

PENGARUH GAJI, SARANA DAN PRASARANA, LINGKUNGAN KERJA FISIK, DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA GURU SMK TUNAS BANGSA DI TAWANGSARI SUKOHARJO

Muhammad Al Kahfi Zaenal Arifin*¹

Sutarno²

D. Ririn Indriastuti³

^{1,2,3} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Slamet Riyadi Surakarta, Indonesia

*e-mail: za83364@gmail.com¹

Abstrak

Organisasi tidak dapat berjalan secara efektif tanpa adanya sumber daya manusia, meskipun pada era modern seperti sekarang ini tenaga manusia sudah dibantu oleh tenaga mesin, namun sumber daya manusia tetap dibutuhkan untuk mengelola segala unsur dalam suatu organisasi agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja guru merupakan hal yang sangat penting bagi sekolah. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh gaji, sarana dan prasarana, lingkungan kerja fisik, kepemimpinan terhadap kinerja guru di SMK Tunas Bangsa Tawangsari Sukoharjo. Populasi dari penelitian ini seluruh guru SMK Tunas Bangsa Tawangsari Sukoharjo yang berjumlah 46 orang. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini yaitu menggunakan sampel jenuh atau istilah lainnya adalah sensus, dimana semua populasi diambil sebagai sampel penelitian yaitu sejumlah 46 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner melalui uji validitas dan reliabilitas. Teknik analisis menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F dan uji koefisien determinasi. Hasil analisis menunjukkan bahwa gaji tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, sarana dan prasarana tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Kata kunci: Gaji, Sarana dan Prasarana, Lingkungan Kerja Fisik, Kepemimpinan, Kinerja Guru

Abstract

An organization cannot run effectively without human resources, even though in the modern era like now human power is assisted by machine power, human resources are still needed to manage all elements in an organization in order to achieve the goals that have been set. Teacher performance is very important for schools. The aim of this research is to analyze the influence of salary, facilities and infrastructure, physical work environment, leadership on teacher performance at SMK Tunas Bangsa Tawangsari Sukoharjo. The population of this study were all teachers at Tunas Bangsa Tawangsari Sukoharjo Vocational School, totaling 46 people. The sampling technique in this research is using a saturated sample or another term is census, where the entire population is taken as a research sample, namely 46 people. Data collection techniques use questionnaires through validity and reliability tests. The analysis technique uses the classic assumption test, multiple linear regression analysis, t test, F test and coefficient of determination test. The results of the analysis show that salary has no significant effect on teacher performance, facilities and infrastructure have no significant effect on teacher performance, the physical work environment has no significant effect on teacher performance, and leadership has a significant effect on teacher performance.

Keywords: Salary, Facilities and Infrastructure, Physical Work Environment, Leadership, Teacher Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) adalah faktor yang memiliki peran penting dalam suatu negara. Pada era globalisasi saat ini, setiap negara menginginkan untuk mempunyai masyarakat yang memiliki inovatif dan kreatif tinggi agar dapat menghadapi persaingan dengan negara lain. Oleh karena itu, seluruh negara berlomba-lomba untuk menciptakan SDM yang berkualitas agar mampu bersaing dengan negara lain. Suatu bangsa dapat dikatakan maju apabila memiliki SDM yang berkualitas tinggi, Untuk menciptakan SDM yang berkualitas dibutuhkan sistem pendidikan yang berkualitas. Sejalan dengan hal itu, pendidikan hadir untuk mengubah sumber daya manusia yang belum bermutu menjadi sumber daya manusia yang bermutu dan berkualitas.

Munib (2011: 34) menyatakan bahwa pendidikan merupakan usaha sistematis yang dilakukan oleh orang-orang yang disertai tanggung jawab untuk mempengaruhi siswa agar mempunyai sifat dan tabiat sesuai dengan cita-cita pendidikan. Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa pendidikan merupakan usaha yang dilakukan seseorang untuk mengembangkan sifat dan tingkah laku peserta didik agar sesuai dengan cita-cita pendidikan.

Tujuan pendidikan nasional akan terwujud jika semua pihak yang terkait berperan dalam meningkatkan mutu pendidikan bangsa. Semua pihak berperan saling berkoordinasi maka akan terwujud siswa yang berkualitas. Namun untuk menciptakan siswa yang berkualitas ada faktor yang mempengaruhi, ialah kinerja guru itu sendiri.

Menurut Barnawi dan Arifin (2014: 14) kinerja guru adalah tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewangannya berdasarkan standar kerja. Hal ini sama dengan pengertian kinerja guru menurut Supardi (2013: 54), bahwa kinerja guru merupakan suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah serta adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam melakukan aktivitas pembelajaran. Kinerja guru dalam pembelajaran ialah faktor dalam pencapaian suatu tujuan pendidikan, karena ujung tombak dalam pendidikan. Semakin baik kinerja guru itu sendiri maka semakin baik proses pembelajaran didalam kelas. Rusman (2012: 3) menyatakan bahwa pembelajaran adalah proses interaksi siswa dengan guru dan sumber belajar pada suatu lingkungan belajar. Pembelajaran harusnya berpusat pada siswa karena subyek pembelajaran adalah siswa (Surjana: 13).

Aspek kualitas pembelajaran yaitu upaya guru untuk menyampaikan pembelajaran kepada siswa supaya bisa mudah dipahami, mudah diingat, dan menyenangkan. Tujuan pembelajaran hendaklah jelas dan dapat diukur serta isi kandungan pembelajaran menyangkut penilaian yang perlu diagendakan pada kegiatan akhir pendidikan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah gaji. Menurut Hasibuan (2015:18), gaji adalah salah satu bentuk kompensasi langsung. Gaji adalah manfaat jasa yang diberikan secara teratur yang diberikan kepada guru. Dilihat dari jangka waktu penerimanya, gaji pada umumnya diberikan setiap bulan. Gaji yang diberikan dibayarkan kepada guru dapat menentukan tingkat kinerja guru dalam proses belajar mengajar. Kebutuhan-kebutuhan yang telah terpenuhi dengan pembayaran gaji yang layak diberikan kepada guru untuk memberiakan rasa aman dalam kehidupannya. Hasibuan (2014:118) menyatakan bahwa "Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti".

Selain pemberian gaji kepada guru, faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja guru adalah sarana prasarana yang dimiliki sekolah. Guru adalah sebagai penggerak utama dalam proses belajar mengajar yang memerlukan fasilitas yang memenuhi supaya di dalam proses belajar mengajar lebih nyaman, bermakna, dan tujuan pendidikan agar tercapai. Untuk meningkatkan kinerja guru diperlukan sarana prasarana yang mendukung. Mulyasa dalam Ananda (2017:19-20) menjelaskan bahwa sarana adalah peralatan dan perlengkapan yang secara langsung dipergunakan dan menunjang proses pendidikan, khususnya proses belajar mengajar seperti gedung, ruang kelas, meja, kursi, serta alat-alat dan media pengajaran. Sedangkan prasarana adalah fasilitas yang secara tidak langsung untuk pengajaran seperti halaman sekolah, kebun, atau taman sekolah. Sehingga sarana dan prasarana mempunyai peranan penting dalam proses pendidikan di sekolah. Adanya sarana prasarana yang memadai, dapat dimanfaatkan guru dalam proses pembelajaran.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja guru adalah lingkungan kerja. Menurut laporan International Labour Office dalam Barnawi dan Arifin (2014: 54), untuk memperbaiki kinerja guru perlu adanya jaminan agar dapat melaksanakan tugasnya dalam keadaan memenuhi syarat. Dengan demikian, guru dapat melaksanakan tugasnya tanpa mengalami ketegangan atau dengan kata lain perlu lingkungan kerja yang baik bagi guru. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang baik yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalamnya. Lingkungan kerja di suatu organisasi mempunyai arti penting bagi individu yang bekerja di dalamnya, karena lingkungan dapat mempengaruhi kepuasan dari individu di dalam bekerja. Lingkungan kerja sendiri terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Sedarmayanti (2011:26)

menjelaskan lingkungan fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi guru baik secara langsung maupun tidak langsung.

Selanjutnya faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah kepemimpinan kepala sekolah. Kepemimpinan ialah kemampuan seseorang untuk menggerakkan, mempengaruhi, memotivasi, mengajak, mengarahkan, menasehati, membina, membimbing, melatih, menyuruh, memintah, melarang, dan bahkan menghukum dengan maksud agar anggota kelompok yang menjadi bagian dari organisasi mau bekerja untuk mencapai tujuan yang telah dirancang (Kurniadin dan Machali, 2014: 291). Menurut Asmara (1985) dalam Kurniadin dan Machali (2014: 292) peran kepemimpinan dilaksanakan oleh kepala sekolah kepemimpinan. Kepemimpinan sekolah mempengaruhi semua personil terutama untuk guru sendiri yang mendukung pelaksanaan aktivitas pembelajaran dalam rangka mencapai tujuan pendidikan.

Identifikasi faktor-faktor yang mampu meningkatkan kinerja guru menemukan bahwa terdapat faktor gaji, sarana prasarana, lingkungan kerja fisik, dan kepemimpinan. Berdasarkan latar belakang masalah diatas serta adanya research gap yang dilakukan penelitian terdahulu, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dalam bentuk sekripsi dengan judul: PENGARUH GAJI, SARANA DAN PRASARANA, LINGKUNGAN KERJA FISIK, DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA GURU DI SMK TUNAS BANGSA TAWANGSARI SUKOHARJO.

METODE

Penelitian ini termasuk dalam penelitian sensus yang mengkaji pengaruh gaji, sarana prasarana, lingkungan kerja fisik, dan kepemimpinan terhadap kinerja guru. Penelitian ini dilakukan di SMK Tunas Bangsa Tawangsari dengan adanya pertimbangan bahwa data yang diperlukan dalam penelitian ini tersedia dan diperolehnya izin untuk melakukan penelitian. Jenis data yang digunakan yaitu data kualitatif dan data kuantitatif. Sumber data yaitu data primer dan data sekunder. Teknik dalam pengambilan sampel adalah dengan sampel sampling jenuh atau istilah lainnya adalah sensus. Jumlah populasi di penelitian ini sebanyak 46 orang guru SMK Tunas Bangsa Tawangsari, maka penelitian ini mengambil seluruh populasi untuk diteliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Berdasarkan hasil atau tanggapan dari responden guru SMK Tunas Bangsa Tawangsari dari kuesioner yang telah disampaikan dan diterima kembali akan diuji dengan menggunakan program SPSS. Kriteria keputusan uji validitas adalah $p\text{-value} < 0,05$ maka indikator tersebut dinyatakan valid dan apabila $p\text{-value} > 0,05$ maka dinyatakan tidak valid dan akan dikeluarkan dari analisis data.

Uji validitas variabel Gaji (X1)

Tabel 1. Hasil uji validitas variabel gaji

Item Kuesioner	$p\text{-value}$	Kriteria	Keterangan
X1.1	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.2	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.3	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 1 diatas menunjukkan valid karena 3 item pertanyaan menghasilkan $p\text{-value} 0,000 < 0,05$ sehingga semua nomor diikuti dalam analisis data.

Uji validitas variabel sarana prasarana (X2)

Tabel 2. Hasil uji validitas variabel sarana prasarana

Item Kuesioner	<i>p-value</i>	Kriteria	Keterangan
X2.1	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.2	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.3	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 2 diatas menunjukkan valid karena 3 item pertanyaan menghasilkan *p-value* $0,000 < 0,05$ sehingga semua nomor diikutkan dalam analisis data.

Uji validitas variabel lingkungan kerja fisik (X3)

Tabel 3. Hasil uji validitas variabel lingkungan kerja fisik

Item Kuesioner	<i>p-value</i>	Kriteria	Keterangan
X3.1	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X3.2	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X3.3	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X3.4	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 3 diatas menunjukkan valid karena 4 item pertanyaan menghasilkan *p-value* $0,000 < 0,05$ sehingga semua nomor diikutkan dalam analisis data.

Uji validitas variabel kepemimpinan (X4)

Tabel 4. Hasil uji validitas variabel kepemimpinan

Item Kuesioner	<i>p-value</i>	Kriteria	Keterangan
X4.1	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X4.2	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X4.3	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X4.4	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X4.5	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4 diatas menunjukkan valid karena 5 item pertanyaan menghasilkan *p-value* $0,000 < 0,05$ sehingga semua nomor diikutkan dalam analisis data.

Uji validitas variabel kinerja guru (Y)

Tabel 5. Hasil uji validitas variabel kinerja guru

Item Kuesioner	<i>p-value</i>	Kriteria	Keterangan
Y.1	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.2	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.3	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.4	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.5	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 5 diatas menunjukkan valid karena 5 item pertanyaan menghasilkan *p-value* $0,000 < 0,05$ sehingga semua nomor diikutkan dalam analisis data.

Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk memastikan apakah kuesioner penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan data variabel penelitian reliabel atau tidak. Kriteria pengujiannya yaitu suatu instrumen dikatakan reliabel apabila memiliki koefisien *Cronbach's Alpha* $\geq 0,60$ sebaliknya apabila koefisien *Cronbach's Alpha* $< 0,60$ maka dinyatakan tidak reliabel. Hasil dari uji reliabilitas sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil uji reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Nilai Kritis	Keterangan
Gaji (X1)	0,820	0,60	Reliabel
Sarana Prasarana (X2)	0,673	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja Fisik (X3)	0,883	0,60	Reliabel
Kepemimpinan (X4)	0,775	0,60	Reliabel
Kinerja Guru (Y)	0,919	0,60	Reliabel

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa semua item kuesioner mengenai variabel gaji (X_1) sebesar 0,820, sarana prasarana (X_2) sebesar 0,673, lingkungan kerja fisik (X_3) sebesar 0,883, kepemimpinan (X_4) sebesar 0,775 dan kinerja guru (Y) sebesar 0,919 menunjukkan nilai yang reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$. Hal ini menunjukkan bahwa keseluruhan kuesioner penelitian yang digunakan adalah konsisten/stabil untuk mengukur variabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan syarat untuk melakukan analisis regresi, agar regresi sebagai estimasi bisa tepat/tidak bias/tidak menyimpang.

Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas ini digunakan untuk menguji apakah ada korelasi antar variabel bebas dalam model regresi. Uji multikolinearitas dalam penelitian ini dengan menganalisis matrik korelasi antar variabel bebas melalui perhitungan nilai *tolerance* $> 0,10$ dan VIF menggunakan program SPSS. Kriteria pengujiannya adalah *tolerance* $> 0,10$ dan nilai VIF ≥ 10 , maka terjadi multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil uji multikolinearitas

Variabel	Nilai <i>tolerance</i>	Kriteri a	VIF	Kriteria
Gaji (X1)	0,345	$> 0,10$	2,902	< 10
Sarana Prasarana (X2)	0,665	$> 0,10$	1,504	< 10
Lingkungan Kerja Fisik (X3)	0,301	$> 0,10$	3,321	< 10
Kepemimpinan (X4)	0,886	$> 0,10$	1,128	< 10

Sumber : Data primer diolah, 2024

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa masing-masing variabel (gaji, sarana prasaran, lingkungan kerja fisik, dan kepemimpinan) tidak saling berkorelasi linear ditunjukkan dengan nilai *tolerance* $> 0,10$ sedangkan nilai VIF < 10 . Sehingga tidak menunjukkan multikolinearitas.

Hasil uji autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk menguji apakah sebuah model regresi ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 sebelumnya. Uji autokorelasi dalam penelitian ini menggunakan *Run Test* dengan menggunakan program SPSS. Kriteria pengujiannya adalah apabila *p-value* $< 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya antar residual terdapat korelasi. Apabila *p-value* $\geq 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya residual tidak terdapat korelasi. Hasil uji autokorelasi sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil uji autokorelasi

Runs Test	
	<u>Unstandardized Residual</u>
Test Value ^a	0.49872
Cases < Test Value	23
Cases >= Test Value	23
Total Cases	46
Number of Runs	26
Z	0.447
<u>Asymp. Sig. (2-tailed)</u>	<u>0.655</u>

a. Median

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji autokorelasi menggunakan *Run Test* diperoleh *p-value* sebesar $0,655 > 0,05$ berarti tidak terjadi autokorelasi antar nilai residual. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi masalah autokorelasi.

Hasil uji heteroskedastisitas

Uji hetroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik hetroskedastisitas yaitu adanya ketidakamanan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Uji hetroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan uji glejser yaitu dengan cara meregresikan nilai absolute residual terhadap independen dengan menggunakan program SPSS. Kriteria pengujiannya adalah *p-value* $\geq 0,05$ maka tidak terjadi hetroskedastisitas, sebaliknya jika *p-value* $< 0,05$ maka terjadi hetroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas sebagai berikut:

Tabel 9. Hasil uji heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.782	3.651		1.310	0.197
Gaji (X ₁)	-0.333	0.169	-0.498	-1.968	0.056
Sarana Prasarana (X ₂)	-0.008	0.206	-0.007	-0.037	0.971
Lingkungan Kerja Fisik (X ₃)	0.159	0.128	0.337	1.245	0.220
Kepemimpinan (X ₄)	-0.019	0.083	-0.036	-0.227	0.822

Dependent Variable ABS_RES

Sumber : Data primer diolah, 2024

Hasil uji hetroskedastisitas menggunakan uji Glejser menunjukkan *p-value* untuk variabel gaji (X₁) sebesar 0,056, sarana prasarana (X₂) sebesar 0,971 dan lingkungan kerja fisik (X₃) sebesar 0,229, kepemimpinan (X₄) sebesar 0,822, semua *p-value* $> 0,05$ ini berarti model regresi yang digunakan tidak terjadi heteroskedastisitas. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi kesamaan varian di residualnya.

Hasil uji normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas pada penelitian ini dilakukan terhadap nilai residual dengan menggunakan metode *Kolmogorov Smirnov Test* dengan menggunakan program SPSS. Kriteria pengujiannya adalah apabila *p-value* > 0,05 residual dinyatakan berdistribusi normal, sebaliknya apabila *p-value* ≤ 0,05 maka residual dinyatakan tidak berdistribusi normal. Hasil uji normalitas sebagai berikut:

Tabel 10. Hasil uji normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		46
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	3.82618587
Most Extreme Differences	Absolute	0.082
	Positive	0.078
	Negative	-0.082
Kolmogorov-Smirnov Z		0.556
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.917

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan pengujian normalitas menggunakan *Kolmogorov Smirnov Test* dengan bantuan SPSS diperoleh *p-value* 0,017 > 0,05. Hal ini menunjukkan keadaan yang tidak signifikan, bahwa data residual berdistribusi normal.

Hasil Analisis Data

Tabel 11. Deskripsi Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Laki-laki	25	54,3
Perempuan	21	45,7
Jumlah	46	100

Sumber : Data primer diolah, 2024

Guru SMK Tunas Bangsa Tawang Sari yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah laki-laki dengan jumlah 25 orang (54,3) dan perempuan dengan jumlah 21 orang (45,7).

Tabel 12. Deskripsi Responden Menurut tingkat pendidikan

Usia	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
SARJANA (S1)	45	97,8
PASCA SARJANA (S2)	1	2,2
Jumlah	46	100

Sumber : Data primer diolah, 2024

Guru SMK Tunas Bangsa Tawang Sari yang menjadi responden dengan tingkat pendidikan S1 sebanyak 45 orang (97,8), dan guru dengan tingkat pendidikan Pasca Sarjana (S2) sebanyak 1 orang (2,2).

Hasil Analisis Deskriptif Jawaban Responden

Hasil Analisis Deskriptif Variabel gaji (X1)

Tabel 13. Hasil Analisis Deskriptif Variabel gaji (X1)

No	PERNYATAAN	Rata-rata	Kriteria
1	gaji guru yang diberikan sekolah sudah layak	3,24	sedang
2	gaji yang diberikan sekolah mampu memotivasi kerja guru	3,26	sedang
3	gaji yang diberikan sekolah mampu memberikan kepuasankerja bagi guru	3,30	sedang
RATA-RATA		3,27	sedang

Sumber : Data primer diolah, 2024

Hasil analisis deskriptif variable gaji (X1) diperoleh rata-rata sebesar 3,27. Rata-rata ini menunjukkan responden menilai sedang gaji guru SMK Tunas Bangsa Tawang Sari Sukoharjo dengan indicator variable gaji (X1) yaitu a. Kelayakan b. Motivasi Kerja c. Kepuasan Kerja. Nilai rata-rata tertinggi 3,30 pada indicator Kepuasan Kerja yaitu pada item kuesioner “gaji yang diberikan kepada guru sudah cukup”. Nilai rata-rata terendah 3,24 pada indicator Kelayakan pada item kuesioner “gaji yang diberikan sekolah sesuai diberikan pada guru”.

Hasil Analisis Deskriptif Variabel sarana prasarana (X2)

Tabel 14. Hasil Analisis Deskriptif Variabel sarana prasarana (X2)

No	PERNYATAAN	Rata-rata	Kriteria
1	Peralatan kerja di sekolah telah menunjang proses belajar mengajar	3,37	cukup
2	Perlengkapan kerja di sekolah telah menunjang proses belajarmengajar	3,43	baik
3	Fasilitas yang dimiliki sekolah telah menunjang proses belajarmengajar	3,41	baik
RATA-RATA		3,41	baik

Sumber : Data primer diolah, 2024

Hasil analisis deskriptif variable sarana prasarana (X2) diperoleh rata-rata sebesar 3,41. Rata-rata ini menunjukkan responden menilai baik sarana prasarana di SMK Tunas Bangsa Tawang Sari Sukoharjo dengan indicator variable sarana prasarana (X2) yaitu 1. Peralatan kerja 2. Perlengkapan kerja 3. Perlengkapan bantu/ fasilitas. Nilai rata-rata tertinggi 3,43 pada indicator Perlengkapan kerja yaitu pada item kuesioner “fasilitas sekolah sudah melengkapi standar proses belajar mengajar.” Nilai rata-rata terendah 3,37 pada indicator Peralatan kerja yaitu pada item kuesioner “fasilitas sekolah sudah cukup dalam menunjang proses belajar mengajar”.

Hasil Analisis Deskriptif Variabel lingkungan kerja fisik (X3)

Tabel 15. Hasil Analisis Deskriptif Variabel lingkungan kerja fisik (X3)

No	PERNYATAAN	Rata-rata	Kriteria
1	Pencahayaan ruang kelas telah menunjang proses belajarmengajar	3,09	cukup
2	Warna cat dinding ruang kelas telah menunjang proses belajar mengajar	3,20	cukup
3	Sirkulasi udara ruang kelas telah menunjang proses belajarmengajar	3,41	baik
4	Ruang kelas tidak bising sehingga menunjang proses belajarmengajar	3,09	cukup

RATA-RATA	3,20	cukup
-----------	------	-------

Sumber : Data primer diolah, 2024

Hasil analisis deskriptif variable lingkungan kerja fisik (X3) diperoleh rata-rata sebesar 3,20. Rata-rata ini menunjukkan responden menilai cukup lingkungan kerja di SMK Tunas Bangsa Tawang Sari Sukoharjo dengan indicator variable lingkungan kerja fisik (X3) yaitu a. Pencahayaan b. Warna c. Udara d. Suara. Nilai rata-rata tertinggi 3,41 pada indicator Udara yaitu pada item kuesioner “sirkulasi udara di dalam ruang baik”. Nilai rata-rata terendah 3,09 pada indicator Pencahayaan pada item kuesioner “kondisi ruang kelas mencukupi pencahayaannya” dan pada indicator Suara pada item kuesioner “letak sekolah yang dekat dengan jalan raya membuat terganggu proses belajar mengajar”.

Hasil Analisis Deskriptif Variabel kepemimpinan (X4)

Tabel 16. Hasil Analisis Deskriptif Variabel kepemimpinan (X4)

No	PERNYATAAN	Rata-rata	Kriteria
1	Kepala Sekolah memberikan inovasi kepada saya dalam penyelesaian pekerjaan, agar lebih efektif	3,33	sedang
2	Kepala Sekolah dapat berkomunikasi baik dengan saya	3,59	Baik
3	Kepala Sekolah berani mengambil keputusan dengan baik dan bijaksana	3,70	Baik
4	Kepala Sekolah bersedia menyempatkan waktu untuk mendengarkan keluhan saya.	3,54	Baik
5	Kepala Sekolah selalu menjunjung aturan dan norma dalam melaksanakan pekerjaan	3,63	Baik
RATA-RATA		3,56	Baik

Sumber : Data primer diolah, 2024

Hasil analisis deskriptif variable kepemimpinan (X4) diperoleh rata-rata sebesar 3,56. Rata-rata ini menunjukkan bahwa responden menilai baik kepemimpinan pada SMK Tunas Bangsa Tawang Sari Sukoharjo dengan indicator variable kepemimpinan (X2) yaitu a. Kemampuan analitis b. Ketrampilan berkomunikasi c. Keberanian d. Kemampuan mendengar. e. Ketegasan. Nilai rata-rata tertinggi 3,70 pada indicator Keberanian yaitu pada item kuesioner “Kepala Sekolah berani mengambil keputusan dengan baik dan bijaksana”. Nilai rata-rata terendah 3,33 pada indicator Kemampuan analitis yaitu pada item kuesioner “Kepala Sekolah memberikan inovasi kepada saya dalam penyelesaian pekerjaan, agar lebih efektif”.

Hasil Analisis Deskriptif Variabel kinerja guru (Y)

Tabel 17. Hasil Analisis Deskriptif Variabel kinerja guru (Y)

No	PERNYATAAN	Rata-rata	Kriteria
1	Kualitas kerja guru sudah memenuhi tuntutan dari sekolah	3,07	sedang
2	Pengajaran yang dilakukan guru mampu secara cepat dan tepat diterima oleh siswa	3,07	sedang

3	Guru memiliki inisiatif dalam menentukan metode pembelajaran yang tepat di kelas	3,13	sedang
4	Guru memiliki kemampuan dalam proses belajar mengajar yang baik	3,22	sedang
5	Guru memiliki kemampuan komunikasi yang baik	3,35	sedang
RATA-RATA		3,17	sedang

Sumber : Data primer diolah, 2024

Hasil analisis deskriptif variable kinerja guru (Y) diperoleh rata-rata sebesar 3,17. Rata-rata ini menunjukkan responden menilai sedang kinerja guru SMK Tunas Bangsa Tawang Sari Sukoharjo, dengan indicator variable kinerja guru (Y) yaitu a. Kualitas Kerja b. Kecepatan dan Ketepatan c. Inisiatif d. Kemampuan e. Komunikasi. Nilai rata-rata tertinggi 3,35 pada indicator Komunikasi yaitu pada item kuesioner “Saya memberikan komunikasi baik dalam proses belajar mengajar”. Nilai rata-rata terendah 3,07 pada indicator Kualitas Kerja yaitu pada item kuesioner “saya bekerja dengan baik” dan pada indicator Kecepatan dan Ketepatan yaitu pada item kuesioner “saya bisa memberikan pengajaran yang baik sehingga bisa cepat siswa menangkap nya dan mudah cerna”.

Hasil Analisis Induktif

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 18. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	-0.265	6.856		-0.039	0.969
GAJI (X1)	0.228	0.318	0.146	0.716	0.478
SARANA PRASARANA (X2)	0.240	0.386	0.091	0.622	0.537
LINGKUNGAN KERJA FISIK (X3)	-0.158	0.240	-0.144	-0.660	0.513
KEPEMIMPINAN (X4)	0.755	0.155	0.617	4.855	0.000

a. Dependent Variable: KINERJA GURU (Y)

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan dari tabel 18 diatas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = -0,265 + 0,228 X1 + 0,240 X2 - 0,158 X3 + 0,755 X4 + e$$

Interpretasi dari persamaan regresi di atas adalah :

a= -0,265 (negatif) artinya jika variabel variabel X1 (gaji), X2 (sarana prasarana), X3 (lingkungan

kerja fisik) dan X4 (kepemimpinan) konstan maka Y (Kinerja Guru) adalah negatif.

b1= 0,228 gaji berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru artinya : jika gaji meningkat maka Y (Kinerja Guru) akan meningkat, dengan asumsi variabel X2 (sarana prasarana), X3 (lingkungan kerja fisik) dan X4 (kepemimpinan) konstan/tetap.

b2= 0,240 sarana prasarana berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru artinya: jika sarana prasarana meningkat maka Y (Kinerja Guru) akan meningkat, dengan asumsi variabel X1 (gaji), X3 (lingkungan kerja fisik) dan X4 (kepemimpinan) konstan/tetap.

b3= -0,158 lingkungan kerja fisik berpengaruh negatif terhadap Kinerja Guru artinya : jika lingkungan kerja meningkat maka Y (Kinerja Guru) akan menurun, dengan asumsi variabel X1 (gaji), X2 (sarana prasarana) dan X4 (kepemimpinan) konstan/tetap.

b4= 0,755 kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru artinya : jika kepemimpinan meningkat maka Y (Kinerja Guru) akan meningkat, dengan asumsi variabel X1 (gaji), X2 (sarana prasarana) dan X3 (lingkungan kerja fisik) konstan/tetap.

Hasil Uji t

Tabel 19. Hasil Uji t

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-	6.856		-0.039	0.969
	0.265				
GAJI (X ₁)	0.228	0.318	0.146	0.716	0.478
SARANA PRASARANA (X ₂)	0.240	0.386	0.091	0.622	0.537
LINGKUNGAN KERJA FISIK (X ₃)	-	0.240	-0.144	-0.660	0.513
KEPEMIMPINAN (X ₄)	0.755	0.155	0.617	4.855	0.000

a. Dependent Variable: KINERJA GURU ()

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 19 di atas diperoleh uji t sebagai berikut :

- 1) Hasil uji t variabel gaji diperoleh *p-value* sebesar ,478 > 0,05 maka H0 diterima artinya gaji berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Guru. H1 yang menyatakan bahwa gaji berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru SMK Tunas Bangsa Tawangsari Sukoharjo tidak terbukti kebenarannya.
- 2) Hasil uji t variabel sarana prasarana diperoleh *p-value* sebesar = 0,537 > 0,05 maka H0 diterima artinya sarana prasarana berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Guru. H2 yang menyatakan bahwa sarana prasarana berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru SMK Tunas Bangsa Tawangsari Sukoharjo tidak terbukti kebenarannya.
- 3) Hasil uji t variabel lingkungan kerja fisik diperoleh *p-value* sebesar = 0,513 > 0,05 maka diterima artinya lingkungan kerja fisik berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Guru. H3 yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru SMK Tunas Bangsa Tawangsari Sukoharjo tidak terbukti kebenarannya.
- 4) Hasil uji t Variabel kepemimpinan *p-value* sebesar = 0,000 < 0,05 maka H0 ditolak dan Ha diterima artinya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru. H4 yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru SMK Tunas Bangsa Tawangsari Sukoharjo terbukti kebenarannya.

Hasil Uji F

Hasil uji F dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 20. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	AN		F	Sig.
		df	Mean Square		
1 Regression	463.822	4	115.956	7.217	0.000 ^b
Residual	658.786	41	16.068		
Total	1122.609	45			

- a. Dependent Variable: KINERJA GURU (Y)
- b. Predictors: (Constant), KEPEMIMPINAN (X4), SARANA PRASARANA(X2), GAJI (X1), LINGKUNGAN KERJA FISIK(X3)

Sumber : Data primer diolah, 2024

Hasil perhitungan tabel ANOVA menunjukkan bahwa model regresi ini memiliki nilai F hitung 7,217 dengan nilai signifikansi (*p. value*) sebesar $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya model yang digunakan dalam memprediksi variabel terikat yaitu Kinerja Guru (Y) berdasarkan variabel bebas X1 (gaji), X2 (sarana prasarana), X3 (lingkungan kerja fisik) dan X4 (kepemimpinan) tepat.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan variabel bebas yaitu gaji (X₁), sarana prasarana (X₂), lingkungan kerja fisik (X₃), dan kepemimpinan (X₄) terhadap variabel terikat kinerja guru (Y) SMK Tunas Bangsa Tawang Sari. Hasil dari koefisien determinasi (R²) sebagai berikut:

Tabel 21. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.643 ^a	0.413	0.356	4.008

Sumber : Data primer diolah, 2024

Hasil menunjukkan bahwa koefisien determinasi (*adjusted R²*) untuk model ini adalah sebesar 0,356, artinya besarnya sumbangan pengaruh variabel independen X1 (gaji), X2 (sarana prasarana), X3 (lingkungan kerja fisik) dan X4 (kepemimpinan) terhadap Y (Kinerja Guru) sebesar 35,6%. Sisanya (100% - 35,6 %) = 64,4 % diterangkan oleh variabel lain diluar model.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa gaji berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja guru SMK Tunas Bangsa Tawang Sari. Sarana prasarana berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja guru SMK Tunas Bangsa Tawang Sari. Lingkungan kerja fisik berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja guru SMK Tunas Bangsa Tawang Sari. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Tunas Bangsa Tawang Sari.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh maka saran yang dapat

diberikan peneliti adalah sebagai berikut:

1. Meskipun dalam penelitian ini gaji pengaruhnya tidak signifikan terhadap Kinerja Guru SMK Tunas Bangsa Tawangsari Sukoharjo, pimpinan tetap harus memperhatikan variabel tersebut. Terlebih berdasarkan hasil analisis deskriptif jawaban responden secara rata-rata mereka menyatakan bahwa tingkat gaji Guru SMK Tunas Bangsa Tawangsari Sukoharjo baru berada pada tataran sedang. Maka SMK Tunas Bangsa Tawangsari Sukoharjo sebaiknya semakin meningkatkan kelayakan gaji guru. SMK Tunas Bangsa Tawangsari Sukoharjo
2. Meskipun dalam penelitian ini sarana prasarana pengaruhnya tidak signifikan terhadap Kinerja Guru SMK Tunas Bangsa Tawangsari Sukoharjo, pimpinan tetap harus memperhatikan variabel tersebut. Terlebih berdasarkan hasil analisis deskriptif jawaban responden, mereka menyatakan bahwa sarana prasarana khususnya fasilitas sekolah dalam menunjang proses belajar mengajar SMK Tunas Bangsa Tawangsari Sukoharjo baru berada pada tataran sedang. Maka SMK Tunas Bangsa Tawangsari Sukoharjo sebaiknya semakin meningkatkan sarana prasarana SMK Tunas Bangsa Tawangsari Sukoharjo khususnya fasilitas sekolah dalam menunjang proses belajar mengajar.
3. Meskipun dalam penelitian ini lingkungan kerja fisik pengaruhnya tidak signifikan terhadap Kinerja Guru SMK Tunas Bangsa Tawangsari Sukoharjo, pimpinan tetap harus memperhatikan variabel tersebut. Terlebih berdasarkan hasil analisis deskriptif jawaban responden, mereka menyatakan bahwa secara rata-rata lingkungan kerja fisik baru berada pada tataran sedang. Maka SMK Tunas Bangsa Tawangsari Sukoharjo sebaiknya semakin meningkatkan kenyamanan lingkungan kerja fisik SMK Tunas Bangsa Tawangsari Sukoharjo.
4. Variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru SMK Tunas Bangsa Tawangsari Sukoharjo, maka pimpinan di SMK Tunas Bangsa Tawangsari Sukoharjo sebaiknya semakin meningkatkan kemampuan analitis dengan cara kepala sekolah semakin memberikan inovasi kepada guru dalam penyelesaian pekerjaan, agar lebih efektif. Pimpinan di SMK Tunas Bangsa Tawangsari Sukoharjo sebaiknya selalu memiliki keberanian dengan cara kepala Sekolah selalu berani mengambil keputusan dengan baik dan bijaksana.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, Muhammad. (2021). *Implementasi Metode Tutor Sebaya Dalam Upaya Meningkatkan hasil Belajar Mahasiswa*. Umsu Pers: Medan.
- Atika, Oka, AT Junaedi, AA Purwati, dan Zainol Mustafa. (2022). Work Dicipline, Leadership, And Job Satisfaction On Organizarional Commitment And Teacher Performance Of State Junior High School In Bangko District Rokan Hilir Regency. *Journal Of Applied Business And Technology*. No. 3, Vol. 3. Hlm. 251-262.
- Catio, mukhlis dan Denok Sunarsi. (2020). Analisa Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Guru SMK Sasmita Jaya 1 Pamulang. *Jurnal Penelitian, Pendidikan, dan Ekonomi*. No. 2, Vol. 17. Hlm.16-26
- Daryanto. (2013). *Inovasi Pembelajaran Efektif*. Yrma Widya: Bandung.
- Dja' far Ravensky, Muhammad Bukhori, Tin Agutina Karnawati. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru Pondok Pesantren Dar Al-Raudhah Pangkalabun Kalimantan Tengah. *Jurnal Pendidikan dan Kewirausahaan*. No 2, Vol. 11. Hlm. 373-390.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Handoko, T. Hani. (2013). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. BPFE. Yogyakarta

- Hasibuan, S.M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Mahfud Mahfud. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri Se-Kota Bima.. No 1, Vol. 2. Hlm. 2716-3768. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*
- Sahlan Lubis. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan. *Jurnal EduTech*. No 1, Vol 6.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktifitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Alfabeta. Bandung.
- Sumadhinata, Y.K. (2018). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan non edukatif di salah satu Universitas Swasta di Bandung. *Journal & proceeding Unsoed*. No. 8, Vol. 1. Hlm. 1-13