

SKRIPSI

PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN

LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU

DI SMK AL – MU’ALLIM KESUGIHAN KABUPATEN CILACAP



Oleh:

UMI KHANIFAH

NIM 18612011022

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NAHDLATUL ULAMA AL – GHAZALI CILACAP

2022

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU
DI SMK AL – MU’ALLIM KESUGIHAN KABUPATEN CILACAP**

Disusun untuk memenuhi persyaratan memperoleh gelar sarjana ekonomi
pada Fakultas Ekonomi Universitas Nahdlatul Ulama Al – Ghazali

Oleh:

UMI KHANIFAH

NIM 18612011022

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NAHDLATUL ULAMA AL – GHAZALI CILACAP
2022**

PENGESAHAN

Skripsi Saudara

Nama : **UMI KHANIFAH**
NIM : 18612011022
Judul : Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru di SMK Al-Mu'allim Kesugihan Kabupaten Cilacap

Telah disidang Skripsi oleh Dewan Penguji Fakultas Ekonomi Universitas Nahdlatul Ulama Al Ghazali (UNUGHA) Cilacap pada hari / tanggal :

Kamis, 04 Agustus 2022

Dan dapat diterima sebagai pemenuhan tugas akhir mahasiswa Program Strata 1 (S.1) Manajemen Fakultas Ekonomi pada Universitas Nahdlatul Ulama Al Ghazali (UNUGHA) Cilacap.

Cilacap, 04 Agustus 2022

Dewan Sidang

Ketua


Suwono, M.Si
NIK. 41230714081

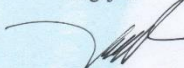
Sekretaris


Dina Prasetyaningrum, M.M
NIK. 41230714144

Penguji 1


Suwono, M.Si
NIK. 41230714081

Penguji 2


Privo Anggoro, M.M
NIK. 41230714083

Pembimbing

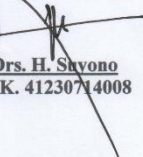

Dina Prasetyaningrum, M.M
NIK. 41230714144

Ass. Pembimbing


Elok Ainur Latif, M.M
NIK. 41230714161

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi




Drs. H. Suyono
NIK. 41230714008

NOTA PEMBIMBING

Cilacap, 25 juli 2022

Kepada Yth

Kaprodi Manajemen

Fakultas Ekonomi

UNUGHA Cilacap

Di Cilacap

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Setelah melakukan bimbingan, telaah, arahan dan koreksi terhadap penulisan skripsi dari saudari:

Nama : Umi Khanifah

NIM : 18612011022

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja

Terhadap Kinerja Guru Di Smk Al – Mu'allim Kesugihan

Kabupaten Cilacap.

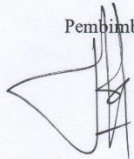
Kami berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan ke sidang skripsi.

Bersama ini kami kirimkan skripsi tersebut, semoga dapat segera dimunaqosahkan.

Atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Pembimbing 1



Dina Prasetyaningrum, M.M
NIDN. 0619129101

Pembimbing 2



Elok Ainur Latif, M.M
NIDN. 0631109002

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Umi Khanifah

NIM : 18612011022

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Menyatakan dengan sebenarnya, bahwa skripsi ini benar – benar merupakan hasil karya saya: bukan merupakan pengambil alihan tulisan atau pikiran orang lain yang saya akui sebagai tulisan atau pikiran saya, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskas ini dan disebut dalam daftar Pustaka.

Apabila dikedien hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa skripsi ini hasil plagiasi, maka saya bersedia menerima sanksi berupa pencabutan gelar akademik yang saya peroleh terkait dengan skripsi ini.

Cilacap, 25 Juli 2022
Yang membuat pernyataan



Umi Khanifah
18612011022

MOTTO

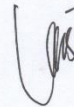
- ❖ Jangan hanya menghindari yang tidak mungkin. Dengan mencoba sesuatu yang tidak mungkin, kita akan bisa mencapai yang terbaik dari yang mungkin kita capai. (Mario teguh)
- ❖ Orang-orang yang berhenti belajar akan menjadi pemilik masa lalu. Orang-orang yang masih terus belajar, akan menjadi pemilik masa depan. (Mario teguh)

PERSEMBAHAN

Dengan ridho Alloh SWT yang telah memberikan rahmat, hidayah, kehidupan dan kesempatan untuk belajar kepada saya, dan dengan rasa syukur yang saya panjatkan, skripsi ini wujud tanggung jawab saya untuk menyelesaikan apa yang telah saya mulai, yang saya persembahkan kepada:

1. Orang tua terbaik saya bapak Pairan Solehudin dan Almh. Ibu Endang Purwanti yang selalu memberikan do'a, motivasi dan segala macam dukungan baik moril maupun materil.
2. Kakakku tersayang Ahmad Taufiqin, Desi Nur Kholifah, Kholiq Wahyudin yang selalu memberikan dukungan fisik, mental dan materil.
3. Untuk Almamaterku Universitas Nahdlatul Ulama AI – Ghozali (UNUGHA) Cilacap.
4. Seluruh mahasiswa fakultas ekonomi 2018 khususnya ekonomi manajemen yang telah menemani penulis dari awal kuliah sampai sekarang.
5. Keluarga besar ponpes AI – fiel Kesugihan yang selalu memberi dukungan sampai sekarang dan.
6. Seluruh pihak yang telah membantu menyelesaikan laporan ini.

Cilacap,



Umi Khanifah
18612011022

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum wr.wb

Puji syukur saya panjatkan kehadiran Alloh SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufik, serta hidayah-Nya sehingga saya dapat menyusun skripsi yang berjudul “ Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru di SMK Al – Mu'allim Kesugihan Kabupaten Cilacap” dapat terselesaikan dengan baik dan tepat waktu. Tak lupa juga sholawat serta salam selalu tercurahkan kepada junjungan kita nabi besar Muhammad SAW serta keluarga dan sahabat, semoga kita menjadi umat yang mendapatkan syafa'atnya esok di hari kiamat. Amiin

Laporan ini disusun untuk melengkapi salah satu syarat yang harus dipenuhi bagi mahasiswa yang telah menyelesaikan skripsi di Universitas Nahdlatul Ulama AL Ghazali Cilacap untuk program S1 Ekonomi Manajemen.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak, maka pada kesempatan ini perkenankanlah penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Drs. K.H Nasrullah Muchson, M.H., Rektor Universitas Nahdlatul Ulama Al Ghazali Cilacap, beserta seluruh jajaran Civitas Akademik.
2. Bapak Drs. H. Suyono selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Nahdlatul Ulama Al Ghazali yang telah memberikan ijin penelitian kepada penulis.
3. Bapak Suwono, M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen yang telah memberikan pengarahan yang tak terbatas dari awal hingga akhir studi.

4. Ibu Dina Prasetyaningrum, M.M selaku dosen pembimbing I dan ibu Elok Ainur Latif, M.M selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan hingga tersusunya skripsi ini.
5. Seluruh dosen di Fakultas Ekonomi Universitas Nahdlatul Ulama Al Ghazali yang telah memberikan bekal ilmu dan pengetahuan sehingga dapat digunakan dalam penyusunan skripsi serta untuk bekal hidup dikehidupan mendatang.
6. Kepala Sekolah, guru dan tenaga kependidikan SMK Al – Mu'allim kesugihan yang telah memberikan izin penelitian skripsi dan.
7. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, baik langsung maupun tidak langsung yang telah membantu menyelesaikan laporan ini.

Akhirnya, dengan segala kerendahan hati dan penuh harap, semoga laporan ini dapat memberikan maslahat bagi semua pihak, terutama bagi penyusun sendiri.

Wassalamu'alaiku wr.wb

Cilacap, 25 Juli 2022



Umi Khanifah
18612011022

RINGKASAN

Keberhasilan atau tidaknya suatu organisasi dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sangat berhubungan dengan para pelaku organisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran strategis sebagai penentu berhasil tidaknya pencapaian kinerja dalam suatu organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMK Al – Mu'allim kesugihan, Kabupaten Cilacap.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah guru SMK Al – Mu'allim kesugihan, Kabupaten Cilacap penelitian ini sebanyak 44 responden. Penelitian ini menggunakan metode analisis uji regresi linier berganda. Data diambil melalui penyebaran kuesioner kepada guru SMK Al – Mu'allim kesugihan dan diolah menggunakan alat bantu *SPSS 23.00 for windows*.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh disimpulkan bahwa kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru, sedangkan secara parsial kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru, dan motivasi serta lingkungan kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru. Pada uji determinan variabel independen terdapat pengaruh sebesar 72,1% terhadap variabel dependen.

Kata kunci: kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, dan kinerja

SUMMARY

The success or failure of an organization in carrying out its duties and functions is closely related to the actors of the organization. Human resources have a strategic role as a determinant of the success or failure of achieving performance in an organization. This study aims to determine: the influence of leadership, motivation, and work environment on teacher performance at SMK Al - Mu'allim kesugihan, Cilacap.

This study uses quantitative methods. The population in this study were teachers of SMK Al - Mu'allim Kesugihan, Cilacap. This study consisted of 44 respondents. This research uses multiple linear regression analysis method. The data was taken through the distribution of questionnaires to teachers of SMK Al - Mu'allim Kesugihan and processed using the SPSS 23.00 tool for findows.

Based on the research results, it can be concluded that leadership, motivation, and work environment simultaneously affect teacher performance, while partially leadership does not significantly affect teacher performance, while motivation and work environment partially significantly affect teacher performance. In the independent variable determinant test there is an effect of 72.1% on the dependent variable.

Keywords: *leadership, motivation, work environment, and performance*

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	iv
HALAMAN PENGESAHAN	iv
NOTA PEMBIMBING.....	iv
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	v
MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
RINGKASAN.....	xi
<i>SUMMARY</i>	xii
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Ruang Lingkup Penelitian.....	7
E. Manfaat Penelitian	7
BAB II TELAAH PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS	9
A. Telaha Pustaka	9
1. Kepemimpinan	9
2. Motivasi.....	12
3. Lingkungan kerja.....	15
4. Kinerja.....	19
B. Penelitian Terdahulu	27
C. Kerangka berfikir	28
D. Pengembangan hipotesis	29
BAB III METODE PENELITIAN	30
A. Desain Penelitian	30

1. Jenis Penelitian	30
2. Lokasi dan waktu penelitian.....	30
3. Teknik pengumpulan data	31
4. Populasi dan Sampel	33
5. Metode analisis data	34
B. Definisi konseptual dan operasi variabel	40
1. Definisi konseptual.....	40
2. Operasional variabel.....	41
BAB IV LAPORAN PENELITIAN.....	44
A. Profil SMK Al – Mu'allim.....	44
B. Karakteristik Responden	51
C. Hasil Penelitian	53
1. Uji Validitas dan Reabilitas.....	53
2. Uji Asumsi Klasik	55
3. Analisia regresi linier berganda.....	57
4. Uji Hipotesis.....	59
D. Pembahasan.....	61
BAB V PENUTUP	64
A. KESIMPULAN	64
B. SARAN	65
DAFTAR PUSTAKA.....	66
LAMPIRAN	68
BIODATA PENULIS	88

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 penelitian terdahulu.....	27
Tabel 3.1 waktu.....	30
Tabel 2.2 skala likert.....	33
Tabel 3.3 penjabaran operasi variabel.....	42
Tabel 4.1 kompetensi keahlian.....	48
Tabel 4.2 jumlah rombel tahun pelajaran.....	48
Tabel 4.3 data siswa.....	48
Tabel 4.4 sarana dan prasarana.....	49
Tabel 4.5 Data karyawan.....	50
Tabel 4.6 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.....	51
Tabel 4.7 karakteristik responden berdasarkan usia.....	52
Tabel 4.8 karakteristik responden berdasarkan masa kerja.....	52
Tabel 4.9 hasil uji validitas kepemimpinan.....	53
Tabel 4.10 hasil uji validitas motivasi.....	53
Tabel 4.11 hasil uji validitas lingkungan kerja.....	53
Tabel 4.12 hasil uji validitas kinerja.....	53
Tabel 4.13 uji reliabilitas.....	54
Tabel 4.14 uji normalitas.....	55
Tabel 4.15 uji heterokedastisitas.....	56
Tabel 4.16 Uji multikolinearitas.....	57
Tabel 4.17 Analisia regresi linier berganda.....	57
Tabel 4.18 uji T.....	59
Tabel 4.19 Uji F.....	60
Tabel 4.20 Uji Koefisien Determinasi.....	61

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 kerangka berfikir	29
------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 2 kuesioner.....	69
Lampiran 3 data tabulasi responden.....	73
Lampiran 4 hasil output SPSS.....	80

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di era globalisasi ini, sumber daya manusia menjadi pusat perhatian yang penting dalam mempertahankan suatu organisasi. Sumber daya manusia merupakan faktor yang produktif yang menjadi penggerak dalam sebuah organisasi, baik instansi maupun perusahaan. Oleh karena itu sumber daya manusia menjadi kebutuhan yang memerlukan perhatian khusus agar bisa berkembang dengan baik. Pengelolaan sumber daya manusia dari awal harus sudah dipersiapkan dengan baik karena sangat menentukan kelangsungan hidup organisasi. Semua itu menjadi tanggung jawab manajemen atau pemimpin dalam kepemimpinannya.

Masalah kepemimpinan menjadi faktor yang sangat menentukan berlangsungnya proses kinerja dan menjadi salah satu faktor untuk mempunyai prestasi dalam sebuah organisasi dalam tercapainya tujuan, kepemimpinan yang efektif harus selalu memberikan pengarahan terhadap kinerja bawahannya dalam mencapai tujuan organisasi. Tanpa adanya kepemimpinan, hubungan antara tujuan individu maupun tujuan organisasi tidak akan berjalan dengan baik dan tidak efisien.

Kepemimpinan secara umum merupakan proses menggerakkan orang lain dengan tujuan untuk mensukseskan suatu organisasi. Kepemimpinan juga dapat diartikan sebagai kegiatan memengaruhi, memberi contoh, memimpin individu maupun kelompok sebagai usaha untuk mensukseskan

tujuan organisasi. Kepemimpinan berasal dari kata pemimpin yang berarti orang yang menjadi panutan atau kepala anggotanya. Sedangkan kepemimpinan merupakan kegiatan seorang pemimpin untuk mempengaruhi anggotanya agar bekerja untuk menuju sasaran dan objek yang sama.

Kepemimpinan tidak hanya melaksanakan proses perencanaan pemimpin dalam jalannya organisasi, akan tetapi juga dapat mengorganisir anggotanya dalam mengatur semua unsur - unsur yang mendukung keberhasilan organisasi. Kepemimpinan juga menjadi upaya mempengaruhi dan menggerakkan orang lain untuk bekerjasama dalam rangka mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan.

Manusia menjadi makhluk sosial sehingga selalu membutuhkan bantuan orang lain dalam melakukan suatu hal. Manusia akan mengusahakan dengan cara apapun untuk mewujudkan kebutuhannya, selain membutuhkan kepemimpinan juga memerlukan motivasi atau dorongan dari orang lain untuk mewujudkan tujuan hidupnya. Seorang pemimpin tidak bisa bekerja dengan baik tanpa bantuan dari bawahannya. Oleh karena itu, sudah menjadi kewajiban pemimpin untuk mengakali bagaimana para bawahannya berprestasi, terutama dalam bidangnya masing - masing. Kemampuan bawahan untuk dapat berprestasi disebabkan adanya dorongan atau motivasi untuk mencapai hasil yang maksimal. Motivasi merupakan kegiatan menggerakkan, menyebabkan, menyalurkan dan mendukung

perilaku manusia, supaya tidak merasa terbebani dalam bekerja dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Definisi motivasi menurut (Lian, 2017) kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan, atau menggerakkan dan motif itulah yang kelak mengarahkan serta menyalurkan perilaku, sikap dan tindakan seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan. Kesiediaan seseorang dalam bekerja ada faktor pendorong dari diri seseorang itu sendiri untuk mengerahkan tenaganya, pada umumnya adalah persyaratan serta keinginan orang tersebut.

Selain motivasi lingkungan kerja juga menjadi faktor yang berpengaruh dalam menjalankan hubungan rantai organisasi. Kehidupan manusia tidak lepas dari berbagai lingkungan sekitarnya. Oleh karena itu, manusia akan selalu berusaha untuk berinteraksi dengan lingkungan sekitarnya. Begitu juga dalam hal pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak bisa menghindar dari lingkungan tempat mereka bekerja.

Menurut Sedarmayati dalam (Erika, 2020) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaruh kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Lebih secara *astronomis* karena fakta bahwa jenis lingkungan kerja dibagi menjadi 2 kategori yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik seperti penerangan/cahaya, suhu udara, kelembapan, sirkulasi udara, kebisingan, setaran mekanis, bau yang mengganggu konsentrasi, tata warna,

dekorasi, musik dan keamanan di tempat bekerja. Sedangkan yang non fisik yaitu hubungan sosial di tempat kerja baik antara atasan dengan bawahan atau hubungan sesama karyawan. Pekerja yang bekerja di lingkungan yang mendukung, ia akan optimal dalam bekerja sehingga akan menghasilkan kinerja yang baik. Dan sebaliknya jika pekerja bekerja dalam lingkungan yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal, pekerja akan malas dan merasa cepet bosan dalam bekerja sehingga kinerja pegawai jadi rendah.

Kinerja selain diartikan sebagai hasil kerja atau prestasi kerja tetapi juga bagaimana proses kerja karyawan berlangsung. Kinerja pegawai secara umum adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang atau kelompok. Kinerja yang baik merupakan tujuan utama dalam suatu organisasi untuk melangkah menuju tercapainya hasil yang maksimal. Kinerja juga merupakan sarana penentu dalam mencapai tujuan organisasi sehingga perlu diusahakan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut siagian dalam (Chairunnisah et al., 2021) yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja.

SMK Al – Mua'allim Kesugihan tidak berbeda dengan sekolah lain, yang mana disitu merupakan sekolah lanjutan dari sekolah menengah pertama sebagai basis untuk mengasah bakat dan keterampilan dalam berbagai bidang tertentu. Sekolah merupakan tempat atau sumber mencari ilmu yang dituntut untuk meningkatkan kualitas pendidikan agar

menciptakan generasi berprestasi dan mempersembahkan pelayanan pendidikan yang lebih baik untuk masyarakat. Kualitas pendidikan tentunya tergantung pada kualitas tenaga pengajar/guru yang akan menjadi penentu kinerjanya di sekolah. Mencari solusi tentang kinerja tenaga pengajar tampaknya tuntutan saat ini untuk memberikan pendidikan terbaik bagi masyarakat. Oleh karena itu kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja adalah beberapa bagian yang menjadi faktor penentu keberhasilan.

Pada dasarnya SMK Al – Mu'allim sudah ada kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja yang cukup baik, akan tetapi masih ditemukan adanya presentasi yang *fluktuatif* sehingga tak jarang ditemukan guru yang menjalankan tugasnya sesuai aturan yang ditetapkan. SMK Al – Mu'allim Kesugihan adalah sekolah swasta tingkat menengah atas yang berbasis pesantren karena tempatnya yang berada di lingkungan pondok pesantren Al – Fiel. Yang beralamat di Jl. Kemerdekaan Timur No.06 Kesugihan Kabupaten Cilacap.

Sekolah sebagai organisasi yang di dalamnya terdapat beberapa komponen yang dijalankan oleh guru, kepala sekolah, maupun siswa dalam rangka meningkatkan kualitas siswa dalam belajar. Kepala sekolah, dan staff karyawan merupakan faktor intern yang berperan penting yang menjadi penentu keberhasilan pendidikan di sekolah, karena mutu ditentukan bagaimana *input* dan *output* dalam proses yang ada di sekolah tersebut.

Setiap guru belum tentu bersedia menggerakkan prestasi kerja yang dimilikinya secara optimal, sehingga membutuhkan adanya dorongan agar seseorang mau menggunakan potensinya untuk bekerja. Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMK Al – Mu’allim Kesugihan Kabupaten Cilacap”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka rumusan masalah yang dikemukakan adalah:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK Al – Mu’allim Kesugihan Kabupaten Cilacap.
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK Al – Mu’allim Kesugihan Kabupaten Cilacap.
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK Al – Mu’allim Kesugihan Kabupaten Cilacap.
4. Apakah kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja secara bersama - sama berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK Al – Mu’allim Kesugihan Kabupaten Cilacap.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan di atas maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK Al – Mu’allim Kesugihan Kabupaten Cilacap.

2. Untuk mengetahui motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK AI – Mu'allim Kesugihan Kabupaten Cilacap.
3. Untuk mengetahui lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK AI – Mu'allim Kesugihan Kabupaten Cilacap.
4. Untuk mengetahui kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja secara bersama – sama berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK AI – Mu'allim Kesugihan Kabupaten Cilacap.

D. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang Lingkup penelitian ini adalah “kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK AI – Mu'allim Kesugihan Kabupaten Cilacap”. Kinerja karyawan di pilih karenan peningkatan kinerja atau sember daya manusia menjadi faktor utama dalam membawa kemajuan dalam suatu organisasi.

E. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian tersebut, maka manfaat yang diharapkan bisa diperoleh dari penelitian ini:

1. Manfaat Praktis

Dengan adanya penelitian ini peneliti dapat mengeksperimenkan dan menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama di bangku perkuliahan dan menambah pengalaman,wawasan serta belajar sebagai praktisi dalam mengkaji suatu masalah kemudian menarik sebuah keputusan dan kesimpulan.

2. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan, pertimbangan, dan menambah informasi terutama mengenai pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMK Al – Mu'allim Kesugihan Kabupaten Cilacap.

BAB II

TELAHA PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

A. Telaha Pustaka

1. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan dapat diartikan sebagai proses mempengaruhi dan mengorganisir para pegawai dalam melakukan sesuatu agar tepat sasaran. Di dalam organisasi kepemimpinan merupakan kebutuhan pokok untuk menentukan berhasil tidaknya tujuan dalam organisasi. Kepemimpinan yang baik akan berpengaruh pada proses manajemen berjalan lancar dan pegawai semangat melaksanakan tugasnya. Semangat kerja, produktifitas kerja dan proses operasi akan baik jika keterampilan atau gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpinnya baik.

Menurut (Kawiana, 2020) secara umum menyatakan bahwa kepemimpinan (*leadership*) adalah kemampuan yang dilakukan oleh pemimpin dalam mempengaruhi bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan.

Lebih jauh lagi menurut Hadari yang dikutip oleh (Badu, Q & Djafri, 2017) melihat kepemimpinan dari dua konteks yaitu struktural dan nonstruktural. Dalam konteks struktural kepemimpinan diartikan sebagai proses pemberian motivasi agar orang – orang yang dipimpin melakukan kegiatan dan pekerjaan sesuai pada

program yang telah ditetapkan. Adapun dalam konteks nonstruktural kepemimpinan dapat diartikan sebagai proses mempengaruhi pikiran, perasaan, tingkah laku, dan mengarahkan semua fasilitas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama.

b. Fungsi – Fungsi Kepemimpinan

Menurut Rivai yang dikutip oleh (Lian, 2017) fungsi kepemimpinan merupakan gejala sosial, karena harus diwujudkan dalam interaksi antara individu dalam situasi sosial suatu sosial/organisasi.

Fungsi kepemimpinan dalam organisasi menurut (fitri rezki, 2020) ada:

- 1) Menciptakan visi, perbedaan utama pemimpin dengan manajer adalah pemimpin memiliki visi atau tujuan kedepan untuk organisasi.
- 2) Mengembangkan budaya organisasi.
- 3) Menciptakan sinergi.
- 4) Memberdayakan anggota organisasi, seorang pemimpin harus memiliki kemampuan untuk melakukan suatu Tindakan yang tujuannya untuk pengembangan organisasi dan sumberdaya organisasi.
- 5) Menciptakan perubahan, perubahan dianggap sebagai pengubah perilaku, struktur, prosedur, dan tujuan ataupun

hasil dari tugas organisasi yang harus sesuai dengan visi misi yang lebih baik.

- 6) Memotivasi anggota.
- 7) Mewakili sistem sosial, pemimpin bertindak sebagai mascot ataupun simbol dari organisasi yang di bawanya.

Dapat dilihat bahwa agar sebuah kelompok kepemimpinannya beroperasi secara efektif maka seseorang harus melakukan dua fungsi utama yaitu, fungsi pemecahan masalah yang terjalin dengan tugas dan fungsi sosial atau fungsi pembinaan kelompok. Fungsi yang terjalin dengan tugas seperti memberi saran pemecahan, informasi dan pendapat.

Lebih sederhananya lagi fungsi kepemimpinan adalah memastikan karyawan mendapatkan hak dan kewajiban selama kegiatan bekerja, yang nantinya akan berpengaruh terhadap melancarkan proses tercapainya tujuan organisasi.

c. Indikator Kepemimpinan

Menurut Fiedler dalam (Erika, 2020) mengidentifikasi tiga dimensi atau indikator kepemimpinan sebagai berikut:

1) Hubungan pemimpin anggota

Dimensi ini dapat diukur dengan tingkat kepercayaan, keyakinan, dan rasa hormat bawahan terhadap atasan mereka. Dimensi ini penting untuk mengetahui efektifitas seorang pemimpin.

2) Struktur tugas

Dimensi ini dapat diukur dengan memprosedurkan penugasan pekerjaan (terstruktur atau tidak terstruktur). Tugas terstruktur merupakan tugas yang mempunyai prosedur. Oleh sebab itu, para anggota memiliki konsep yang jelas untuk pekerjaannya. Begitu juga sebaliknya, tugas yang tidak terstruktur akan membingungkan pekerja untuk menentukan pekerjaan mana yang lebih dahulu untuk diselesaikan.

3) Kekuasaan jabatan

Kekuasaan jabatan merupakan dimensi situasional terakhir yang diidentifikasi oleh Fiedler. Dimensi ini diukur dengan tingkat pengaruh yang dimiliki pemimpin terhadap variabel kekuasaan seperti pekerjaan, memecat, mendisiplinkan, mempromosikan, dan menaikkan gaji. Kekuasaan jabatan yang tinggi akan menyederhanakan tugas pemimpin untuk mempengaruhi orang lain. Sebaliknya, jika kekuasaan yang rendah akan dapat menyulitkan tugas pemimpin.

2. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Istilah motivasi (*motivation*) merupakan istilah serapan dari Bahasa latin “*movere*”, yang secara harfiah berarti menggerakkan (to move)(Badu, Q & Djafri, 2017). Beberapa pakar memiliki beragam pendapat menurut (Lian, 2017) Motivasi secara singkat

dapat diartikan adalah proses menggerakkan manusia, dan memberikan motivasi artinya proses untuk menggerakkan orang lain agar mau melakukan sesuatu sesuai keinginan mengarahkannya. Begitu juga motivasi sumber daya manusia adalah menunjukkan arah dan tujuan tertentu yang dilakukan oleh manusia untuk berperan aktif mengambil jalan yang dituntut untuk memastikan bahwa manusia tersebut menuju dan bergerak ke arah yang telah ditentukan.

Motivasi merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu usaha seseorang yang bekerja sama dalam mencapai suatu tujuan tertentu (Widyaningrum, 2019).

b. Tujuan Motivasi

Menurut Hasibuan, M (2018) tujuan motivasi kerja adalah:

- 1) Mendorong semangat kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- 3) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan.
- 4) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi pegawai.
- 5) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- 6) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya

c. Faktor – faktor yang mempengaruhi motivasi

Menurut Widyaningrum (2019) Motivasi sebagai proses psikologi dalam diri seseorang dipengaruhi oleh dua faktor yaitu:

- 1) Faktor *intern*: keinginan dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan, keinginan untuk berkuasa.
- 2) Faktor *ekstern*: kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, *supervise* yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab, peraturan yang fleksibel.

d. Indikator – indikator motivasi

Menurut Maslow dalam (wulandari, 2019) motivasi dapat diukur menggunakan indikator sebagai berikut:

1) Fisiologi atau kebutuhan fisik

Ini ditunjukkan dengan pemberian upah yang layak kepada pegawai, memberi bonus, uang makan, uang transportasi, fasilitas perumahan dan lain sebagainya.

2) Keamanan

Dengan tersedianya fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, tunjangan kesehatan, dan perlengkapan keselamatan kerja.

3) Sosial

Ditunjukkan dengan berinteraksi dengan orang lain yang diantaranya dengan menjalin hubungan kerja yang baik, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.

4) Penghargaan

Ditunjukkan dengan pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuan, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh karyawan lain atas kinerja kerja mereka.

5) Aktualisasi diri

Ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, di mana karyawan tersebut akan menggerakkan kekuatannya, kemampuan, keterampilan, dan potensinya. Dalam hal ini dapat diadakan pelatihan dan Pendidikan dari pihak perusahaan.

3. Lingkungan kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menjadi salah satu penentu berhasil tidaknya kerja karyawan. Karena lingkungan kerja secara tidak langsung mempengaruhi kinerja karyawan. Di dalam lingkungan sekolah, lingkungan sangat membantu keberhasilan belajar siswa dan kinerja guru. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai unsur - unsur yang mempengaruhi proses kerja, baik secara langsung maupun tidak langsung dalam organisasi atau perusahaan.

Lingkungan kerja bisa dikatakan baik jika kondusif sehingga karyawan saat bekerja merasakan aman, nyaman dan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal. Oleh karena itu menciptakan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan tercapainya tujuan organisasi. Sebaliknya jika lingkungan kerja tidak baik akan menurunkan semangat kerja karyawan dan berimbas pada turunnya kinerja karyawan.

Menurut sendarmayati (dalam Haze & Eri, 2020) mendefinisikan lingkungan kerja adalah sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Widyaningrum (2019) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya sehingga dapat memperoleh hasil yang maksimal.

Lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan fisik dan lingkungan nonfisik. Lingkungan fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang ada di sekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Adapun lingkungan non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun sesama karyawan. Lingkungan kerja segala sesuatu

yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan pekerjaannya.

b. Faktor – faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Menurut Widyaningrum (2019) menyebutkan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kondisi lingkungan kerja. Diantaranya adalah:

- 1) Faktor personal/individu, meliputi: pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- 2) Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer.
- 3) Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- 4) Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur Kinerja dalam organisasi.
- 5) Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

c. Indikator lingkungan kerja

Menurut Siagian dalam (Sihaloho & Siregar, 2019) indikator – indikator lingkungan kerja digolongkan menjadi dua yaitu:

1) Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik terdiri dari:

a) Bangunan tempat kerja

Bangunan tempat kerja tidak hanya menarik untuk dipandang tetapi juga didirikan dengan pertimbangan keselamatan kerja, sehingga karyawan merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya.

b) Peralatan kerja yang memadai

Peralatan yang memadai yang dapat diterima karyawan karena akan mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diembannya di dalam organisasi.

c) Fasilitas

Fasilitas perusahaan sangat dituntut oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan.

d) Tersedianya sarana angkut

Tersedianya sarana angkutan akan mendukung para karyawan untuk sampai di tempat kerja dengan tepat waktu,

2) Lingkungan kerja non fisik

a) Hubungan rekan kerja setingkat

Indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa persengkongkolan di antara sesama rekan sekerja.

b) Hubungan atasan dengan karyawan

Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus dijaga sebagaimana semestinya dan harus ada rasa hormat antara atasan dengan bawahan, dengan adanya rasa hormat itu yang akan menimbulkan rasa hormat di antara individu masing - masing.

c) Kerja sama antar karyawan

Kerjasama antara karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Apabila kerjasama antara karyawan dapat terjalin dengan baik maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien.

4. Kinerja

a. Pengertian kinerja

Istilah kinerja dalam Bahasa Inggris yaitu *performance* yang artinya hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja karyawan sering diartikan hasil akhir dari kewajiban *job description* organisasi yang telah ditetapkan. Setiap organisasi tentunya menginginkan hasil kinerja yang optimal agar mudah untuk tercapainya tujuan organisasi.

Menurut (Juniarti et al., 2021) kinerja merupakan suatu gambaran mengenai tingkat pencapaian suatu kegiatan kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, visi, serta organisasi.

Lebih lanjut dijelaskan bahwa kinerja sebagai pelaksanaan tugas yang bisa dicapai seseorang dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan – batasan yang ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Verianto (2018) *“Performance is the action and results achieved by workers, where performance is the outcome of work, because it provides a strong relationship with the strategic objectives of the organization”*. (Kinerja adalah tindakan dan hasil yang dicapai oleh para pekerja, dimana kinerja merupakan *outcome* dari pekerjaan, karena memberikan hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi). Kinerja merupakan suatu kegiatan atau proses yang menghasilkan sesuatu, pekerjaan yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing, dalam suatu mencapai tujuan di organisasi.

Dari beberapa pendapat para ahli dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja (*out put*) yang dilakukan oleh karyawan di organisasi untuk mencapai target yang diinginkan suatu organisasi dan meminimalkan kerugian. baik buruknya kinerja akan dikatakan sukses jika tujuan bisa tercapai dengan baik sesuai target.

b. Penilaian Kinerja

Untuk mengetahui prestasi kerja yang telah dicapai oleh setiap karyawan. Setiap perusahaan, lembaga Pendidikan, Yayasan Pendidikan dipelukan adanya penilaian kinerja karyawan. Penilaian kerja dilakukan untuk mengetahui prestasi kinerja karyawan dalam bekerja, apakah termasuk kategori baik, cukup atau malah kurang baik.

Penilaian kinerja merupakan faktor yang penting untuk melihat seberapa baik kinerja seorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Penilaian kinerja pada dasarnya adalah mekanisme formal dalam meninjau kinerja secara individual. Penilaian kinerja bisa dikatakan efektif jika prosesnya berjalan sesuai prosedur yang ditetapkan dan berdampak peningkatan pada kinerja karyawan.

Ada beberapa alasan dan pertimbangan pentingnya melakukan penilaian kinerja menurut (Chairunnisah et al., 2021) adalah:

- 1) Penilaian kinerja dapat menetapkan standar kinerja pegawai.
- 2) Penilaian kinerja dapat digunakan untuk menilai kinerja aktual pegawai sesuai dengan standar – standar kinerja pegawai.
- 3) Penilaian kinerja memberikan umpan balik bagi para manajer maupun pegawai untuk melakukan introspeksi dan meninjau kembali perilaku selama ini yang positif maupun negatif untuk

kemudian dirumuskan kembali sebagai perilaku yang mendukung tumbuh kembangnya budaya organisasi secara keseluruhan.

- 4) Penilaian kinerja diperlukan untuk pertimbangan pelatihan kembali (*retraining*) serta pengembangan.

Menurut Asnawi (2019). Tujuan penilaian kinerja yang ditemui di instansi adalah untuk menghasilkan informasi yang akurat dan benar tentang perilaku dan kinerja anggota instansi. Semakin akurat suatu informasi yang dihasilkan oleh system penilaian kinerja maka semakin besar pula potensi nilainya bagi instansi. Tujuan lain dapat digolongkan menjadi dua yaitu evaluasi dan pengembangan. Keduanya tidaklah saling berpisah, akan tetapi secara tidak langsung berbeda dari segi orientasi, waktu, metode, dan peran tasan dan bawahan.

- c. Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Menurut kasmir dalam (Erika, 2020) Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut:

- 1) Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam menjalankan pekerjaannya.

2) Pengetahuan

Yang dimaksud merupakan pengetahuan persoalan pekerjaan. Seseorang yang pengetahuan baik atau berpengalaman dalam bekerja akan menghasilkan kinerja baik.

3) Rencana kerja

Merupakan rencana pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai target tujuan.

4) Kepribadian

Seseorang yang memiliki kepribadian baik akan dengan bersungguh – sungguh penuh tanggung jawab dalam menjalankan hak dan kewajiban.

5) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam nenggerakan bawahan untuk menjalankan tugasnya.

6) Budaya organisasi

Budaya oraganisasi merupakan kebiasaan atau norma – norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.

7) Kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira seseorang setelah atau saat melakukan suatu pekerjaan.

8) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan sesuatu atau kondisi di sekitar lokasi tempat berlangsungnya pekerjaan.

9) Loyalitas

Loyalitas merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempat ia bekerja.

10) Komitmen

Komitmen merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

11) Disiplin kerja

Disiplin kerja merupakan bentuk usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh – sungguh.

d. Karakteristik mempunyai kinerja tinggi

Menurut (Asnawi, 2019) karakteristik orang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut:

1) Berorientasi pada prestasi

Karyawan yang kinerjanya tinggi memiliki keinginan yang kuat membangun sebuah mimpi tentang apa yang mereka inginkan tentang dirinya.

2) Percaya diri

Karyawan yang memiliki kinerja tinggi memiliki sifat mental positif yang mengarah untuk bertindak dengan tingkah percaya diri yang tinggi.

3) Pengendalian diri

Karyawan yang kinerjanya tinggi mempunyai rasa disiplin diri yang tinggi.

4) Kompetensi

Karyawan yang kinerjanya tinggi telah mengembangkan kemampuan spesifik atau kompetensi berprestasi dalam daerah pemilihan mereka.

e. Indikator – indikator kinerja karyawan

Indikator kinerja menurut Kasmir dalam (Juniarti et al., 2021) sebagai berikut :

1) Kuantitas

Kuantitas yang dinilai bukan dari hasil akan tetapi seberapa cepat pekerjaan terselesaikan. Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kuantitas atau jumlah suatu pekerjaan yang dihasilkan karyawan melalui berapa jumlah unit yang dihasilkan dalam sehari, atau berapa jumlah siklus kegiatan yang di selesaikan.

2) Waktu

Ini yang dimaksud dengan waktu yang diperlukan dalam menyelesaikan aktivitas atau dalam menghasilkan produk barang dan jasa. Indikatornya antara lain tingkat ketidakhadiran, keterlambatan. Waktu kerja efektif/ jam kerja hilang.

3) Penekanan

Biaya penekanan ini terkait dengan penggunaan fasilitas kerja yang optimal dan dengan biaya yang sudah dianggarkan dijadikan sebagai acuan agar tidak melebihi dari anggaran yang telah ditetapkan.

4) Pengawasan

Setiap kegiatan aktivitas suatu pekerjaan memerlukan pengawasan agar tidak melenceng dari yang telah ditetapkan. Selain itu pengawasan dalam aktivitas karyawan selama jam kerja yang telah ditentukan.

5) Hubungan antar karyawan

Dalam hal ini penilaian kinerja dapat diukur melalui kemampuan seseorang untuk bekerja sama dengan baik antar karyawan.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 penelitian terdahulu

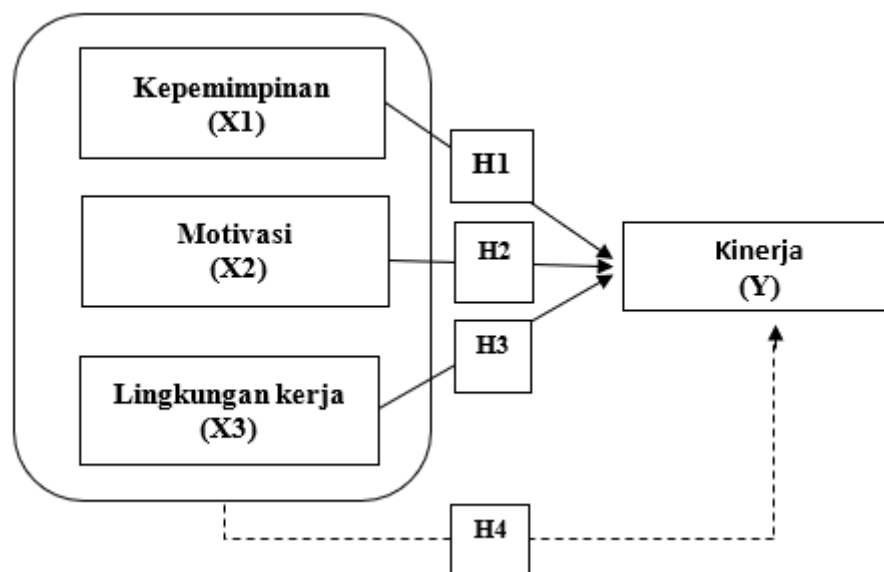
No	Peneliti	Judul	Tahun	Hasil Penelitian
1.	Laras Lasmini	“Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat.	2017	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
2	Oktavianus	Pengaruh kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Study pada karyawan CV. Putra Bintang Api, Pangkal Bun, Kalimantan Tengah.	2018	Hasil penelitian menunjukan bahwa (1) Kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (2) Kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3	Kristianingsih	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada BNI Syariah Kcp Cilacap	2020	hasil penelitian yang diperoleh disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan motivasi secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel lingkungan kerja

				secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
4	Erick Novalino Darmawan	Pengaruh komunikasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan gaya kepemimpinan sebagai intervening variable Study kasus pada karyawan CV Andi Offset Sleman Yogyakarta	2017	Hasil penelitian menunjukkan: (1) Komunikasi mempengaruhi gaya kepemimpinan secara positif. (2) Komunikasi mempengaruhi kinerja karyawan secara positif. (3) Gaya kepemimpina mempengaruhi kinerja karyawan secara positif. (4) Iklim organisasi tidak memediasi pengaruh komunikasi dan kinerja karyawan pada karyawan tetap dari semua unit/ bagian CV Andi Offset, Yogyakarta.

C. Kerangka berfikir

Dari uraian pemikiran di atas dapat diperjelas melalui variabel pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, secara skematis dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.1 kerangka berfikir



D. Pengembangan hipotesis

Berdasarkan kajian di atas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H1: Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Guru di SMK Al – Mu'allim Kesugihan Kabupaten Cilacap.

H2: Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Guru di SMK Al – Mu'allim Kesugihan Kabupaten Cilacap.

H3: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru di SMK Al – Mu'allim Kesugihan Kabupaten Cilacap.

H4: Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru di SMK Al – Mu'allim Kesugihan Kabupaten Cilacap.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis dan desain penelitian kuantitatif. Penelitian ini digunakan untuk mengukur variabel bebas dan variabel terikat dengan menggunakan angka – angka dan diolah menggunakan statistik. Dalam penelitian ini variabel independent (yang memengaruhi) dan dependent (dipengaruhi). Penelitian ini akan menjelaskan pengaruh kepemimpinan, Motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru.

2. Lokasi dan waktu penelitian

a. Lokasi

Untuk mengetahui apakah kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Peneliti memutuskan untuk meneliti di sekolah SMK Al – Mu'allim kesugihan, Kabupaten Cilacap.

b. Waktu

Tabel 3.1 waktu penelitian

No	kegiatan	2022 Bulan ke					
		3	4	5	6	7	8
1	Pengajuan outline dan rekomendasi pembimbing						
2	Konsultasi awal dan penyusun rencana kegiatan						

3	Proses bimbingan awal penyusun proposal						
4	Proses survai lokasi penelitian dan penyelesaian proposal						
5	Seminar proposal skripsi						
6	Revisi proposal skripsi dan persetujuan revisi						
7	Pengumpulan data dan pengolahan data						
8	Proses bimbingan untuk menyelesaikan skripsi						
9	Ujian skripsi						
10	Revisi skripsi						

3. Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data merupakan cara atau metode yang digunakan peneliti untuk mendapatkan data dalam penelitian. Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah:

a. Studi kepustakaan

Studi kepustakaan, digunakan dalam penelitian kepustakaan dengan membaca buku, skripsi, maupun tesis sebagai acuan penelitian terdahulu yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

b. Kuesioner.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer karena pengambilan data dilakukan dengan cara membagi kuesioner kepada guru dan staff. Kuesioner merupakan

teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang diharapkan dari responden (Sugiono, 2020)

c. Metode wawancara

Wawancara, dilakukan dalam rangka menemukan data yang lebih terperinci. Wawancara responden, informan, dan narasumber dapat dilakukan dengan angket atau pedoman wawancara.

d. Metode dokumentasi

Teknik dokumentasi adalah pengumpulan data dan informasi melalui arsip dan dokumen. Untuk memperoleh data pendukung yang dibutuhkan dari sumber yang dapat dipercaya yang berasal dari sumber non manusia.

Pengukuran variabel dilakukan dengan menggunakan skala likert. Sekala likert digunakan untuk menggunakan sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok tentang kejadian atau gejala social (Sugiyono, 2020).

Skala pengukuran

Tabel 3.2 skala likert

No	Alternatif Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

4. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah seluruh objek yang menjadi sasaran penelitian atau pengamatan dan memiliki sifat – sifat yang sama (Nuryadi et al., 2017). Populasi dalam penelitian ini adalah guru dan tenaga kependidikan SMK Al – Mu'allim Kesugihan, Kabupaten Cilacap yang berjumlah 44 orang.

b. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (sugiono, 2020). Dikarenakan keterbatasan jumlah populasi, maka seluruh populasi dijadikan sampel dalam penelitian ini. Sesuai yang dikemukakan oleh Arikunto bahwa apabila subjek kurang dari 100 lebih baik diambil semua. Penentuan sampel dengan Teknik seperti ini disebut sampel jenuh atau sensus.

5. Metode analisis data

Metode analisis data yang dilakukan dengan menganalisis langsung serta memahami data yang ada, data yang terkumpul kemudian diproses dan dianalisa dengan menggunakan program bantuan *computer* yaitu *SPSS (Statistical Program For Social Science) 23.00 for windows:*

a. Uji instrument

1) Uji validitas

Uji validitas merupakan uji untuk mengetahui sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur secara tepat pada apa yang mau diukur. Validitas merupakan pengujian yang paling mendasar jika suatu pengujian tidak mempunyai validitas yang tinggi maka kesahihan pengujian tersebut masih diragukan.

Untuk bisa mengetahui pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara mengkorelasi skor butir dengan skor total, menurut (Komarudin & sarkadi, 2017) dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

r_{xy} = koefisien Korelasi

X = skor butir

Y = skor total yang diperoleh

N = jumlah responden

Suatu butir dikatakan valid apabila didapatkan besarnya koefisien korelasi butiran dengan skor total yang lebih besar dari r tabel pada taraf signifikansi 5%.

2) Uji reliabilitas

Uji realibilitas adalah untuk menguji sejauh mana suatu alat pengukuran secara ajeg, secara handal mengukur apa yang diukurnya (Komarudin & sarkadi, 2017). Variabel dikatakan reliabel bila memberikan hasil yang ajeg/tetap walaupun dilakukan siapa saja dan kapan saja, sehingga data yang dihasilkan dapat digunakan oleh penguji sebagai sampel yang sebenarnya. Instrument yang memenuhi persyaratan reliabilitas berarti dapat menghasilkan ukuran yang konsisten walaupun instrumen tersebut digunakan berulang – ulang.

Uji reliabiitas dalam penelitian ini menggunakan *alpha Cronbach*. Suatu instrument dikatakan reliabel apabila hasil *Alpha Cronbach* > 0,6

Rumus perhitungannya adalah sebagai berikut:

$$r_{11} = \frac{k}{k-1} \times \left(\frac{\sum si}{st} \right)$$

r_{11} = Nilai reliabilitas

$\sum Si$ = Jumlah varians sekor tiap – tiap item

St = Varians total

K = jumlah item

Perhitungan uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *SPSS 23.0 for windows*. Perhitungan yang dilakukan adalah uji reliabilitas untuk semua item yang gugur maupun yang valid dan uji reliabilitas hanya untuk item yang valid serta digunakan dalam instrumen penelitian.

b. Uji asumsi klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk melihat atau menguji suatu model yang termasuk layak atau tidak layak digunakan dalam penelitian. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji normalitas data, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinieritas (Saputri & Andayani, 2018).

1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh terdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dapat diuji dengan analisis *Kolmogorov Smirnov* satu arah. Pengambilan kesimpulan untuk mengetahui apakah suatu data mengikuti distribusi normal atau tidak adalah dengan menilai nilai signifikannya. Jika signifikan $> 0,05$ maka berdistribusi normal dan sebaliknya (Erika, 2020).

2) Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dan *residual* satu pengamatan kepengamatan yang lain. Model regresi yang

baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas (Ghazali,2018).

Banyak cara dalam metode statistik yang dapat digunakan untuk menentukan apakah suatu model terbebas dari masalah heteroskedastisitas atau tidak, salah satunya metode Uji Glejser. Jika diperoleh nilai signifikansi untuk variabel independent $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat *problem* heterokedastisitas.

3) Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Jika korelasi, maka dikatakan terdapat adanya masalah multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak ada terjadinya korelasi antar variabel bebas. Metode untuk menguji adanya multikolinearitas ini dapat dilihat dari *tolerance value* atau *variance inflation factor (VIF)*. Batas *tolerance value* >0 yaitu 1 atau dengan ketentuan:

Bila $VIF > 10$ terdapat masalah multikolinearitas

Bila $VIF < 10$ tidak terjadi masalah multikolinearitas

c. Analisis regresi linier berganda

Analisis regresi linier berganda mengestimasi besarnya koefisien – koefisien yang dihasilkan oleh persamaan yang bersifat linier yang melibatkan dua atau lebih variabel bebas untuk

digunakan sebagai alat prediksi besar nilai variabel terikat (Muhid, 2019). Dengan rumus:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

Y = kinerja

a = konstanta

b = perubahan rata – rata untuk setiap perubahan satu unit variabel x

X1= kepemimpinan

X2= motivasi

X3= lingkungan kerja

b₁b₂b₃ = koefisien regresi

e = variabel pengganggu

d. Uji Hipotesis

Uji Hipotesis ini terdiri dari pengujian signifikansi individu (uji t), pengujian signifikansi simultan (uji F), dan pengujian koefisien determinasi (R²):

1) Uji T

Uji T ditunjukkan untuk menguji pengaruh masing – masing variabel independent secara persial (Nihayah, 2019). Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel bebas yaitu kepemimpinan (X1), motivasi (X2), lingkungan kerja (X3) dan variabel terikat kinerja (Y). kaidah pengambilan keputusan dalam uji T dengan nilai signifikansi yang ditetapkan adalah 5% (0,05) adalah

- a) Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, atau tidak ada pengaruh antara variabel yang diuji.
- b) Jika nilai sig $< 0,05$ maka H_0 ditolak H_a diterima, atau ada pengaruh antara variabel yang di uji.

2) Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengujian apakah semua variabel bebas (*independent*) dimasukan dalam model secara bersama - sama berpengaruh terhadap variabel terikat (*dependent*). Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05, jika nilai sig $< 0,05$ maka seluruh variabel bebas secara bersama – sama berpengaruh terhadap variabel terikat.

3) Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji Koefisien Determinasi (R^2) Pada dasarnya digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat. Nilai R^2 dikatakan baik jika di atas 0.5 karena nilai R^2 berkisar antara 0 sampai 1.

Identifikasi determinan menunjukkan besarnya kontribusi variabel independent terhadap variabel dependen. Semakin besar nilai identifikasi determinan maka semakin baik kemampuan variabel dependen. Jika determinan (R^2) semakin mendekati 1 (satu) maka dapat dikatakan berpengaruh signifikan dari variabel independent terhadap dependen

semakin besar. Sebaliknya, dikatakan semakin kecil pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen jika determinan (R^2) mendekati 0 (nol).

B. Definisi konseptual dan operasi variabel

1. Definisi konseptual

Definisi konseptual adalah pemaknaan dari konsep yang digunakan, sehingga memudahkan peneliti untuk mengoperasikan konsep tersebut di lapangan. Definisi konseptual penelitian ini sebagai berikut:

a. Kinerja

Kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai serta merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta (Indrasari, 2017)

b. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi manusia dalam melakukan dan tidak melakukan sesuatu (Badu, Q & Djafri, 2017).

c. Motivasi

Motivasi adalah sebagai konsep yang menguraikan tentang dorongan biologis, emosional, sosial, dan kognitif yang berasal dari dalam diri individu karyawan yang menjadi alasan atau hasrat individu tersebut memiliki nilai, sikap, dan kegairahan kerja (fitri rezki, 2020).

d. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya. Baik sebagai perseorangan maupun kelompok

2. Operasional variabel

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau obyek penelitian yang mempunyai karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi dan kemudian ditarik kesimpulan (sugiyono, 2020).

Jenis – jenis variabel dalam penelitian dapat dibedakan menjadi:

a. Variabel independen

Variabel *independent* (variabel bebas) adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan variabel lain. Terdapat tiga variabel bebas dalam penelitian ini yaitu: kepemimpinan (X1), motivasi (X2), lingkungan kerja (X3).

b. Variabel dependen

Variabel *dependen* (variabel terikat) adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat dari variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen (terikat) adalah kinerja karyawan (Y).

Tabel 3.3 penjabaran operasi variabel

Variabel	Definisi	Indikator
Variabel bebas: 1.Kepemimpinan	Kepemimpinan ialah kemampuan untuk mempengaruhi manusia dalam melakukan dan tidak melakukan sesuatu.	Fiedler: 1. Hubungan pemimpin anggota 2. Stuktur tugas 3. Kekuasaan jabatan
2.Motivasi	Motivasi adalah sebagai konsep yang menguraikan tentang dorongan biologis, emosional, sosial, dan kognitif yang berasal dari dalam diri individu karyawan yang menjadi alasan atau hasrat individu tersebut memiliki nilai, sikap, dan kegairahan kerja.	Maslow: 1. Fisiologis atau kebutuhan fisik 2. Keamanan 3. Sosial 4. Penghargaan 5. Aktualisasi diri
3.lingkungan kerja	Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya. Baik sebagai perseorangan maupun kelompok	Siagian: 1. Lingkungan kerja fisik a) Bangunan tempat kerja b) Peralatan kerja yang memadai c) Fasilitas d) Tersedianya sarana angkutan 2. Lingkungan kerja non fisik a) Hubungan rekan kerja setingkat b) Hubungan atasan dan karyawan c) Kerja sama antar karyawan

Variabel terikat: 4. Kinerja	Kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai serta merujuk pada Tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta.	Kasmir sebagai berikut: 1. Kuantitas 2. Waktu 3. Penekanan 4. Pengawasan 5. Hubungan antar karyawan
---------------------------------	---	--

BAB IV

LAPORAN PENELITIAN

A. Profil SMK Al – Mu'allim

1. Sejarah SMK Al – Mu'allim

SMK Al-Mu'allim didirikan pada tahun 2007, program SMK Al - Mu'allim itu di bawah Yayasan YAPESDAI yang bernaungan di bawah Pondok Pesantren Al Fiel Kesugihan, dengan menyelenggarakan program keahlian yang terdiri dari program keahlian Teknik Mekanik Otomotif, Teknik Kendaraan Ringan, Akuntansi dan Farmasi. Nantinya dapat berkembang dengan kompetensi jurusan yang lain. Program ini menjadi pilihan pada SMK Al-Mu'allim Kesugihan dengan pertimbangan mempunyai kekhususan dan kelebihan.

Sehubungan dengan ini maka Yayasan Pengembangan Sumber Daya Insani (YAPESDAI) Pondok Pesantren Al Fiel Kesugihan dalam upaya pengembangan hal tersebut di atas menyelenggarakan sekolah kejuruan SMK Al-Mu'allim di Pondok Pesantren Al-Fiel Kesugihan yang ikut berperan aktif serta bertanggung jawab untuk mencerdaskan peserta didik. SMK merupakan yang menyelenggarakan program keahlian Teknik Mekanik Otomotif, Akuntansi dan menginduk pada SMK Negeri 2 Cilacap serta peyelenggaraan merupakan program SMK kelas jauh yang diselenggarakan di Pondok Pesantren Al-Fiel Kesugihan. Selain potensi Yayasan, tentunya dukungan dari semua pihak termasuk sarana dan prasarana pendidikan yang memadai dari

SMK Negeri 2 Cilacap, dan pada tahun pembelajaran 2007/2008 SMK Al-Mu'allim di Pondok Pesantren Al-Fiel Kesugihan mampu mandiri menyelenggarakan proses pendidikan yang memadai. Pada akhirnya SMK di Pondok Pesantren Al-Fiel Kesugihan berusaha untuk menciptakan tenaga kerja yang cerdas, terampil dan bertakwa serta menciptakan kelulusan yang siap dan tenaga terampil yang diharapkan serta mampu bersaing di pasar kerja secara lokal dan nasional.

Pada sisi lain kemajuan dan berbagai predikat yang diterima di SMK Al-Mu'allim Kesugihan ini tidak lepas dari peran seluruh tenaga kependidikan yang ada di SMK ini di bawah pimpinan kepala Dinas. Sejak berdiri SMK Al-Mu'allim Kesugihan telah mengalami 4 kali pergantian kepala sekolah madrasah, yaitu:

- a. Bapak Masruri, S.Ag, MSi : s/d tahun 2018
- b. Bapak M. Sa'dulloh Ashfi, S. Pd.I : Tahun 2018 s/d 2021
- c. Bapak Muhlasin, M.Pd.i : Tahun 2021 s/d sekarang

Semuanya memiliki peranan yang sangat berarti pada masa kepemimpinannya serta telah memberikan dasar yang kuat pada masa kepemimpinan berikutnya.

2. Identitas Sekolah

Nama Sekolah : SMK Al – Mu'allim Kesugihan

NSS : 403030115001

NPSN : 20340883

SK. Bupati cilacap: 421./195/33 Tanggal 24 Mei 2017

Alamat Sekolah : Jl. Kemerdekaan Timur No 06 Kesugihan Kidul,

: Kecamatan Kesugihan

Kabupaten : Cilacap

Propinsi : Jawa Tengah

Kode Pos : 53274

3. Data Sepala Sekolah

Nama : Muhlasin, M.Pd.i

Tempat tanggal lahir : Cilacap, 12 Agustus 1972

Pendidikan terakhir : S2

Alamat rumah : Jl. Sunan kali jaga No.1 Rt 6, Rw 6, kuripan,
Kesugihan, Cilacap.

4. Visi - Misi

a) Visi

Menciptakan peserta didik yang cerdas, mandiri dan berahlakul karimah.

b) Misi

1) Membentuk sikap dan perilaku peserta didik yang berakar pada nilai – nilai budaya banysa dan pesantren.

2) Meningkatkan prestasi akademik dan nonakademik melalui peningkatan pembelajaran.

3) Meningkatkan kreativitas dan jiwa kemanusiaan peserta didik melalui kegiatan pembelajaran.

5. Tujuan dan Sasaran

a. Tujuan

Dengan terwujudnya SMK Al-Mu'allim Kesugihan Program Keahlian Teknik Otomotif dan Akuntansi bertujuan:

- 1) Menyediakan tempat pendidikan kejuruan yang berkualitas.
- 2) Meningkatkan nilai tambah bagi santri.
- 3) Menyiapkan santri agar setelah lulus memiliki kompetensi dan daya saing yang tinggi khususnya di bidang otomotif /industry.
- 4) Meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar dapat meningkatkan pemberdayaan potensi daerah dari mana santri berasal.
- 5) Mengaplikasikan teori yang ada yang mengacu kepada perkembangan zaman.

b. Sasaran

Sasaran dari program ini adalah siswa dari kaum tidak mampu (*du'afa*) yang berada di lingkungan pondok pesantren Al Fiel Kesugihan dan sekitarnya dan santri yang menetap di pondok pesantren.

6. Kompetensi Keahlian

Tabel 4.1 kompetensi keahlian

No	Kompetensi Keahlian	Akreditasi	Ijin/ masa berlaku
1	Teknik Otomotif	B	09 November 2022
2	Akuntansi	B	09 November 2022
3	Teknik dan Bisnis Sepeda Motor	B	09 November 2022
4	Farmasi Industri	B	09 November 2022

7. Jumlah Rombel Tahun Pelajaran: 2021/ 2022

Tabel 4.2 jumlah rombel tahun pelajaran

No	Kompetensi Keahlian	Kelas			Total
		X	XI	XII	
1	Teknik Otomotif	2	2	2	6
2	Akuntansi	1	2	2	5
3	Teknik dan Bisnis Sepeda Motor	2	1	1	4
4	Farmasi Industri	1	1	1	3

8. Data Siswa Tahun Pelajaran: 2020/2021

Tabel 4.3 data siswa

No	Kompetensi Keahlian	Kelas			Total
		X	XI	XII	
1	Teknik Otomotif	71	83	73	227
2	Akuntansi	49	52	56	157
3	Teknik dan Bisnis Sepeda Motor	53	31	26	110
4	Farmasi Industri	33	27	16	76

9. Sarana dan Prasarana

Tabel 4.4 sarana dan prasarana

No	Jenis prasarana	Jumlah ruang	Jumlah ruang kondisi baik	Jumlah ruang kondisi rusak	Kategori kerusakan		
					Rusak ringan	Rusak sedang	Rusak berat
1	Ruang kelas	24	11	13	13	-	-
2	Perpustakaan	1	1	-	-	-	-
3	R. Lab. Komputer	1	1	-	-	-	-
4	R. Bengkel TKR	1	1	-	-	-	-
5	R. Bengkel TBSM	1	1	-	-	-	-
6	R. Lab. Farmasi	1	1	-	-	-	-
7	R. Pimpinan	1	1	-	-	-	-
8	R. Guru	1	1	-	-	-	-
9	R. Tata Usaha	1	1	-	-	-	-
10	R. Konseling	1	1	-	-	-	-
11	Tempat Ibadah	1	1	-	-	-	-
12	R. UKS	1	1	-	-	-	-
13	Toilet WC Guru	4	4	-	-	-	-
14	Toilet WC siswa	1	1	-	-	-	-
15	Gudang	1	1	-	-	-	-

10. Data karyawan

Tabel 4.5 Data karyawan

No	Nama	Jabatan
1	Muhlasin, M.Pdi	Kepala Sekolah
2	M Habibulloh, M.Pd	Waka Kurikulum
3	Irfan Nur Aji, M.Pd	Waka kesiswaan
4	Nursalim, S. Kom	Waka sarpras
5	Tamat Basori, SE	Waka humas
6	Nani Listiani, S.Pd	Ka.prodi TBSM
7	Setya Nur Hanifah, S.Pd	Ka. Prodi AKL
8	Arif Kurniawan, ST	Ka. Prodi TKRO
9	Ika Gustin Hidayat, S.Farm	Ka. Prodi FI
10	Fiki nur maulina, S.Pd	Guru
11	Adnan, S.Ag	Guru
12	Rofiqul Mustaqim, S.Pd.T	Guru
13	Hj. Dra. maftuhatusamroh	Guru
14	Drs. Musihudin	Guru
15	Malik Hidayat, S.Ag,M.Pd.i	Guru
16	Istikomah, S.Pd. i	Guru
17	Hari Mulyakno Santoso, S.Farm,Apt	Guru
18	Septi Arini,S.Pd	Guru
19	Nani Widi Astuti, S.Pd.Si	Guru
20	Afif Nur Azizah, S.Sos	Guru
21	Siti Masngadah, S.Pd	Guru
22	Siti Suharyati, SE	Guru
23	Dyas fiansyah	Guru
24	Ky. Tauseh Asarah	Guru
25	Arini Rahayu, SM	Guru
26	Mei Ade Setiawan	Guru
27	Puji Agus W, S.Pd	Guru
28	Samsul Rohman, S.Pd	Guru
29	Fitriatul Ummah, S.Pd	Guru
30	M. Sukron Ma'mun	Guru
31	Sucipto Aji Wibowo	Guru
32	Hasan Mustofa, S.Ag	Guru
33	Muh. Abdurrohman U.A	Guru
34	Wahyu Kuniati, S.Pd	Guru

35	Akhmad nurudhukha	Guru
36	Widiarti	Ka. Tata Adm Sekolah
37	Rubi Wibowo	Administrasi
38	TSalitsul Abna	Bendahara
39	April Afrianto	Operator Dapodik
40	Dedi Amor Pamungkas	Perpustakaan
41	Martini	Kebersihan
42	Aji Saputra	Kebersihan
43	Sopyan	Tata usaha
44	M. Sidni Rizqon	Security

B. Karakteristik Responden

Berbagai macam karakteristik responden diantaranya adalah:

1. Jenis Kelamin

Berdasarkan jenis kelamin, karakteristik responden dikelompokkan menjadi dua kelompok, ditunjukkan dengan tabel sebagai berikut:

Tabel 4.6 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase(%)
1	Laki – laki	28	63,6
2	Perempuan	16	36,4
	Jumlah	44	100

Berdasarkan tabel di atas, presentase responden berdasarkan jenis kelamin paling banyak didominasi oleh laki – laki yaitu sebanyak 63,6% atau 28 orang. Dan presentase responden perempuan sebanyak 36,4% atau 16 orang.

2. Usia

Berdasarkan usia, karakteristik responden dikelompokkan menjadi tiga kelompok, ditunjukkan dengan tabel sebagai berikut:

Tabel 4.7 karakteristik responden berdasarkan usia

No	Usia	Frekuensi	Presentase(%)
1	20 – 30	20	45,5
2	30 – 50	18	40,9
3	>50 Tahun	6	13,6
Jumlah		44	100

Berdasarkan tabel di atas, presentase responden berdasarkan usia paling tinggi didominasi oleh responden dengan usia 20 – 30 tahun sebanyak 45,5% atau sebanyak 20 orang, sedangkan responden usia 30 – 50 tahun sebanyak 40,9% atau sebanyak 18 orang, dan responden usia lebih dari 50 tahun sebanyak 13,6% atau sebanyak 6 orang.

3. Masa Kerja

Berdasarkan masa kerja, karakteristik responden dikelompokkan menjadi tiga kelompok, ditunjukkan dengan tabel sebagai berikut:

Tabel 4.8 karakteristik responden berdasarkan masa kerja

No	Masa Kerja	Frekuensi	Presentase(%)
1	< 1 Tahun	8	18,2
2	1 – 10 Tahun	26	59,1
3	>10 Tahun	10	22,7
Jumlah		44	100

Berdasarkan tabel di atas, presentase responden berdasarkan masa kerja yaitu responden dengan masa kerja < 1 tahun sebanyak 18,2% atau sebanyak 8 orang, responden dengan masa kerja 1 – 10 tahun sebanyak 59,1% atau sebanyak 26 orang, dan responden dengan masa kerja lebih dari 10 tahun sebanyak 22,7% atau sebanyak 10 orang.

C. Hasil Penelitian

1. Uji Validitas dan Reabilitas

a) Validitas

Tabel 4.9 hasil uji validitas kepemimpinan

kepemimpinan				
Item pernyataan	Nilai R Hitung	tanda	Nilai R Tabel	Keterangan
1	0,885	>	0,2907	Valid
2	0,738	>	0,2907	Valid
3	0,66	>	0,2907	Valid

Tabel 4.10 hasil uji validitas motivasi

Motivasi				
Item pernyataan	Nilai R Hitung	Tanda	Nilai R Tabel	Keterangan
1	0,715	>	0,2907	Valid
2	0,735	>	0,2907	Valid
3	0,709	>	0,2907	Valid
4	0,694	>	0,2907	Valid
5	0,734	>	0,2907	Valid

Tabel 4.11 hasil uji validitas lingkungan kerja

Lingkungan Kerja				
Item pernyataan	Nilai R Hitung	Tanda	Nilai R Tabel	Keterangan
1	0,801	>	0,2907	Valid
2	0,747	>	0,2907	Valid
3	0,592	>	0,2907	Valid
4	0,561	>	0,2907	Valid
5	0,73	>	0,2907	Valid
6	0,769	>	0,2907	Valid
7	0,763	>	0,2907	Valid

Tabel 4.12 hasil uji validitas kinerja

Kinerja				
Item pernyataan	Nilai R Hitung	tanda	Nilai R Tabel	Keterangan
1	0,728	>	0,2907	Valid
2	0,779	>	0,2907	Valid
3	0,666	>	0,2907	Valid
4	0,655	>	0,2907	Valid
5	0,799	>	0,2907	Valid

Berdasarkan tabel di atas, hasil *output SPSS* dari masing – masing variabel bebas dengan nilai R hitung bergerak lebih besar dari nilai R tabel dengan N= 44 pada taraf signifikansi 5% (0,05) sebesar 0,297 sehingga menunjukkan seluruh pernyataan kepemimpinan (X1), motivasi (X2), lingkungan kerja (X3) dan kinerja (Y) valid dan dapat digunakan sebagai instrument penelitian.

a) Uji Reliabilitas

Uji realibilitas merupakan uji keadaan untuk mengetahui sejauh mana alat ukur tersebut memberikan hasil yang konsisten atau tidak berubah dari waktu - waktu. Dalam penelitian ini menggunakan *Cronbach's Alpha*, yang dimana dianggap reliabel apabila memiliki *Cronbach's Alpha* > 0,60. Hasil pengujian ini didapat dari hasil *output SPSS 23.00 for windows*.

Tabel 4.13 uji reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha(α)	Minimal Cronbach's Alpha(α)	Keterangan
1	Kepemimpinan	0,620	0,60	Reliabel
2	Motivasi	0,750	0,60	Reliabel
3	Lingkungan kerja	0,832	0,60	Reliabel
4	Kinerja	0,757	0,60	Reliabel

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa semua nilai *Cronbach's Alpha* dari seluruh variabel yang telah di ujikan memiliki nilai di atas atau lebih dari 0,06. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan yang terkait kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, dan kinerja dalam penelitian ini lolos dalam uji realibilitas dan dinyatakan reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a) Uji normalitas

Uji normalitas untuk menguji apakah residual yang diperoleh dari penelitian berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas residual dapat dilakukan menggunakan uji *kolmogorov smirnov* satu arah. Data dikatakan normal apabila nilai signifikan $> 0,05$ maka variabel berdistribusi normal dan sebaliknya jika signifikan $< 0,05$ maka variabel tidak berdistribusi normal.

Tabel 4.14 uji normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			44
Normal Parameters ^{a,b}			
	Mean		.0000000
	Std. Deviation		1.19538614
Most Extreme Differences	Absolute		.127
	Positive		.087
	Negative		-.127
Test Statistic			.127
Asymp. Sig. (2-tailed)			.074 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa nilai sig. (2-tailed) sebesar $0.074 > 0,050$, sehingga dapat disimpulkan bahwa residual yang diuji berdistribusi normal.

b) Uji heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas ini dilakukan untuk mengetahui sama atau tidak varian dari residual pada observasi yang satu dengan yang lain. Cara untuk mengetahui kemungkinan terjadinya gejala tersebut bisa dengan menggunakan uji *glejser*. Uji *glejser* adalah meregresikan setiap variabel bebas terhadap variabel terikat yang berasal dari kesalahan pengganggu. Pengujian dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.15 uji heterokedastisitas

Variabel independen	Sig.	Keterangan
X1	0,653	Tidak ada heteroskedastisitas
X2	0,151	Tidak ada heteroskedastisitas
X3	0,070	Tidak ada heteroskedastisitas

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa pada model regresi tingkat signifikan dikatakan tidak terjadi heterokedastisitas apabila sig. $> 0,05$. Maka dapat disimpulkan dari hasil pengujian yang di dapat tidak mengalami heterokedastisitas.

c) Uji multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukanya korelasi antar variabel bebas. Jika terjadi korelasi maka dinamakan terdapat masalah multikolinearitas. Untuk

mendeteksi non multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *variance inflation factor* VIF dan *tolerance*. Jika $VIF < 10$ dan nilai *tolerance* $> 0,1$ maka tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 4.16 Uji multikolinearitas

Variabel	Toleransi	VIF	Keterangan
X1	0,566	1,767	Tidak terjadi multikolinearitas
X2	0,399	2,507	Tidak terjadi multikolinearitas
X3	0,348	2,872	Tidak terjadi multikolinearitas

Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa semua variabel bebas mempunyai nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas atau asumsi non multikolinearitas telah terpenuhi.

3. Analisa regresi linier berganda

Pada Analisa Regresi Berganda ini peneliti meneliti 44 responden dengan kuesioner dan menghasilkan data yang diolah dengan menggunakan *SPSS 23.00 For windows*, dan output dari *SPSS* tersebut yang nantinya akan ditarik kesimpulan untuk menjawab tentang hipotesis. Output *SPSS* dapat dilihat dari tabel sebagai berikut:

Tabel 4.17 Analisa regresi linier berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.009	1.725		2.324	.025
Kepemimpinan	.193	.176	.121	1.095	.280
Motivasi	.387	.114	.449	3.398	.002
Lingkungan Kerja	.217	.084	.365	2.580	.014

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat nilai konstanta (nilai a) 4,009 dan untuk kepemimpinan (nilai B) sebesar 0,193, sementara motivasi (nilai B) sebesar 0,387, serta lingkungan kerja (nilai B) sebesar 0,217. Sehingga dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 4,009 + 0,193X_1 + 0,387X_2 + 0,217X_3 + e$$

Yang berarti:

- a) Nilai konstanta kinerja (Y) Sebesar 4,009 yang dinyatakan jika variabel X_1 , X_2 , X_3 sama dengan nol (0) yaitu kepemimpinan, motivasi lingkungan kerja maka kinerja adalah sebesar 4,009.
- b) Koefisien X_1 sebesar 0,193 berarti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel kepemimpinan (X_1) sebesar 1% maka kinerja meningkat sebesar 0,193 (19,3%) dan sebaliknya setiap terjadi penurunan variabel kepemimpinan (X_1) sebesar 1% maka kinerja menurun sebesar 0,193 (19,3%).
- c) Koefisien X_2 sebesar 0,387 berarti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel motivasi (X_2) sebesar 1% maka kinerja meningkat sebesar 0,387 (38,7%) dan sebaliknya setiap terjadi penurunan variabel motivasi (X_2) sebesar 1% maka kinerja menurun sebesar 0,387 (38,7%).
- d) Koefisien X_3 sebesar 0,217 berarti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel lingkungan kerja (X_3) sebesar 1% maka kinerja meningkat sebesar 0,217 (21,7%) dan sebaliknya setiap terjadi penurunan

variabel motivasi (X2) sebesar 1% maka kinerja menurun sebesar 0,217 (21,7%).

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

4. Uji Hipotesis

a) Uji T

Uji T digunakan untuk menguji apakah variabel bebas (kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja) secara individual mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat (kinerja) dengan nilai α sebesar 0,05.

Tabel 4.18 uji T

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.009	1.725		2.324	.025
X1	.193	.176	.121	1.095	.280
X2	.387	.114	.449	3.398	.002
X3	.217	.084	.365	2.580	.014

a. Dependent Variable: Y

Untuk mengetahui apakah variabel bebas secara individual berpengaruh terhadap variabel terikat ini dengan melihat nilai sig. < 0,05 maka H_0 ditolak H_a diterima, atau ada pengaruh antara variabel yang diuji dan sebaliknya. Maka dapat disimpulkan bahwa:

1) Variabel kepemimpinan (X1) dengan nilai sig. $0,280 > 0,05$.

Maka kepemimpinan (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y).

- 2) Variabel motivasi (X2) dengan nilai sig. $0,002 < 0,05$. Maka motivasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y).
- 3) Variabel lingkungan kerja (X3) dengan nilai sig. $0,014 < 0,05$. Maka lingkungan kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y).

b) Uji F

Uji F untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh pengaruh variabel bebas secara bersama – sama terhadap variabel terikat. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05, jika nilai sig $< 0,05$ maka seluruh variabel bebas secara bersama – sama berpengaruh terhadap variabel terikat.

Tabel 4.19 Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	159.101	3	53.034	34.524	.000 ^b
Residual	61.445	40	1.536		
Total	220.545	43			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai sig. $0,000 < 0,05$. maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja secara bersama – sama berpengaruh terhadap kinerja.

c) Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.20 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.849 ^a	.721	.701	1.23940

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel di atas, dapat kita lihat hasil output *SPSS* dengan nilai R Square sebesar 0,721 atau setara dengan 72,1%. Artinya X1, X2, X3 berpengaruh terhadap (Y) sebesar 72,1%, sedangkan sisanya 27,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel yang diteliti seperti disiplin kerja, kepuasan kerja, loyalitas, komitmen, rencana kerja, pengetahuan, kepribadian, keahlian.

D. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang diolah menggunakan *SPSS 23.00 For Windows* ditemukan bahwa variabel kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja guru di SMK Al – Mu'allim Kesugihan Kabupaten Cilacap, berikut ini interpretasi hasil penelitian:

1. Pengaruh antara variabel kepemimpinan terhadap kinerja.

Hasil penelitian menyatakan bahwa secara individual dapat diketahui bahwa nilai probabilitas Variabel kepemimpinan (X1) dengan nilai sig. $0,280 > 0,05$. Dengan demikian hipotesis pertama tidak terbukti, jadi dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK Al – Mu'allim.

2. Pengaruh antara variabel motivasi terhadap kinerja

Hasil penelitian menyatakan bahwa secara individual dapat diketahui bahwa nilai probabilitas Variabel motivasi (X2) dengan nilai sig.0,002 < 0,05. Dengan demikian hipotesis kedua terbukti, jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK Al – Mu'allim.

3. Pengaruh antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja.

Hasil penelitian menyatakan bahwa secara individual dapat diketahui bahwa nilai probabilitas Variabel lingkungan kerja (X3) dengan nilai sig. 0,014 < 0,05. Dengan demikian hipotesis ketiga terbukti, jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK Al – Mu'allim.

4. Pengaruh antara variabel kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara bersama – sama dapat diketahui bahwa nilai probabilitas variabel kepemimpinan (X1), motivasi (X2), dan lingkungan kerja (X3) lebih kecil dari nilai α ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian hipotesis kelima terbukti. Jadi dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara bersama – sama terhadap kinerja guru di SMK Al – Mu'allim. Artinya variasi nilai kinerja guru 72,1% dipengaruhi oleh faktor – faktor

kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja dan selebihnya dipengaruhi oleh faktor – faktor lain di luar variabel yang di teliti.

BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Dari variabel yang diteliti terdapat 4 hipotesis untuk mengetahui pengaruh variabel kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMK Al – Mu'allim Kesugihan Kabupaten Cilacap. Dari rumusan masalah yang telah diajukan dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru di SMK Al – Mu'allim Kesugihan Kabupaten Cilacap. Hal ini dibuktikan dengan nilai sig lebih besar 0,05 ($0,280 > 0,05$).
2. Motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK Al – Mu'allim Kesugihan Kabupaten Cilacap. Hal ini dibuktikan dengan nilai sig. kurang dari 0,05 ($0,002 < 0,05$).
3. Lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK Al – Mu'allim Kesugihan Kabupaten Cilacap. Hal ini dibuktikan dengan nilai sig. kurang dari 0,05 ($0,014 < 0,05$).
4. Kepemimpinan motivasi dan lingkungan kerja secara bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK Al – Mu'allim Kesugihan Kabupaten Cilacap. Hal ini dibuktikan nilai sig. ($0,000 < 0,05$)

B. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian ini, peneliti mengajukan saran sebagai pertimbangan pihak sekolah dan bagi pihak penelitian selanjutnya, adapun saran yang perlu disampaikan sebagai berikut:

1. Bagi instansi

Dari hasil penelitian telah ditemukan bahwa variabel kepemimpinan masuk katagori tidak berpengaruh terhadap kinerja guru, diharap kepala sekolah SMK Al – Mu'allim Kesugihan Kabupaten Cilacap dapat meningkatkan keefektifan dalam memimpin, dan mampu mencocokkan gaya kepemimpinannya terhadap situasi yang dihadapi.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya yang akan mengkaji lebih dalam tentang penelitian yang sama diharapkan untuk menambah variabel – variabel lain seperti disiplin kerja, kepuasan kerja, loyalitas, komitmen, rencana kerja, pengetahuan, kepribadian, keahlian, budaya organisasi, yang tidak diteliti untuk menemukan hasil yang lebih maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Asnawi, M. A. (2019). *Kinerja Karyawan Perseroan Terbatas* (pp. 28–29)
- Badu, Q. S., & Djafri, N. (2017). *Kepemimpinan & perilaku organisasi*. cetakan kesembilan.
- Chairunnisah, R., KM, S., & Mataram, P. M. F. H. (2021). Teori sumber daya manusia. In *Kinerja Karyawan*. [http://digilib.uinsgd.ac.id/40781/1/KINERJA KARYAWAN 2 CETAK.pdf#page=38](http://digilib.uinsgd.ac.id/40781/1/KINERJA_KARYAWAN_2_CETAK.pdf#page=38)
- Erika, S. Z. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pg Rejo Agung Baru Madiun.
- fitri rezki. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate, dengan Program SPSS*. Semarang: BP Universitas Depongoro
- Indrasari, D. M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreatifitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*. Yogyakarta: Indomedia Pustaka
- Juniarti, A. T., Setia, B. I., & Fahmi, H. N. (2021). *Lingkungan Organisasi Dan Etos Kerja Dalam Msdm*.
- Haze, H., & Eri, Y. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Penegakan Disiplin Anggota Polri Oleh Provos Sipropam Dilingkungan Polres Bukittinggi. *Jurnal Ekonomi*, 23(1), 33–49. <https://doi.org/10.47896/je.v23i1.186>
- Karyawan, K., Tirta, P. T., & Primakarsa, J. (2019). *Windi Wulandari Program Studi Manajemen Universitas Pelita Bangsa*.
- Kawiana, I. G. P. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia, “MSDM” Perusahaan. In UNHI Press (Vol. 4, Issue 3). <http://marefateadyan.nashriyat.ir/node/150>

- Komarudin, & sarkadi. (2017). *11_Buku_Evaluasi_Pembelajaran*.
- Lian, Bukman. 2017. *Kepemimpinan Dan Kualitas Kinerja Karyawan*. Palembang: CV. Amanah
- Metodologi Penelitian Kuantitatif (Drs. Syahrudin, M.Pd) (z-lib.org).pdf. (n.d.).
- Muhid, A. (2019). Analisis Statistik. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53, Issue 9).
- Nihayah, A. Z. (2019). Pengolahan Data Penelitian Menggunakan Software SPSS 23.0. *UIN Walisongo Semarang*, 1–37.
- Nuryadi, Astuti, T. D., Utami, E. S., & Budiantara, M. (2017). *Buku ajar dasar-dasar statistik penelitian*.
- Saputri, R., & Andayani, N. R. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Departemen Production Di Pt Cladtek Bi-Metal Manufacturing Batam. *Journal of Applied Business Administration*, 2(2), 307–316. <https://doi.org/10.30871/jaba.v2i2.1109>
- Sedarmayanti. 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281. <https://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/socio/article/view/413/406>
- Sugiono. 2020. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: ALFABETA cv
- Widyaningrum, M. E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. <http://eprints.ubhara.ac.id/424/31/Buku-MSDM-2019.pdf>

LAMPIRAN

di_SMK_AI_-
_Mu_allim_Kesugihan,_Umi_Khanifah,_18612011022-1.docx

ORIGINALITY REPORT

44%	43%	18%	24%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	www.scribd.com Internet Source	1%
2	repository.unpas.ac.id Internet Source	1%
3	es.scribd.com Internet Source	1%
4	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	1%
5	Submitted to unars Student Paper	1%
6	repository.umsu.ac.id Internet Source	1%
7	eprints.uny.ac.id Internet Source	1%
8	core.ac.uk Internet Source	1%
9	repository.radenintan.ac.id Internet Source	1%

Lampiran 1 kuesioner

Kuesioner

1. Data Responden

- a. Nama :
- b. Alamat :
- c. Jenis kelamin* : Pria Wanita
- d. Usia : Tahun
- e. Pendidikan terakhir* : SLTP Diplomat/Sarjana
 SLTA Lain - lain
- f. Masa kerja* : < 1 Tahun
 1 – 10 Tahun
 >10 Tahun

Responden

TTD

(.....)

*Berilah tanda *check list* (√) pada jawaban yang sesuai keinginan anda

PETUNJUK PENGISIAN

1. Kuesioner ini terdiri dari pertanyaan yang dengan 5 alternatif jawaban.
2. Setiap pernyataan hanya memerlukan 1 (satu) jawaban.
3. Cara pengisi jawaban dengan cara memberi tanda *chek list* (√) pada kolom yang sesuai pilihan anda.
4. Jawablah semua pernyataan yang ada dan tidak ada jawaban yang benar atau salah.

Keterangan:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

KS : Kurang Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

A. KEPEMIMPINAN (X1)

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1	Hubungan kepala sekolah dan guru saling menghormati dan menghargai					
2	Kepala sekolah tidak membeda – bedakan guru dalam memberikan tugas					
3	Kepala sekolah berani melakukan perubahan atau inovasi dalam hal apapun.					

B. MOTIVASI (X2)

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1	Gaji guru cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari – hari					
2	Sekolah memberikan jaminan kesehatan kepada guru					

3	Guru tidak di beda – bedakan dengan yang lain dalam bertugas					
4	Guru diberi kesempatan untuk mencapaikan gagasan atau ide					
5	Kepala sekolah memberikan kesempatan kepada guru untuk melakukan kreativitas dalam mengajar					

C. LINGKUNGAN KERJA (X3)

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
Lingkungan kerja fisik						
1	Memiliki gedung yang nyaman walaupun di lingkungan pesantren serta dekat jalan raya dan rel kereta					
2	Tersedianya ruangan kerja yang nyaman berupa kebersihan, sirkulasi udara, letak kerja dan penerangan berjalan dengan baik					
3	Fasilitas yang diberikan oleh sekolah membuat guru nyaman dalam bertugas					
4	Tersedianya transportasi yang mendukung untuk melancarkan terselesainya tugas					
Lingkungan kerja non fisik						
1	Hubungan antar guru sangat harmonis, sehingga memudahkan untuk beradaptasi dengan baik					
2	Adanya sikap menghormati dan menghargai terhadap kepala sekolah					
3	Guru mengutamakan kerja sama dengan rekan kerja saat menyelesaikan pekerjaan.					

D. KINERJA (Y)

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Guru dalam menyelesaikan pekerjaan selalu tepat waktu yang telah ditetapkan oleh sekolah ini					
2.	Kualitas dan kuantitas hasil kerja guru ini sesuai dengan rencana kerja					

3.	Guru menyelesaikan tugasnya sesuai rencana, baik penggunaan fasilitas maupun biaya anggaran					
4.	Kepala sekolah selalu mengontrol guru saat melaksanakan tugas					
5.	Guru sering melakukan koordinasi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas bersama					

Lampiran 2 data tabulasi responden

Data tabulasi responden

Kepemimpinan

NO	KEPEMIMPINAN (X1)				
	X1_1	X1_2	X1_3	X1	rata - rata
1	4	4	3	11	4
2	5	4	4	13	4
3	4	4	4	12	4
4	4	4	4	12	4
5	4	4	4	12	4
6	4	4	4	12	4
7	4	4	4	12	4
8	4	4	4	12	4
9	4	4	4	12	4
10	4	4	4	12	4
11	3	4	3	10	3
12	4	4	4	12	4
13	4	4	4	12	4
14	5	4	4	13	4
15	4	4	4	12	4
16	4	4	4	12	4
17	5	5	5	15	5
18	4	4	4	12	4
19	4	4	4	12	4
20	4	5	4	13	4
21	4	4	4	12	4
22	4	4	4	12	4
23	4	4	4	12	4
24	4	4	4	12	4
25	2	3	3	8	3
26	5	5	5	15	5
27	5	5	5	15	5
28	3	4	4	11	4
29	5	5	4	14	5
30	3	3	3	9	3
31	4	4	4	12	4
32	4	4	4	12	4
33	4	4	4	12	4

34	4	4	4	12	4
35	4	4	3	11	4
36	4	4	3	11	4
37	4	4	4	12	4
38	3	1	4	8	3
39	4	5	1	10	3
40	4	4	4	12	4
41	4	4	4	12	4
42	4	5	4	13	4
43	4	3	5	12	4
44	4	4	4	12	4

Motivasi

MOTIVASI (X2)							
No	X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	X2_5	X2	rata - rata
1	4	4	5	5	4	22	4
2	4	4	4	4	3	19	4
3	4	4	4	4	4	20	4
4	4	4	5	4	4	21	4
5	4	4	4	4	5	21	4
6	4	4	4	3	4	19	4
7	4	4	4	4	5	21	4
8	4	4	4	4	4	20	4
9	4	5	5	5	4	23	5
10	4	4	4	5	5	22	4
11	2	3	4	2	3	14	3
12	4	4	5	5	4	22	4
13	4	4	5	4	4	21	4
14	4	5	5	5	5	24	5
15	4	4	4	4	4	20	4
16	4	4	4	4	4	20	4
17	5	5	5	5	5	25	5
18	5	3	5	2	5	20	4
19	4	4	4	5	4	21	4
20	4	4	5	5	4	22	4
21	4	4	4	4	4	20	4
22	4	4	5	4	5	22	4
23	4	4	4	4	3	19	4

24	4	4	4	4	5	21	4
25	3	4	4	3	3	17	3
26	5	5	5	5	5	25	5
27	4	5	5	5	5	24	5
28	2	2	2	2	2	10	2
29	4	4	4	4	4	20	4
30	3	3	3	3	3	15	3
31	4	4	4	5	4	21	4
32	4	4	4	4	4	20	4
33	4	5	3	4	4	20	4
34	3	4	4	4	4	19	4
35	5	4	4	3	5	21	4
36	5	4	4	4	5	22	4
37	4	3	4	4	4	19	4
38	4	4	4	5	3	20	4
39	4	2	5	5	4	20	4
40	5	4	4	1	5	19	4
41	5	4	4	4	3	20	4
42	4	4	3	5	5	21	4
43	5	4	4	4	4	21	4
44	4	4	4	4	4	20	4

Lingkungan kerja

LINGKUNGAN KERJA (X3)									
No	X3_1	X3_2	X3_3	X3_4	X3_5	X3_6	X3_7	X3	rata - rata
1	4	5	4	5	5	4	5	32	5
2	5	5	5	4	4	3	4	30	4
3	3	4	4	4	4	4	4	27	4
4	4	4	4	4	5	5	4	30	4
5	4	4	4	4	4	4	4	28	4
6	3	4	3	3	4	4	3	24	3
7	3	4	4	4	4	4	4	27	4
8	4	4	4	4	4	4	4	28	4
9	3	3	3	4	5	4	5	27	4
10	3	4	5	4	4	5	5	30	4
11	3	2	3	3	3	3	3	20	3
12	4	4	4	4	4	5	4	29	4
13	4	5	4	4	4	4	4	29	4

14	4	2	4	5	5	4	4	28	4
15	4	4	4	4	4	4	3	27	4
16	4	4	4	4	4	4	4	28	4
17	5	5	5	5	5	5	5	35	5
18	4	4	5	4	4	5	5	31	4
19	4	4	1	4	4	4	4	25	4
20	4	4	4	4	4	4	4	28	4
21	4	4	4	4	4	4	4	28	4
22	4	4	4	4	5	4	4	29	4
23	1	3	4	4	4	3	3	22	3
24	4	5	4	5	5	4	4	31	4
25	1	3	3	3	3	1	3	17	2
26	5	5	5	5	5	5	5	35	5
27	5	5	5	5	5	5	5	35	5
28	2	2	3	3	2	2	2	16	2
29	4	4	4	4	4	4	4	28	4
30	3	3	3	4	4	4	5	26	4
31	4	4	4	4	4	5	4	29	4
32	4	4	4	4	4	4	4	28	4
33	4	4	3	5	3	3	4	26	4
34	4	4	3	4	4	5	4	28	4
35	4	4	3	4	4	4	4	27	4
36	4	3	4	4	4	3	5	27	4
37	5	5	4	4	4	4	4	30	4
38	4	4	2	4	4	4	4	26	4
39	4	3	5	1	5	5	3	26	4
40	4	4	5	3	5	4	4	29	4
41	4	4	5	4	4	5	5	31	4
42	4	3	4	4	4	4	4	27	4
43	4	4	4	4	4	4	5	29	4
44	4	4	5	3	4	4	4	28	4

Kinerja

KINERJA (X4)							
No	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y	rata – rata
1	4	4	4	5	4	21	4
2	4	4	4	4	4	20	4
3	4	4	4	4	4	20	4
4	4	4	5	5	5	23	5
5	4	4	4	4	4	20	4
6	4	4	3	4	3	18	4
7	4	4	4	4	4	20	4
8	4	4	4	4	4	20	4
9	4	4	4	4	4	20	4
10	5	4	4	5	4	22	4
11	3	3	3	4	3	16	3
12	4	4	4	4	4	20	4
13	4	4	4	5	4	21	4
14	4	4	5	5	5	23	5
15	4	4	4	4	4	20	4
16	4	4	4	4	4	20	4
17	5	5	5	5	5	25	5
18	5	4	5	5	5	24	5
19	4	4	4	5	4	21	4
20	4	4	4	4	4	20	4
21	4	4	4	4	4	20	4
22	4	4	4	5	5	22	4
23	3	3	4	4	4	18	4
24	4	4	4	5	4	21	4
25	3	3	3	3	3	15	3
26	5	5	5	5	5	25	5
27	5	5	5	5	5	25	5
28	2	2	4	4	3	15	3
29	4	4	4	4	4	20	4
30	5	4	1	4	4	18	4
31	4	4	4	4	4	20	4
32	4	4	4	4	4	20	4
33	4	4	5	4	3	20	4
34	4	4	3	4	4	19	4
35	4	4	5	4	4	21	4
36	4	4	3	4	5	20	4
37	4	3	3	2	4	16	3

38	4	5	4	3	4	20	4
39	4	4	5	3	4	20	4
40	4	4	4	4	4	20	4
41	3	3	3	5	4	18	4
42	5	3	4	4	4	20	4
43	4	4	3	5	4	20	4
44	4	4	4	5	4	21	4

Lampiran 3 hasil output SPSS

Tes validitas dan Reliabilitas

Correlations

		X1_1	X1_2	X1_3	X1
X1_1	Pearson Correlation	1	.614**	.436**	.885**
	Sig. (2-tailed)		.000	.003	.000
	N	44	44	44	44
X1_2	Pearson Correlation	.614**	1	.060	.738**
	Sig. (2-tailed)	.000		.701	.000
	N	44	44	44	44
X1_3	Pearson Correlation	.436**	.060	1	.660**
	Sig. (2-tailed)	.003	.701		.000
	N	44	44	44	44
X1	Pearson Correlation	.885**	.738**	.660**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	44	44	44	44

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

	X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	X2_5	X2
X2_1 Pearson Correlation	1	.436**	.417**	.220	.598**	.715**
Sig. (2-tailed)		.003	.005	.152	.000	.000
N	44	44	44	44	44	44
X2_2 Pearson Correlation	.436**	1	.349*	.456**	.441**	.735**
Sig. (2-tailed)	.003		.020	.002	.003	.000
N	44	44	44	44	44	44
X2_3 Pearson Correlation	.417**	.349*	1	.402**	.427**	.709**
Sig. (2-tailed)	.005	.020		.007	.004	.000
N	44	44	44	44	44	44
X2_4 Pearson Correlation	.220	.456**	.402**	1	.223	.694**
Sig. (2-tailed)	.152	.002	.007		.145	.000
N	44	44	44	44	44	44
X2_5 Pearson Correlation	.598**	.441**	.427**	.223	1	.734**
Sig. (2-tailed)	.000	.003	.004	.145		.000
N	44	44	44	44	44	44
X2 Pearson Correlation	.715**	.735**	.709**	.694**	.734**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
N	44	44	44	44	44	44

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

	X3_1	X3_2	X3_3	X3_4	X3_5	X3_6	X3_7	X3
X3_1 Pearson Correlation	1	.617**	.350*	.362*	.487**	.601**	.494**	.801**
Sig. (2-tailed)		.000	.020	.016	.001	.000	.001	.000
N	44	44	44	44	44	44	44	44
X3_2 Pearson Correlation	.617**	1	.330*	.448**	.407**	.438**	.441**	.747**
Sig. (2-tailed)	.000		.029	.002	.006	.003	.003	.000
N	44	44	44	44	44	44	44	44
X3_3 Pearson Correlation	.350*	.330*	1	.031	.409**	.399**	.323*	.592**

	Sig. (2-tailed)	.020	.029		.841	.006	.007	.033	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44
X3_4	Pearson Correlation	.362*	.448**	.031	1	.272	.200	.569**	.561**
	Sig. (2-tailed)	.016	.002	.841		.074	.192	.000	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44
X3_5	Pearson Correlation	.487**	.407**	.409**	.272	1	.621**	.507**	.730**
	Sig. (2-tailed)	.001	.006	.006	.074		.000	.000	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44
X3_6	Pearson Correlation	.601**	.438**	.399**	.200	.621**	1	.527**	.769**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.007	.192	.000		.000	.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44
X3_7	Pearson Correlation	.494**	.441**	.323*	.569**	.507**	.527**	1	.763**
	Sig. (2-tailed)	.001	.003	.033	.000	.000	.000		.000
	N	44	44	44	44	44	44	44	44
X3	Pearson Correlation	.801**	.747**	.592**	.561**	.730**	.769**	.763**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	44	44	44	44	44	44	44	44

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y
Y_1 Pearson Correlation	1	.706**	.205	.278	.573**	.728**
Sig. (2-tailed)		.000	.181	.068	.000	.000
N	44	44	44	44	44	44
Y_2 Pearson Correlation	.706**	1	.363*	.299*	.551**	.779**
Sig. (2-tailed)	.000		.016	.048	.000	.000
N	44	44	44	44	44	44
Y_3 Pearson Correlation	.205	.363*	1	.285	.392**	.666**
Sig. (2-tailed)	.181	.016		.060	.009	.000
N	44	44	44	44	44	44
Y_4 Pearson Correlation	.278	.299*	.285	1	.461**	.655**
Sig. (2-tailed)	.068	.048	.060		.002	.000
N	44	44	44	44	44	44
Y_5 Pearson Correlation	.573**	.551**	.392**	.461**	1	.799**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.009	.002		.000
N	44	44	44	44	44	44
Y Pearson Correlation	.728**	.779**	.666**	.655**	.799**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
N	44	44	44	44	44	44

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.620	3

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.750	5

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.832	7

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.757	5

Uji asumsi klasik

1. Uji normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		44
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.19538614
	Most Extreme Absolute Differences	.127
	Positive	.087
	Negative	-.127
Test Statistic		.127
Asymp. Sig. (2-tailed)		.074 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

2. Uji heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.844	1.144		.738	.465
	X1	-.053	.117	-.091	-.453	.653
	X2	-.111	.075	-.351	-1.466	.151
	X3	.104	.056	.478	1.861	.070

a. Dependent Variable: ABS_RES

3. Uji multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.009	1.725		2.324	.025		
X1	.193	.176	.121	1.095	.280	.566	1.767
X2	.387	.114	.449	3.398	.002	.399	2.507
X3	.217	.084	.365	2.580	.014	.348	2.872

a. Dependent Variable: Y

Regresi linear berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.009	1.725		2.324	.025
Kepemimpinan	.193	.176	.121	1.095	.280
Motivasi	.387	.114	.449	3.398	.002
Lingkungan Kerja	.217	.084	.365	2.580	.014

a. Dependent Variable: Kinerja

Uji hipotesis

1. Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.009	1.725		2.324	.025		
X1	.193	.176	.121	1.095	.280	.566	1.767
X2	.387	.114	.449	3.398	.002	.399	2.507
X3	.217	.084	.365	2.580	.014	.348	2.872

a. Dependent Variable: Y

2. Uji f

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	159.101	3	53.034	34.524	.000 ^b
Residual	61.445	40	1.536		
Total	220.545	43			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

3. Koefisien determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.849 ^a	.721	.701	1.23940

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

BIODATA PENULIS

Penulis dilahirkan di Cilacap pada tanggal 14 Mei 1999 sebagai anak ke tiga dari tiga bersaudara dari pasangan Pairan Solehudin dan Endang Purwanti. Saat ini ia bertempat tinggal di Dusun Sidakaya, Rt 10/Rw 03 Gintungreja, Gandrungmangu, Cilacap. Alamat Email: umikhanifah591@gmail.com. Pendidikan dasar di tempuh di MI Ma'arif Gintungreja, pendidikan menengah pertama di MTs Banumangun Kedungreja, dan pendidikan menengah atas di MA Banumangun Kedungreja lulus pada tahun 2018. Pada tahun 2018, penulis diterima di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Nahdlatul Ulama Al – Ghazali Cilacap.