan kelas tidak ada fasilitas kipas angin atau pendingin udara lainnya, maka guru tersebut menjadi tidak fokus dalam mengajar. Hal ini harus mendapat perhatian dari pimpinan sekolah agar proses Kegiatan Belajar Mengajar (KBM) berjalan dengan lancar.

Lingkungan kerja yang baik juga dapat memotivasi dalam bekerja. Motivasi kerja disini juga akan berpengaruh pada kinerja guru nantinya. “Motivasi dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan ke arah suatu tujuan tertentu” (Anoraga, 2009:34). Motivasi dibutuhkan oleh seorang guru dalam mengajar, supaya dalam pembelajaran guru memiliki semangat untuk membagikan ilmu kepada para siswanya dan mencapai tujuan pembelajaran.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor penentu tinggi rendahnya kinerja seorang guru. Motivasi juga berhubungan dengan faktor-faktor psikologis seseorang sebagai wujud hubungan antara sikap, kebutuhan, dan kepuasan dalam

diri manusia. Terpenuhinya faktor psikologis tersebut akan berdampak pada kinerja guru yang lebih baik. Untuk mengukur motivasi kerja, digunakan indikator-indikator yang dikembangkan oleh Herzberg (dalam Robbins, 2006:253), meliputi “Motivasi instrinsik (Kemajuan, Pengakuan, Tanggung jawab) dan Motivasi ekstrinsik (Pengawasan, Gaji, Kebijakan organisasi, Kondisi pekerjaan)”.

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan di SMK Negeri 1 Salatiga, bahwa masih ada kendala yang dihadapi dalam pencapaian kinerja guru di sekolah tersebut. Kendala yang masih dihadapi oleh guru dalam pencapaian kinerja ditunjukkan dalam proses pembelajaran, penggunaan waktu dalam kerja, dan kerjasama dengan orang lain dalam bekerja.

Dalam proses pembelajaran, tugas seorang guru adalah membuat program pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, mengadakan evaluasi, melaksanakan analisis dan melaksanakan tindak lanjut dari hasil analisis. Sedangkan tidak semua guru di sekolah tersebut melakukan semua tugas-tugasnya. Dalam membuat program pembelajaran seperti RPP, Silabus, Prota dan Promes, guru masih mengacu pada program pembelajaran yang sebelumnya. Dalam pelaksanaan pembelajaran guru tidak sesuai dengan RPP yang sudah dibuat, dan dalam pembelajaran menggunakan metode konvensional. Evaluasi pembelajaran, analisis proses pembelajaran, dan tindak lanjut hasil analisis sangat jarang dilakukan, terbukti dari tidak adanya laporan hasil analisis dan tindak lanjut hasil analisis tersebut. Sehingga kinerja guru tersebut kurang optimal dalam pelaksanaannya.

Guru dalam melaksanakan profesinya harus mampu menggunakan waktu dalam kerja yang efektif dan efisien. Guru dituntut mampu membagi waktu dalam bekerja, baik melaksanakan tugas sebagai guru di kelas maupun kegiatannya di luar kelas. Sedangkan dalam hasil observasi, guru tidak efisien dan efektif dalam menggunakan waktu. Guru sering terlambat masuk kelas untuk mengajar. Dalam kegiatan di luar kelas seperti rapat, guru juga masih banyak yang terlambat.

Kerjasama dengan sesama guru, kepala sekolah, maupun karyawan harus terjalin dengan baik. Guru juga harus mampu berkomunikasi dengan baik untuk menjalin kerjasama. Kerjasama diperlukan dalam bekerja, agar dalam melakukan tugas dan tanggung jawab dapat berjalan lancar. Tetapi guru di sekolah tersebut dalam berkomunikasi dengan sesama guru kurang berjalan lancar. Terlihat dari beberapa guru terkadang ketinggalan informasi mengenai siswa maupun keadaan sekolah. Selain itu komunikasi antara guru dan siswa dalam pemberian tugas, apabila komunikasi tidak terjalin baik maka berakibat siswa tidak memahami tugas yang diberikan oleh guru.

Kepala sekolah dalam kepemimpinannya di sekolah tersebut sudah optimal. Dalam melaksanakan kepemimpinannya, kepala sekolah harus memiliki kepribadian yang baik. Kepala sekolah adalah kedudukan tertinggi di sekolah yang dijadikan panutan bagi guru, karyawan, dan siswa. Kepala sekolah di sekolah tersebut memiliki wibawa, berjiwa sosial, dan kepribadian yang baik. Terlihat dari cara pembawaan kepala sekolah dalam berkomunikasi dengan orang lain yang berwibawa dan menyenangkan.

Motivasi merupakan hasil interaksi antara individu dengan situasi (Robbins, 2006:223). Setiap guru memiliki tingkat motivasi yang berbeda-beda. Motivasi timbul dari faktor internal dan eksternal. Motivasi yang timbul dari faktor internal salah satunya tentang kemajuan. Kemajuan yang dimaksud adalah kemajuan guru dalam mengajar. Salah satu wujudnya menciptakan suasana belajar yang kondusif.

Selain kepemimpinan dan motivasi kerja, lingkungan kerja fisik yang baik juga diperlukan. Dalam Handayani (2009:26) “Lingkungan kerja fisik yang baik seperti kebersihan yang terjaga, penerangan yang sesuai, udara yang bersih, tidak ada suara yang mengganggu, keamanan yang terjamin, dan tata ruang kantor yang tepat”. Keadaan lingkungan kerja fisik di SMK Negeri 1 Salatiga yang baik belum sepenuhnya tercapai. Terlihat dari ruang kantor kurang tertata rapi dan terkesan berantakan. Pencahayaan di ruang kantor tersebut kurang baik. Warna pada cat tembok sekolahan juga terlihat sudah lama dan terlihat kusam, sehingga suasana tersebut terlihat gelap dan kurang menarik untuk melaksanakan kegiatan belajar mengajar. Tetapi kebersihan lingkungan di sekolahan tersebut sangat terjaga. Sekolah tersebut juga memiliki fasilitas kipas angin atau pendingin ruangan (AC) sehingga udara di ruangan sangat sejuk.

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul “PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, LINGKUNGAN KERJA FISIK, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMK NEGERI 1 SALATIGA”.

1.2.Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, maka masalah tersebut dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran tentang variabel kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja fisik, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Salatiga ?
2. Adakah pengaruh antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Salatiga ?
3. Adakah pengaruh antara lingkungan kerjafisik terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Salatiga ?
4. Adakah pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Salatiga ?
5. Adakah pengaruh antara kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja fisik, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Salatiga ?

1.3.Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang telah dijelaskan, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui :

1. Untuk mengetahui gambaran tentang variabel kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja fisik, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Salatiga
2. Untuk mengetahui seberapa pengaruh antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Salatiga

3. Untuk mengetahui seberapa pengaruh antara lingkungan kerjafisik terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Salatiga
4. Untuk mengetahui seberapa pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Salatiga
5. Untuk meengetahui seberapa pengaruh antara kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja fisik, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Salatiga

1.4. Kegunaan Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi guru dan menjadi acuan dalam melaksanakan profesinya, khususnya pada kinerja guru disekolah tersebut.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi peneliti

Dapat menambah pengetahuan dan wawasan yang baru, dan dapat menerapkan dan mensosialisasikan teori yang telah diperoleh selama perkuliahan.

b. Bagi guru

Dapat dijadikan sebagai pedoman dan bahan acuan dalam kinerjanya sebagai guru yang profesional. Dan untuk mengetahui bagaimana kinerja guru yang profesional dalam melaksanakan tugas dan perannya.

c. Bagi sekolah

Dapat dijadikan sebagai tolak ukur untuk mengetahui seberapa pengaruh antara kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja fisik, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Salatiga.

d. Bagi fakultas

Dapat dijadikan referensi untuk penelitian selanjutnya dan menambah bahan bacaan di perpustakaan.