

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, DISIPLIN
KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU
DI SMK YAPIA TANGERANG SELATAN**

Meri Kurniati

Hari Subagio, S.E, MM

Merrykurniati91@gmail.com, hari.subagio@budiluhur.ac.id

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Budi Luhur

ABSTRAK

Human resources (HR) Is very valuable for each organization and makes a major contribution to the organization because employees work and act to achieve organizational goals. Organizational goals can be achieved through high organizational commitment that is influenced by individual characteristics and job satisfaction. Vocational High School (Vocational School) is one form of formal education unit that provides vocational education at the secondary education level as a continuation of junior high school, MTs, or other equivalent forms. Schools in education and vocational types can be called Vocational High Schools (Vocational Schools) or Vocational Aliyah Madrasas (MAK). The purpose of this study is to determine whether there is influence of leadership, work motivation, work discipline and work environment significantly influence teacher performance in vocational schools YAPIA, Tangerang Selatan. Sampling is a Non Probability Sampling, which is a method of sampling saturated or as a whole as many as 50 respondents. The method of this study uses multiple linear regression analysis. Research results and hypotheses show that Leadership, Work Motivation, Work Discipline and Work Environment significantly influence Teacher Performance, these results are indicated by the calculated F value of 41.098 > F table 2.81 and the Sig. 0,000 < 0,05. Partially Work Motivation, Work Discipline and Work Environment have a significant effect on Teacher Performance, while Leadership does not affect Teacher Performance.

Kata kunci : Leadership, Work Motivation, Work Discipline, Work Environment Teacher Performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu hal penting yang harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. SDM adalah pelaksana seluruh kebijakan organisasi sehingga perlu dibekali dengan pengetahuan yang memadai. Pentingnya sumber daya manusia ini perlu disadari oleh semua tingkatan manajemen di perusahaan. Bagaimanapun majunya teknologi saat ini, namun faktor manusia tetap memegang peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi.

Manajemen sumber daya manusia keberadaannya sangat dibutuhkan oleh organisasi atau perusahaan baik pemerintah maupun swasta. Karena dinamika organisasi senantiasa mengalami pasang surut dalam membawa aspirasi dan tuntutan yang menghendaki adanya layanan yang memberikan kepuasan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting sehingga meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi atau perusahaan. Manajemen sumber daya manusia adalah segala potensi yang ada pada manusia baik berupa akal pikiran, tenaga, keterampilan, emosi, dan sebagainya yang dapat digunakan baik untuk dirinya sendiri maupun untuk organisasi atau perusahaan.

Kinerja Guru

Kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan oleh guru sebagai prestasi kerja berdasarkan standar yang ditetapkan dan sesuai dengan peranannya di sekolah (Rivai, 2013) Dalam (Ilham, 2015)

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2014) Dalam (Kartikaningdyah, dan Umi 2017)

Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain itu mau melakukan kehendak pimpinan, meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya (Siagian, 2014) Dalam (Sutrisno, 2016)

Motivasi Kerja

Motivasi merupakan suatu kondisi yang mendorong atau menjadikan sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, yang langsung secara dalam hal untuk mencapai tujuan tertentu (Bahrum dan Sinaga, 2015).

Motivasi adalah merupakan kebutuhan karyawan dan membantuk untuk mencapai dalam proses yang halus. Memotivasi karyawan bertunjukan untuk memperluas keterampilan mereka dalam memenuhi tuntutan organisasi. Setiap manajer harus memiliki tanggung jawab untuk bekerja karyawan, mengetahui kebutuhan masing masing dan menempatkan mereka berdampingan dengan kebutuhan organisasi (Hanafi dan Yohana, 2017).

Disiplin Kerja

Menurut Mulyadi (2015) disiplin kerja adalah rasa sikap hormat atau mental karyawan terhadap peraturan yang dibuat dan diterapkan pada perusahaan. Dengan demikian apabila karyawan tersebut sering tidak menaati atau melanggar peraturan yang dibuat dan diterapkan pada perusahaan, maka karyawan tersebut mempunyai sifat buruk, dan akan berdampak pada pencapaian tujuan perusahaan akan susah dicapai. Tetapi sebaiknya kalau semua karyawan taat pada peraturan atau bisa menegakkan disiplin. Maka karyawan tersebut mempunyai sikap atau mental yang baik, dan hasilnya juga akan baik, dan akan mudah untuk mencapai tujuan perusahaan.

Lingkungan Kerja

Menurut Sunyoto (2015) lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bekerja.

METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2015), penelitian survey menurut tingkat eksplanasi terdiri dari deskriptif, komparatif, asosiatif, dan komparatif asosiatif. Asosiatif merupakan penelitian yang bermaksud menggambarkan dan menguji hipotesis hubungan dua atau lebih, judul asosiatif kausal diawali dengan kata pengaruh, atau faktor determinasi. Asosiatif merupakan penelitian yang bermaksud menggambarkan dan menguji hipotesis hubungan dua atau lebih, judul asosiatif kausal diawali dengan kata pengaruh, atau faktor determinasi. Penelitian ini menggunakan tipe penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, metode kuantitatif, metode penelitian yang berlandasan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan, Sugiyono (2015). Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang mendeskripsikan suatu fenomena, Soentoro (2015).

Penelitian meliputi Kinerja Guru di SMK YAPIA kota Tangerang Selatan. Metodologi yang digunakan di dalam penelitian ini adalah uji hipotesis untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru.

POPULASI PENELITIAN

Populasi merupakan obyek penelitian. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2015). Jadi populasi bukan hanya sekedar orang, melainkan juga banyak objek dan benda-benda alat yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek atau subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek tersebut.

SAMPEL PENELITIAN

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apabila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut (Sugiyono, 2015).

TEKNIK PENGUMPULAN DATA

Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan. Pada penelitian ini peneliti menggunakan teknik sampling jenuh, karena populasi yang digunakan relatif kecil (Sugiyono, 2015).

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar. Untuk mendapatkan sejumlah data yang diperlukan dalam penelitian ini, peneliti melakukan penelitian di SMK YAPIA kota Tangerang Selatan, dengan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara sebagai berikut:

. Studi Lapangan (field research)

Yaitu mengunjungi secara langsung ke SMK YAPIA, hal ini dilakukan dengan cara:

Interview (wawancara)

Teknik untuk memperoleh informasi dari pihak sekolah ataupun responden dengan melakukan tanya jawab, dimana peneliti menanyakan informasi yang ingin diketahui dari pihak sekolah ataupun responden, kemudian pihak sekolah ataupun responden menjawab informasi yang ingin diketahui oleh peneliti.

Observasi (pengamatan)

Observasi merupakan proses pengamatan dan pengukuran variabel dari obyek yang diteliti dengan menggunakan instrumen penelitian/alat ukur oleh peneliti. Pengamatan dilakukan pada obyek penelitian yaitu guru di SMK YAPIA.

Kuesioner (angket)

Penelitian dengan kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Dalam penelitian ini, penulis membagikan langsung kuesioner kepada guru di SMK YAPIA, sehingga penulis mendapatkan data langsung dari pelanggan yang lebih akurat dan terpercaya. Tampilan kuesioner dirancang dengan menggunakan pernyataan tertutup (skala ordinal) dalam tabel-tabel sehingga memudahkan responden untuk memahami diantara beberapa alternatif yang diajukan. Terdapat juga kata pengantar yang menginformasikan tujuan dari penelitian dan adanya keterangan pengisian kuesioner di setiap variabel yang diteliti. Kuisisioner terbagi menjadi dua bagian, yaitu:

Kata pengantar dan data demografis responden, kata pengantar disampaikan dalam bentuk narasi sedangkan data demografis responden menggunakan pertanyaan tertutup dengan pilihan jawaban berupa skala nominal.

Respon dari responden terhadap pernyataan-pernyataan mengenai variable Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru. Indikator yang digunakan untuk mengukur respon konsumen terhadap masing-masing variabel penelitian.

. Riset Kepustakaan (Library Research)

Merupakan penelitian yang mendapatkan landasan yang kuat tentang teori, baik berupa rumus-rumus teknik perhitungan maupun teori-teori yang mendukung objek penelitian. Sumber riset kepustakaan yang dilakukan yaitu melalui text book, jurnal-jurnal, literature-literatur, serta sumber lain yang relevan dengan objek permasalahan yang sedang di teliti.

Berawal dari keinginan yang mulia yaitu untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut membantu pemerintah dalam penyelenggaraan pendidikan. Maka didirikan Yayasan Pendidikan At-Taqwa (YAPIA) pada tanggal 22 Oktober 1984 dengan dewan pendiri yaitu : Ketua : Hj. Usman, Wakil Ketua : Muhammad Sapri, Sekretaris : Sugiri, Wakil Sekretaris : Rochmah binti H.Sapri, Bendahara : Muid, Wakil Bendahara : Yahya. Berkat kerja keras dan kerja sama yang solid diantara semua pihak maka perkembangan sekolah SMK YAPIA semakin terlihat nyata, hal itu ditandai dengan meningkatnya jumlah murid yang mendaftar di SMK YAPIA dari tahun serta berdirinya bangunan (2) dua lantai yang permanen.

Sekolah YAPIA ini beralamat di Jl. KH.Wahid hasyim No.18, Kelurahan Jurangmangu Timur, Kecamatan Pondok Aren, Kab/Kota Tangerang Selatan, Provinsi Banten. Telp/fax : 021-7345 4569, tipe sekolah YAPIA adalah Yayasan dan Status YAPIA adalah Swasta. Luas lahan YAPIA adalah 10.000m2.

Dengan tangan pengajar 50 orang selain menyelenggarakan pendidikan SMK Yayasan YAPIA juga menyelenggarakan pendidikan SMP dan Madrasah Ibtidaiyah (MI). Dan saat ini SMK YAPIA memiliki 50 orang pengajar. SMK YAPIA sebagai sekolah yang menjunjung tinggi nilai-nilai pendidikan, kegiatan belajar mengajar cukup baik, siswa mampu manyesuaikan diri dengan keadaan. Letak sekolah yang sangat strategis dapat dijangkau oleh siswa dengan menggunakan kendaraan umum, namun banyak diataranya menggunakan kendaraan bermotor, dan jalan kaki mayoritas para peserta didik hadir dari orang-orang sekitar sekolah YAPIA dengan alasan karena dekat dengan tempat tinggal mereka dan untuk biaya sekolah di SMK YAPIA cukup terjangkau.

Uji Vadilitas

Uji validitas item merupakan uji instrumen data untuk mengetahui seberapa cermat suatu sistem dalam mengukur apa yang ingin diukur (Duwi Priyatno, 2014). Item dapat dikatakan valid jika adanya korelasi yang signifikan dengan skor totalnya, hal ini menunjukkan adanya dukungan item tersebut dalam mengungkap suatu yang ingin diungkap. Item biasanya berupa pertanyaan atau pernyataan yang ditunjukkan kepada responden dengan menggunakan bentuk kuesioner dengan tujuan untuk mengungkap sesuatu.

Reliabilitas

Metode yang sering digunakan dalam penelitian untuk mengukur skala rentangan (seperti skala Likert 1 – 5) adalah *Cronbach Alpha*. Uji reliabilitas merupakan kelanjutan dari uji validitas, dimana item yang masuk pengujian adalah item yang *valid* saja. Untuk menentukan apakah instrumen reliable atau tidak menggunakan batasan 0,6. Reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima, dan di atas 0,8 adalah baik.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ada tidaknya anormalitas residual, multikolinearitas, heteroskedastisitas dan autokolerasi pada model regresi (Duwi Priyatno ,2014). Model regresi linier dapat disebut sebagai model yang baik jika model tersebut memenuhi beberapa asumsi klasik, yaitu data residual terdistribusi normal, tidak adanya multikolinearitas, heteroskedastisitas dan autokolerasi. Harus terpenuhi asumsi klasik karena agar diperoleh model regresi dengan estimasi yang tidak biasa dan pengujian dapat dipercaya.

Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah varian residual yang tidak sama pada semua pengamatan di dalam model regresi. Regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas (Duwi Priyatno, 2014). Pada penelitian ini, uji heteroskedastisitas dilakukan menggunakan alat bantu *software IBM SPSS Statistics 22* dengan metode korelasi Spearman's rho.

HASIL PENELITIAN PEMBAHASAN

Uji Validitas Kepemimpinan (X1)

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk $df = n-2$. Dalam penelitian ini menggunakan jumlah responden sebanyak 50 responden, nilai r tabel diperoleh dari $df = 50-2 = 48$ maka r tabel sebesar 0,2787. Sehingga kedelapan pernyataan dari variabel Kepemimpinan (X_1) tersebut harus memiliki nilai r hitung (pada *Correlated Item-Total Correlation*) > r tabel sebesar 0,2787.

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Correct ed Item- Total Correlat ion	Square d Multiple Correlat ion	Cronba ch's Alpha if Item Deleted
X1_1	26,46	14,009	.502	.657	.886
X1_2	26,56	14,496	.574	.733	.881
X1_3	26,68	13,161	.858	.886	.857
X1_4	26,98	12,387	.582	.619	.886
X1_5	27,18	12,436	.692	.558	.869
X1_6	26,60	13,020	.792	.827	.860
X1_7	27,26	12,727	.733	.889	.864
X1_8	27,18	13,008	.667	.873	.871

Uji Vadilitas Motivasi Kerja (X2)

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk $df = n-2$. Dalam penelitian ini menggunakan jumlah responden sebanyak 50 responden, nilai r tabel diperoleh dari $df = 50-2 = 48$ maka r tabel sebesar 0,2787. Sehingga ketujuh pernyataan dari variable motivasi kerja (X_2) tersebut harus memiliki nilai r hitung (pada *Correlated Item-Total Correlation*) > r tabel sebesar 0,2787.

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2_1	28,14	5,960	.415	.317	.663
X2_2	28,98	5,489	.462	.384	.649
X2_3	28,18	6,314	.378	.198	.689
X2_4	28,52	6,214	.405	.717	.669
X2_5	28,66	6,147	.287	.632	.687
X2_6	28,40	4,939	.482	.711	.644
X2_7	28,28	5,144	.506	.715	.636
X2_8	28,48	5,765	.306	.313	.688

Uji Validitas Disiplin Kerja (X3)

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk $df = n-2$. Dalam penelitian ini menggunakan jumlah responden sebanyak 50 responden, nilai r tabel diperoleh dari $df = 50-2 = 48$ maka r tabel sebesar 0,2787. Sehingga ketujuh pernyataan dari variabel Disiplin kerja (X_3) tersebut harus memiliki nilai r hitung (pada *Correlated Item-Total Correlation*) > r tabel sebesar 0,2787.

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3_1	25,76	14,023	.781	.859	.881
X3_2	26,06	12,956	.582	.398	.904
X3_3	26,26	13,053	.682	.499	.889
X3_4	25,68	13,977	.698	.830	.887
X3_5	26,34	12,719	.865	.923	.870
X3_6	26,26	13,013	.794	.874	.877
X3_7	25,86	15,143	.574	.457	.897
X3_8	26,24	14,227	.640	.708	.891

Uji Validitas Lingkungan Kerja (X4).

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk $df = n-2$. Dalam penelitian ini menggunakan jumlah responden sebanyak 50 responden, nilai r tabel diperoleh dari $df = 50-2 = 48$ maka r tabel sebesar 0,2787. Sehingga ketujuh pernyataan dari variabel lingkungan kerja (X_4) tersebut harus memiliki nilai r hitung (pada *Correlated Item-Total Correlation*) > r tabel sebesar 0,2787.

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X4_1	28,22	8,379	.632	.834	.822
X4_2	28,02	8,755	.785	.795	.815
X4_3	28,16	8,545	.628	.865	.823
X4_4	27,78	9,522	.356	.595	.851
X4_5	27,78	8,053	.620	.612	.823
X4_6	27,88	8,679	.641	.774	.823
X4_7	28,00	8,082	.766	.691	.806
X4_8	28,30	7,561	.486	.542	.860

Uji Validitas Kinerja Guru (Y)

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk $df = n-2$. Dalam penelitian ini menggunakan jumlah responden sebanyak 50 responden, nilai r tabel diperoleh dari $df = 50-2 = 48$ maka r tabel sebesar 0,2787. Sehingga ketujuh pernyataan dari variabel Kinerja Guru (Y) tersebut harus memiliki nilai r hitung (pada *Correlated Item-Total Correlation*) > r tabel sebesar 0,2787.

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y_1	26,06	11,119	.857	.964	.862
Y_2	25,98	11,367	.792	.912	.869
Y_3	25,62	12,485	.520	.930	.897
Y_4	25,96	11,835	.814	.768	.869
Y_5	25,64	12,235	.536	.930	.897
Y_6	25,50	13,684	.601	.707	.891
Y_7	25,64	13,296	.528	.620	.894
Y_8	26,10	11,235	.835	.924	.865

Uji Reabilitas Kepemimpinan (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items
.886	.896

Menunjukkan bahwa *Reliability Statistic* yang terlihat sebagai *Cronbach's Alpha* $0,886 > 0,60$. Dapat disimpulkan bahwa pernyataan-pernyataan dalam variabel Kepemimpinan adalah reliable.

Uji Reabilitas Motivasi Kerja (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.696	.700	8

Menunjukkan bahwa *Reliability Statistic* yang terlihat sebagai *Cronbach's Alpha* $0,696 > 0,60$. Dapat disimpulkan bahwa pernyataan-pernyataan dalam variabel Budaya Sekolah adalah reliable.

Uji Reabilitas Disiplin Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.900	.907	8

Menunjukkan bahwa *Reliability Statistic* yang terlihat sebagai *Cronbach's Alpha* $0,900 > 0,60$. Dapat disimpulkan bahwa pernyataan-pernyataan dalam variabel Disiplin Kerja adalah reliable.

Uji Reabilitas Lingkungan Kerja

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.846	.868	8

Menunjukkan bahwa *Reliability Statistic* yang terlihat sebagai *Cronbach's Alpha* $0,846 > 0,60$. Dapat disimpulkan bahwa pernyataan-pernyataan dalam variabel Disiplin Kerja adalah reliable.

Uji Reabilitas Kinerja Guru (Y)

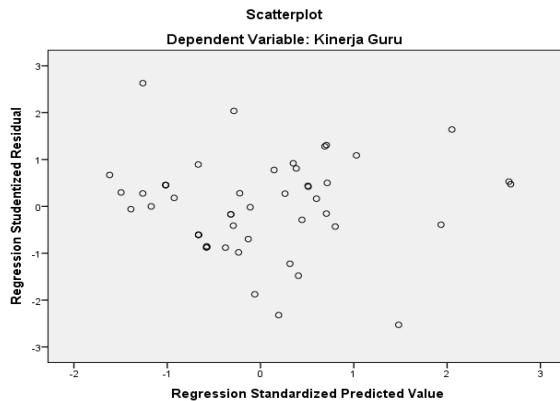
Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.895	.899	8

Menunjukkan bahwa *Reliability Statistic* yang terlihat sebagai *Cronbach's Alpha* $0,895 > 0,60$. Dapat disimpulkan bahwa pernyataan-pernyataan dalam variabel Kinerja Guru adalah reliable.

Uji Heteroskedastisitas

Heterokedastisitas adalah keadaan diamana terjadinya ketidaksamaan variabel dari residual pada metode regresi. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas. Heterokedastisitas menyebabkan penaksir atau estimator menjadi tidak efisien dari nilai koefisien deteterminasi akan menjadi sangat tinggi.

Untuk medeteksi atau tidaknya heteroskedastisitas dengan melihat pola – pola titik- titik pada scatterplot regresi. Jika titik – titik menyebar dengan pola tidak jelas diatas dan dibawah angka 0 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.



PENUTUP

Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja di SMK YAPIA. Dari rumusan masalah penelitian yang diajukan, maka analisis data yang telah dilakukan dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, dapat ditarik beberapa kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

Variabel Kepemimpinan (X_1) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Guru (Y) dan mempunyai suatu hubungan yang lemah dan menujukkan arah negatif terhadap kinerja Guru di SMK YAPIA Tangerang Selatan.

Variabel Motivasi Kerja (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Guru (Y) dan mempunyai suatu hubungan yang sangat kuat dan menunjukkan arah positif terhadap kinerja Guru di SMK YAPIA Tangerang Selatan.

Variabel Disiplin Kerja (X_3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Guru (Y) dan mempunyai satu hubungan yang sangat kuat dan menujukkan arah positif terhadap kinerja Guru di SMK YAPIA Tangerang Selatan.

Variabel Lingkungan Kerja (X_4) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Guru (Y) dan mempunyai satu hubungan yang sangat kuat dan menujukkan arah positif terhadap kinerja Guru di SMK YAPIA Tangerang Selatan.

Saran.

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan wawasan dan menjadi referensi untuk melakukan penelitian lainnya, yang memiliki variabel dan metode yang sejenis. Bagi penelitian selanjutnya, peneliti menyarankan untuk lebih memperluas lagi obyek penelitian dan menggunakan variabel lain yang mungkin dapat mempengaruhi Kinerja Guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Bungawati, 2016. *Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Edy Susanto, 2016. *Tujuan Menejemen Sumber Daya Manusia*.
Jakarta: Kencana Prenanda Media Gruop
- Gito Surdamo, 2017. *Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru*. Semarang: Ghalia Indonesia.
- Hamzah B. Uno, 2017. *Dimensi Dan Indikator Motivasi Kerja*. Jakarta: Bumi Aksara
- Halimah, 2016. *Pengertian Disiplin Kerja*. Jakarta: Penerbit Salemba.
- , 2016. *Dimensi Dan Indikator Disiplin Kerja*. Jakarta: Penerbit Salemba.
- , 2016. *Bentuk Bentuk Disiplin Yang Baik*. Jakarta: Penerbit Salemba.
- Hasibuan, Azwar, Winarningsih. 2016. Pengertian Kinerja. Jakarta : Penerbit Bumi Aksara
- Luthans, Edens 2015. *Pengertian Lingkungan Kerja*. Jakarta: Rajawali Pres.
- MangkunegaraAnwar Prabu, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.
Bandung: Remaja Rosdakarya.
- _____, 2017. *Pengertian Kinerja*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- _____, 2014. *Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja*.
Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyadi. 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Bogor : Penerbit In Media.
- Nitisemito, Nuraini, 2013. *Lingkunga Kerja Terhadap Kinerja Guru*. Jakarta: Penerbit Kencana.
- Sinaga, Bahrum 2015. *Pengertian Motivasi Kerja*. Jakarta: Penerbit Kencana.
- Susanto, 2016. *Tipe Tipe Kepemimpinan*. Jakarta: Prenada Media Group.
- _____, 2016. *Teori Kepemimpinan*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Sunyoto, 2015. *Komponen Karyawan Melakukan Aktivitas Lingkungan kerja*.
Jakarta: Penerbit Kencana.
- Swuatno, Priansa, 2013. *Demensi Dan Indikator Lingkungan Kerja*. Bandung: PT. Remaja.
- Sugiyono, 2015. *Metodelogi Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- _____, 2015. *Penelitian Deskriptif*. Bandung: Alfabeta.
- _____, 2015. *Populasi Dan Sampel Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- _____, 2015. *Defenisi Sampling Jenuh*. Bandung: Alfabeta.
- _____, 2015. *Analisis Koefisien*. Bandung: Alfabeta.
- _____, 2015. *Analisis Regeresi Linier*. Bandung Alfabeta.

Soentoro, 2015. *Penelitian Deskriptif*. Jakarta:Tramedia Bakti Persada.

Sedarmayanti 2015, *Jenis-Jenis Lingkungan Kerja*. Bandung: Penerbit Mandar Maju.

,2015, *Suatu Tinjauan Dari Aspek Kaitan Dengan Lingkungan Kerjanya*.

Bandung: Penerbit Mandar Maju.

Wahyosumidjo, 2013. Indikator Kepemimpinan. PT. Raja Grafindo Prersada.

Jakarta: Penerbit Kencana.

Yohana ,Hanafi, 2017. *Kebutuhan Masing Masing Dan Menempatkan Dengan KebutuhanOrganisasi*.

Jakarta: Kencana Prenanda Media Group

_____ 2017. *Pengertian Lingkungan Kerja*. Jakarta: Kencana Prenanda Media Group.

Zainal, Ramly, Mutis dan Arafiah, 2014. *Sasaran Manejemen SDM*. Jakarta: Rajawali Pres.