

Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK di Jakarta Selatan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening

Mohamad Amas Lahat^{1*)}, Amas Sari Marthanti²⁾, Jaka Santosa³⁾

¹⁾²⁾³⁾Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika, Jakarta.

Correspondence Author: maslahat.mas@bsi.ac.id, Jakarta, Indonesia

DOI: <https://doi.org/10.37012/ileka.v4i1.1627>

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMK di Jakarta Selatan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening. Sampel penelitian terdiri dari 82 guru yang dipilih secara purposive sampling. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dengan skala likert yang terdiri dari variabel kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja guru. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SPSS 20.00 dan analisis path analysis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja guru. Selain itu, motivasi kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru. Motivasi kerja juga berperan sebagai variabel intervening yang memediasi pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Temuan ini menunjukkan pentingnya kepemimpinan yang baik dan lingkungan kerja yang kondusif dalam meningkatkan motivasi kerja dan kinerja guru.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Motivasi, Kinerja

Abstract

This study aims to investigate the influence of leadership and work environment on the performance of vocational school teachers in South Jakarta through work motivation as an intervening variable. The research sample consisted of 82 teachers selected by purposive sampling. Data was collected using a questionnaire with a Likert scale consisting of leadership, work environment, work motivation, and teacher performance variables. Data processing was performed using SPSS 20.00 software and path analysis. The results showed that the variables of leadership and work environment significantly positively affected teachers' work motivation. In addition, work motivation has a significant positive effect on teacher performance. Work motivation also acts as an intervening variable that mediates the influence of leadership and the work environment on teacher performance. These findings show the importance of good leadership and a conducive work environment in increasing teacher motivation and performance.

Keywords: Leadership, Work Environment, Motivation, Performance

PENDAHULUAN

Pendidikan umumnya mengacu pada pengembangan potensi manusia, yang mencakup tidak hanya memberikan informasi tetapi juga mengajarkan individu untuk menjadi lebih manusiawi (Febriana, 2021; Hermino, 2022; Suherman & Yusuf, 2021). Memasuki tahun 2020, pemerintah Indonesia semakin menyadari

bahwa sumber daya manusia yang berkualitas sangat penting untuk pembangunan berbagai industri karena mereka membutuhkannya untuk mencapai keunggulan, menghasilkan produk berkualitas tinggi, dan menjadi kompetitif dengan negara lain (Ismanto et al., 2022). Meningkatkan kualitas pendidikan adalah salah satu cara untuk meningkatkan sumber daya manusia (Setiawan, 2020; Sosrowidigdo et al., 2011; Suprayitno, 2020).

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, tujuan pendidikan di Indonesia adalah untuk membentuk karakter dan peradaban negara yang bermartabat. Pendidikan bertujuan untuk meningkatkan kehidupan bangsa dan mengembangkan potensi siswa untuk menjadi orang yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan bertanggung jawab (INDONESIA, 2003). Guru memainkan peran penting dalam pendidikan karena kualitas pendidikan sangat bergantung pada kinerja mereka. Karena guru secara langsung atau tidak langsung terlibat dalam pembentukan sumber daya manusia, peningkatan kualitas guru memungkinkan peningkatan pendidikan (Anggal et al., 2020; Ginting & Haryati, 2012).

Seorang guru bertanggung jawab untuk memberikan pengetahuan kepada siswa mereka, menanamkan nilai dan sikap yang positif, dan menumbuhkan keterampilan dan kepribadian yang luhur (Bhughe, 2022; Salsabilah et al., 2021). Seorang guru, menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, adalah pendidik profesional yang tugas utamanya adalah mendidik, mengajar, membimbing, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada jalur pendidikan formal. Seorang guru yang baik harus memiliki kemampuan dasar dalam menjalankan tugasnya, sikap sebagai panutan, dan bertindak secara profesional (Aliyyah et al., 2020; Darmadi, 2015; Siregar, 2020).

Kinerja adalah output atau hasil dari proses melakukan tugas yang berdampak pada produktivitas kerja. Guru yang berhasil biasanya memiliki lebih banyak pekerjaan. Seorang guru profesional sangat memperhatikan kualitas produk dan layanan

mereka. Mereka harus memenuhi standar negara dan masyarakat serta dapat memaksimalkan potensi dan kemampuan siswa sesuai dengan bakat masing-masing (Anwar, 2018; Octavia, 2019; Pandiangan, 2019; Suherman, Indrianingsih, et al., 2022). Sudah tentu, ada variabel tambahan yang mempengaruhi kinerja, seperti kepemimpinan dan lingkungan tempat kerja. Pemimpin sekolah harus berusaha keras untuk menjadikan sekolah mereka institusi yang berprestasi. Kemampuan untuk membuat keputusan, kemampuan untuk bekerja sama, dan keinginan untuk berusaha sangat penting untuk sukses. Selain itu, setiap unit sekolah harus memiliki keinginan dan kemampuan untuk bekerja sama untuk membangun komunitas yang didasarkan pada moral dan etika yang sehat (Mulyasa, 2022).

Sitorus (2020) menyatakan kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mendorong orang lain untuk mencapai tujuan tertentu. Kepemimpinan adalah cara seseorang mendorong rekan kerjanya untuk bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi, Menurut Arifah & Romadhon (2015) pemimpin yang baik dapat mendorong bawahannya untuk berkomitmen. Kepala sekolah bertindak sebagai pemimpin dan bertanggung jawab atas organisasi sekolah. Kemampuan kepala sekolah dalam mengelola dan membina sekolah melalui kegiatan administrasi, manajemen, dan kepemimpinan sangat memengaruhi hasil sekolah. Kepala sekolah bertanggung jawab sebagai administrator untuk merencanakan, mengorganisir, mengarahkan, mengkoordinasikan, dan mengawasi semua kegiatan akademik di sekolah. Mereka juga bertanggung jawab sebagai manajer pendidikan untuk memastikan bahwa setiap siswa memaksimalkan potensinya untuk menyelesaikan tugas-tugasnya dengan kualitas dan kuantitas yang sesuai (Alhabsyi et al., 2022; Kompri, 2017; Suherman, Yusuf, et al., 2022).

Kepemimpinan menurut Rivai (2011) adalah proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang terkait dengan tugas anggota kelompok. Beberapa strategi kepemimpinan yang dapat digunakan termasuk sifat, tingkah laku, dan kontingensi. Untuk memimpin organisasi dengan sukses, seorang pemimpin harus memiliki kemampuan berikut: berinteraksi dengan orang lain dengan baik, dapat

membedakan masalah organisasi dari masalah pribadi dan rumah tangga, dapat mempertahankan emosi mereka agar tidak terpengaruh oleh perubahan lingkungan, dan membuat keputusan yang bijaksana (Duryat, 2021).

Kepala sekolah bertanggung jawab untuk mengatur dan menempatkan sekolah di mana pun. Organisasi sekolah yang rumit membutuhkan kerja sama. Kepala sekolah bertanggung jawab atas kesuksesan mereka sendiri. Mereka akan berhasil jika mereka menyadari bahwa sekolah adalah sistem yang kompleks dan berbeda, dan jika mereka mampu memikul tanggung jawab sebagai kepala sekolah. Kepala sekolah juga memiliki peran penting dalam mencapai tujuan sekolah. Mereka harus memahami bahwa mereka adalah pihak utama yang mendorong kehidupan sekolah dan memiliki tanggung jawab untuk memastikan bahwa sekolah mereka berhasil. Selain itu, mereka harus memperhatikan siswa dan karyawan mereka (Djafri, 2017; Mulyasa, 2022).

Selain itu, salah satu alat internal yang dapat membantu dan meningkatkan kinerja bisnis adalah lingkungan kerja organisasi. Diharapkan bahwa lingkungan kerja yang baik juga dapat membantu guru meraih kinerja yang baik. Ada dua jenis lingkungan kerja: lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik mencakup peralatan kerja, suhu tempat kerja, kesesakan dan kepadatan, kebisingan, dan luas ruang kerja. Lingkungan kerja non fisik mencakup hubungan kerja antara karyawan dan atasan mereka di perusahaan (Priyono et al., 2018; Sumarni & Tamsah, 2017). Sebuah penelitian yang dilakukan oleh Ferawati (2017) menemukan bahwa lingkungan kerja yang baik meningkatkan kinerja pekerja.

Aspek lingkungan kerja yang baik termasuk ruang kerja yang baik, tata ruang yang nyaman, hubungan dengan rekan kerja dan pimpinan, kebebasan kreatif, dan fasilitas kerja yang baik. Guru akan lebih bersemangat dan bekerja dengan baik dalam lingkungan kerja yang mendukung. Sebaliknya, banyak guru yang tidak puas dengan pekerjaan mereka karena lingkungan kerja yang tidak menyenangkan dan penghasilan yang tidak memadai untuk membayar biaya hidup (Pianda, 2018).

Selain itu, motivasi kerja pendidik berpengaruh pada kinerja mereka. Penurunan kinerja pendidik dapat berdampak pada proses pembelajaran, yang pada gilirannya dapat berdampak pada kualitas belajar dan jumlah siswa yang lulus (Khoerunisa et al., 2022).

Studi yang dilakukan oleh Dewi & Frianto (2013) mendukung hipotesis bahwa motivasi juga mempengaruhi kinerja, yang menemukan bahwa motivasi mempengaruhi Kinerja secara positif. Menurut Luthans (2020) motivasi dapat didefinisikan sebagai dorongan yang ditunjukkan untuk mencapai tujuan tertentu atau sebagai proses memulai tindakan seseorang karena kekurangan fisik dan mental. Jika hal ini tidak terjadi, motivasi kerja akan menurun, yang pada gilirannya akan mengakibatkan penurunan kinerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan desain penelitian path analysis untuk menginvestigasi pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMK di Jakarta Selatan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening.

Sampel penelitian terdiri dari 82 guru SMK yang dipilih secara purposive sampling. Data akan dikumpulkan menggunakan kuesioner yang terdiri dari variabel kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja guru. Kuesioner disusun dengan menggunakan skala likert (2017).

Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SPSS 20.00 untuk melakukan analisis path analysis. Path Analysis digunakan untuk menganalisis data yang telah dikumpulkan menggunakan program SPSS versi 24.00 (Ghozali, 2018). Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat, baik secara langsung maupun tidak langsung, gunakan analisis jalur, yang dibuat melalui pengembangan regresi linier ganda. Metode ini digunakan untuk menentukan tingkat kepentingan dan signifikansi dari hubungan sebab-akibat antara variabel-variabel dalam model.

Selain itu, analisis jalur dapat digunakan untuk memeriksa hipotesis yang menunjukkan hubungan asimetris antara variabel dalam teori tertentu. Analisis jalur digunakan untuk menjelaskan fenomena yang dipelajari, memprediksi nilai variabel terikat berdasarkan variabel bebas, menemukan faktor determinan yang paling banyak mempengaruhi variabel terikat, dan menguji dan memvalidasi model yang dibuat. Analisis jalur memungkinkan pengujian reliabilitas dan pengembangan konsep. Ini juga memungkinkan pemahaman tentang cara variabel bebas mempengaruhi variabel terikat (Riduwan & Achmad, 2007).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel-tabel berikut ini.

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase(%)
Laki-laki	21	26%
Perempuan	61	74%
Jumlah	82	100%

Sumber: Data kuesioner, 2023

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Umur (tahun)	Frekuensi	Persentase(%)
21-25	10	12%
26-30	14	17%
31 -35	25	30%
36 - 40	18	22%
>41	15	18%
Jumlah	82	100%

Sumber: Data kuesioner, 2023

Dari tabel tersebut, dapat dilihat bahwa mayoritas responden adalah perempuan, dengan persentase sebesar 74%. Jumlah responden terbanyak ditemukan pada kelompok usia 31-35 tahun, yaitu sebanyak 25 orang atau 30%. Sedangkan kelompok usia 21-25 tahun merupakan kelompok dengan jumlah responden

terkecil, hanya 10 orang atau 12%, dengan demikian, responden dalam penelitian ini merupakan guru dengan usia matang dan sudah berpengalaman.

Uji validitas dan reliabilitas variabel kepemimpinan terhadap 20 responden merupakan prosedur awal agar data yang diperoleh layak untuk pengujian lebih lanjut, hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Hasil uji Validitas Kepemimpinan

No pertanyaan	r hitung	r tabel	Ket
Kepemimpinan_1	0,818	0,443	Valid
Kepemimpinan_2	0,800	0,443	Valid
Kepemimpinan_3	0,447	0,443	Valid
Kepemimpinan_4	0,710	0,443	Valid
Kepemimpinan_5	0,687	0,443	Valid
Kepemimpinan_6	0,730	0,443	Valid
Kepemimpinan_7	0,707	0,443	Valid
Kepemimpinan_8	0,628	0,443	Valid
Kepemimpinan_9	0,785	0,443	Valid
Kepemimpinan_10	0,818	0,443	Valid
Kepemimpinan_11	0,662	0,443	Valid
Kepemimpinan_12	0,560	0,443	Valid
Kepemimpinan_13	0,565	0,443	Valid
Kepemimpinan_14	0,468	0,443	Valid
Kepemimpinan_15	0,653	0,443	Valid

Sumber: Data diolah, 2023

Tabel 4. Hasil uji Validitas Lingkungan Kerja

No pertanyaan	r hitung	r tabel	Ket
Lingk_Kerja1	,723	0,443	Valid
Lingk_Kerja2	,655	0,443	Valid
Lingk_Kerja3	,641	0,443	Valid
Lingk_Kerja4	,619	0,443	Valid
Lingk_Kerja5	,657	0,443	Valid
Lingk_Kerja6	,563	0,443	Valid
Lingk_Kerja7	,895	0,443	Valid
Lingk_Kerja8	,517	0,443	Valid
Lingk_Kerja9	,614	0,443	Valid
Lingk_Kerja10	,723	0,443	Valid
Lingk_Kerja11	,466	0,443	Valid

Sumber: Data diolah, 2023

Tabel 5. Hasil uji Validitas Motivasi

No pertanyaan	r hitung	r tabel	Ket
Motivasi_1	0,841	0,443	Valid
Motivasi_2	0,800	0,443	Valid
Motivasi_3	0,790	0,443	Valid
Motivasi_4	0,859	0,443	Valid
Motivasi_5	0,790	0,443	Valid
Motivasi_6	0,667	0,443	Valid
Motivasi_7	0,847	0,443	Valid
Motivasi_8	0,794	0,443	Valid
Motivasi_9	0,779	0,443	Valid
Motivasi_10	0,847	0,443	Valid
Motivasi_11	0,447	0,443	Valid
Motivasi_12	0,763	0,443	Valid
Motivasi_13	0,747	0,443	Valid
Motivasi_14	0,777	0,443	Valid

Sumber: Data diolah, 2023

Tabel 6. Hasil uji Validitas Kinerja Guru

No pertanyaan	r hitung	r tabel	Ket
Kinerja_1	0,864	0,443	Valid
Kinerja_2	0,924	0,443	Valid
Kinerja_3	0,614	0,443	Valid
Kinerja_4	0,805	0,443	Valid
Kinerja_5	0,768	0,443	Valid
Kinerja_6	0,857	0,443	Valid
Kinerja_7	0,741	0,443	Valid
Kinerja_8	0,906	0,443	Valid
Kinerja_9	0,753	0,443	Valid
Kinerja_10	0,922	0,443	Valid

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengolahan data, seluruh item pertanyaan pada variabel pada penelitian ini valid, sebab semua memiliki nilai r hitung > 0,443.

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas
Reliability Statistics

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Kepemimpinan	,930	15	Reliabel
Lingkungan Kerja	,893	11	Reliabel
Motivasi	,954	14	Reliabel
Kinerja	,953	10	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengolahan data, kuesioner pada semua variabel reliabel, sebab memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dar 0,6 ($C.R > 0,6$).

Tabel 8. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kepemimpinan	Lingkungan Kerja	Motivasi	Kinerja Guru
N		82	82	82	82
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	58,1585	45,3659	40,2683	40,2683
	Std. Deviation	5,04173	4,39560	5,00647	3,82018
Most Extreme Differences	Absolute Positive	,078	,134	,109	,187
	Negative	,065	,070	,109	,187
		-,078	-,134	-,067	
Kolmogorov-Smirnov Z		,711	1,214	,989	1,689
Asymp. Sig. (2-tailed)		,694	,105	,282	,107

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Pada tabel di atas terlihat bahwa nilai Kolmogorov-Smirnov untuk semua sampel lebih besar dari 0,05, sehingga H_0 diterima, dengan kata lain bahwa data dari semua sampel pada penelitian ini berdistribusi normal.

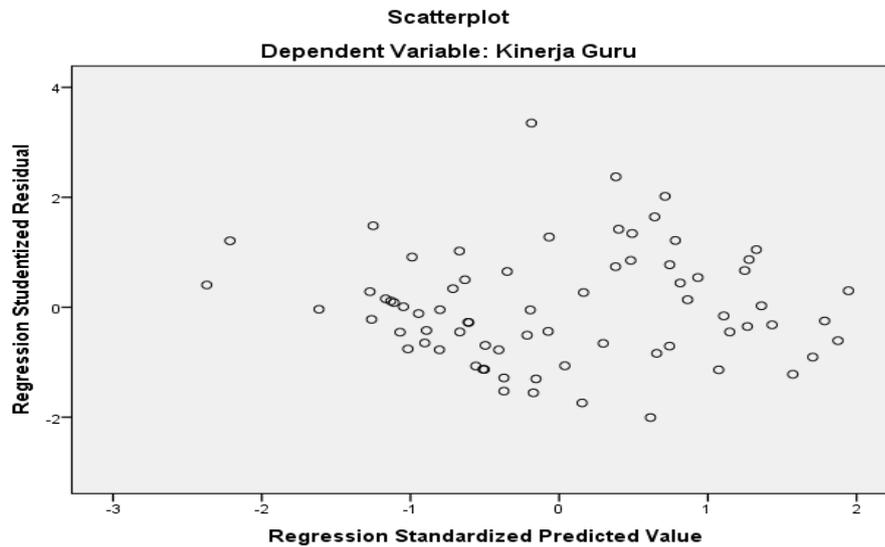
Tabel 9. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kepemimpinan	,833	1,200
	Lingkungan Kerja	,819	1,221
	Motivasi	,770	1,299

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : data diolah (2023).

Pada tabel di atas, hasil perhitungan VIF dari ketiga variabel tersebut diatas nilai VIF untuk $X_1 = 1,200$, $X_2 = 1,221$ dan $Y_1 = 1,299$, semua kurang dari 10 ($VIF < 10$), sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas (independent variable).



Gambar 1. Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan Gambar 1. terlihat bahwa dengan memplotkan nilai ZPRED (nilai prediksi) dengan ZRESID (nilai residualnya). Model yang didapatkan tidak terdapat pola tertentu pada grafik, sehingga model terbebas dari masalah heterokedastisitas.

Tabel 10. Coefficients Model 1 - Sub Struktur 1
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	467,312	2	233,656	11,810	,000 ^b
	Residual	1562,932	79	19,784		
	Total	2030,244	81			

a. Dependent Variable: Motivasi

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kepemimpinan

Sumber: Data yang diolah (2023)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	26,618	6,751		3,943	,000	
1	Kepemimpinan	,282	,103	,284	2,754	,007
	Lingkungan Kerja	,355	,118	,312	3,017	,003

Tabel 11. Summary Model 1 - Sub Struktur 1

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,480 ^a	,230	,211	4,44791	2,123

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kepemimpinan

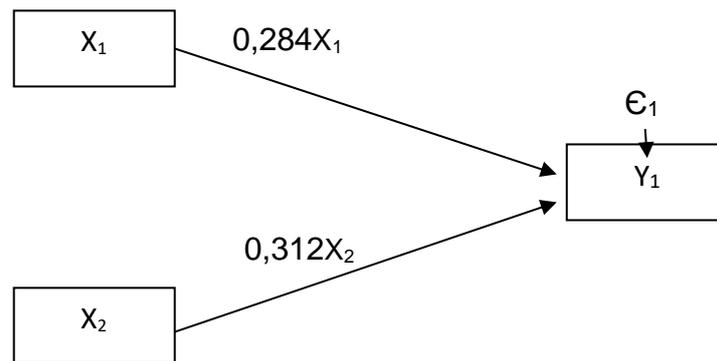
b. Dependent Variable: Motivasi

Pada tabel ANOVA (Uji F) terlihat bahwa pada model sub struktur 1 variabel kepemimpinan dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel Motivasi Kerja, yang ditunjukkan dengan nilai $F_{hitung} = 11,810$, lebih besar dari $F_{tabel} = 3,11$ ($11,810 > 3,11$) dan $Sig = 0,000$. Nilai Sig dibawah 0,05 ($Sig < 0,05$) sehingga H_0 ditolak. Pada Coeficients, nilai uji t terlihat bahwa :

- a. Variabel X_1 memiliki nilai Sig sebesar 0,007 lebih kecil dari 0,05 ($Sig < 0,05$) sehingga dapat disimpulkan variabel kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Motivasi Kerja.
- b. Variabel X_2 memiliki nilai Sig sebesar 0,003 lebih kecil dari 0,05 ($Sig < 0,05$) sehingga dapat disimpulkan variabel Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Motivasi Kerja.

Pada Summary, terlihat bahwa nilai koefisien korelasi (R) adalah 0,480. Artinya, variabel independen (variabel kepemimpinan dan Lingkungan Kerja) pada sub struktur 1 memiliki hubungan yang **Cukup kuat** dengan variabel dependen (Motivasi Kerja). Pada summary, terlihat bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 0,230. Artinya pada model sub struktur 1 variabel independen (Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja) memiliki pengaruh sebesar 23 % terhadap variabel dependen (Motivasi Kerja), sedangkan 77 persen dipengaruhi oleh faktor lain.

Berdasarkan hasil pengolahan data, maka dapat dilihat persamaan analisis jalur pada gambar berikut:



Gambar 2. Persamaan Analisis Jalur pada Sub Struktur 1

$$\text{Persamaan : } Y_1 = \rho_{11}X_1 + \rho_{12}X_2 + \epsilon_1$$

$$Y_1 = 0,284X_1 + 0,312X_2 + \epsilon_1$$

Pengujian Model Analisis Jalur Sub Struktur 2

Tabel 12. Anova Model 2 - Sub Struktur 2

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	611,799	3	203,933	27,892	,000 ^b
	Residual	570,299	78	7,312		
	Total	1182,098	81			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja

Tabel 13. Coefficients Model 2 - Sub Struktur 2

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	-,335	4,490		-,075	,941	
1	Kepemimpinan	,268	,065	,354	4,109	,000
	Lingkungan Kerja	,306	,076	,352	4,050	,000
	Motivasi	,188	,068	,247	2,751	,007

Tabel 14. Summary Model 2 - Sub Struktur 2

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,719 ^a	,518	,499	2,70398	1,700

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

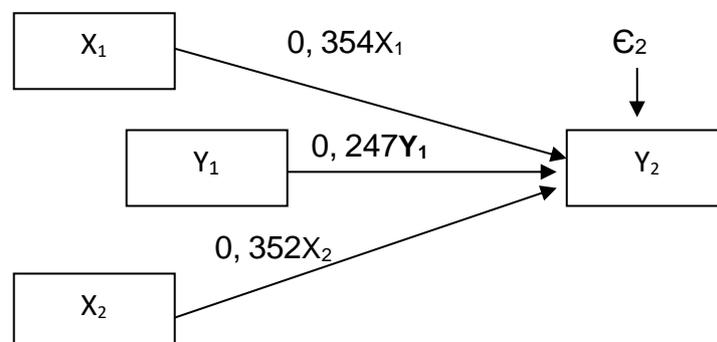
Pada tabel ANOVA (Uji F) terlihat bahwa pada model sub struktur 2 variabel Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang

signifikan terhadap variabel Kinerja, yang ditunjukkan dengan nilai Fhitung = 27,892, lebih besar dari Ftabel = 2,72 ($27,892 > 2,72$) dan Sig = 0,000. Nilai Sig dibawah 0,05 (Sig < 0,05) sehingga H0 ditolak. Pada Coeficients, dengan melihat nilai uji t terdapat penjelasan sebagai berikut:

- a. Variabel X1 memiliki nilai Sig sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 (Sig < 0,05) sehingga dapat disimpulkan variabel Kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja.
- b. Variabel X2 memiliki nilai Sig sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 (Sig < 0,05) sehingga dapat disimpulkan variabel Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja.
- c. Variabel Y memiliki nilai Sig sebesar 0,007 lebih kecil dari 0,05 (Sig < 0,05) sehingga dapat disimpulkan variabel Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja.

Pada Summary, terlihat bahwa nilai koefisien korelasi (R) adalah 0.719. Artinya, variabel independen (variabel kepemimpinan, variabel Lingkungan Kerja dan variabel Motivasi Kerja) pada sub struktur 2 memiliki hubungan yang kuat dengan variabel dependen (Kinerja). Pada summary, terlihat bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 0,518. Artinya pada model sub struktur 2 variabel independen (Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja) memiliki pengaruh sebesar 51,8 % terhadap variabel dependen (Kinerja), sedangkan 48,2 persen dipengaruhi oleh faktor lain

Berdasarkan hasil pengolahan data, maka dapat dilihat persamaan analisis jalur pada gambar berikut :



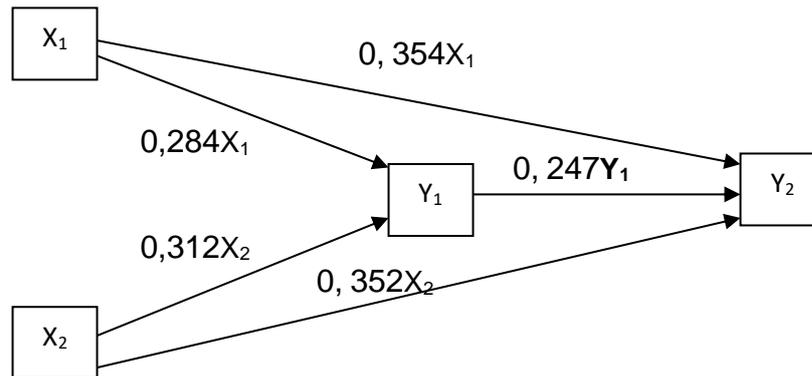
Gambar 3. Persamaan Analisis Jalur pada Sub Struktur 2

Persamaan : $Y_2 = \rho_{11}X_1 + \rho_{12}X_2 + \rho_{13}Y_1 + \epsilon_2$

$Y_2 = 0,354X_1 + 0,352X_2 + 0,247Y_1 + \epsilon_2$

Model Akhir pada Analisis Jalur

Model akhir penelitian merupakan jawaban penelitian yang dapat diringkas pada gambar berikut:



Gambar 4. Persamaan Analisis Jalur Model Akhir

Untuk menjabarkan lebih jelas gambar model akhir pada analisis jalur penelitian ini, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 15. Analisis Model Dekomposisi Pengaruh Kausalitas Variabel

Pengaruh Variabel	Pengaruh Kausal		
	Langsung	Tidak Langsung, Melalui Y ₁	Total
X ₁ terhadap Y ₁	0,284	-	0,284
X ₂ terhadap Y ₁	0,312	-	0,312
X ₁ terhadap Y ₂	0,354	0,284 x 0,247 = 0,070	0,424
X ₂ terhadap Y ₂	0,352	0,312 x 0,247 = 0,077	0,429
Y ₁ terhadap Y ₂	0,247	-	0,247

Sumber: Data yang diolah (2017)

Berdasarkan tabel diatas, dapat dijelaskan beberapa hal berikut:

1. Pengaruh variabel kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja adalah sebesar 0,284 satuan. Artinya kenaikan pada variabel kepemimpinan 1 satuan akan mempengaruhi kenaikan pada Motivasi Kerja sebesar 0,224 satuan.

2. Pengaruh variabel Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja adalah 0,312 satuan. Artinya kenaikan pada variabel Lingkungan Kerja 1 satuan akan mempengaruhi kenaikan pada Motivasi Kerja sebesar 0,312 satuan.
3. Pengaruh variabel kepemimpinan terhadap Kinerja adalah 0,354 satuan. Artinya kenaikan pada variabel kepemimpinan 1 satuan akan mempengaruhi kenaikan pada Kinerja sebesar 0,354 satuan.
4. Pengaruh variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja adalah 0,352 satuan. Artinya kenaikan pada variabel Lingkungan Kerja 1 satuan akan mempengaruhi kenaikan pada Kinerja sebesar 0,352 satuan.
5. Pengaruh variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja adalah 0,247 satuan. Artinya kenaikan pada variabel Motivasi Kerja 1 satuan akan mempengaruhi kenaikan pada Kinerja sebesar 0,247 satuan.
6. Pengaruh variabel kepemimpinan terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja sebagai intervening variabel adalah 0,424 satuan. Artinya kenaikan pada variabel kepemimpinan melalui variabel Motivasi Kerja sebesar 1 satuan akan meningkatkan Kinerja sebesar 0,424 satuan.
7. Pengaruh variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja sebagai variabel intervening adalah 0,429 satuan. Artinya kenaikan pada variabel Lingkungan Kerja melalui variabel Motivasi Kerja sebesar 1 satuan akan meningkatkan Kinerja sebesar 0,429 satuan.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Berdasarkan hasil kesimpulan, dapat ditarik beberapa kesimpulan:

1. Variabel kepemimpinan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja guru SMK di Jakarta Selatan. Artinya, semakin baik kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah, semakin tinggi motivasi kerja guru.
2. Variabel lingkungan kerja juga memiliki pengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja guru SMK di Jakarta Selatan. Lingkungan kerja yang kondusif dan menyenangkan akan meningkatkan motivasi kerja guru.

3. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru SMK di Jakarta Selatan. Semakin tinggi motivasi kerja guru, semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan. Motivasi kerja berperan sebagai variabel intervening antara kepemimpinan dan kinerja guru, serta lingkungan kerja dan kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja menjadi faktor perantara yang memediasi pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru.

Berdasarkan kesimpulan tersebut, beberapa saran dapat diberikan:

1. Pihak sekolah, terutama kepala sekolah, perlu memperhatikan dan meningkatkan kualitas kepemimpinan. Pelatihan dan pengembangan kepemimpinan yang efektif harus diberikan kepada kepala sekolah untuk mendorong motivasi kerja dan meningkatkan kinerja guru.
2. Penting bagi sekolah untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung. Faktor-faktor seperti komunikasi yang baik, dukungan timbal balik, dan fasilitas yang memadai perlu diperhatikan agar dapat meningkatkan motivasi kerja dan kinerja guru.
3. Perlu diadakan kegiatan yang dapat memotivasi guru, seperti pengakuan dan penghargaan atas prestasi kerja, peluang pengembangan karir, dan partisipasi dalam pengambilan keputusan di sekolah.
4. Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut untuk memperdalam pemahaman mengenai faktor-faktor lain yang juga berpotensi memengaruhi kinerja guru, seperti dukungan manajemen dan budaya organisasi.

REFERENSI

- Alhabsyi, F., Pettalongi, S. S., & Wandu, W. (2022). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Integrasi Manajemen Pendidikan, 1*(1), 11–19.
- Aliyyah, R. R., Humaira, M. A., Ulfah, S. W., & Ichsan, M. (2020). Guru Berprestasi: Penguatan Pendidikan Di Era Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Sosial Humaniora, 11*(1), 59–64.
- Anggal, N., Yuda, Y., & Amon, L. (2020). *Manajemen Pendidikan: Penggunaan*

- Sumber Daya Secara Efektif Untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan*. CV. Gunawana Lestari.
- Anwar, M. (2018). *Menjadi guru profesional*. Prenada Media.
- Arifah, D. A., & Romadhon, C. (2015). Pengaruh komitmen organisasi, komitmen profesional dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dengan motivasi sebagai variabel intervening (studi empiris pada kantor akuntan publik di Semarang). *Conference In Business, Accounting, And Management (CBAM)*, 2(1), 357–369.
- Bhughe, K. I. (2022). Peran Guru Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan dalam Pembentukan Karakter Peserta Didik di Sekolah Dasar. *Jurnal Kewarganegaraan*, 19(2), 113–125.
- Darmadi, H. (2015). Tugas, peran, kompetensi, dan tanggung jawab menjadi guru profesional. *Edukasi: Jurnal Pendidikan*, 13(2), 161–174.
- Dewi, S. K., & Frianto, A. (2013). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1(4), 1055–1065.
- Djafri, N. (2017). *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah: (Pengetahuan Manajemen, Efektivitas, Kemandirian Keunggulan Bersaing dan Kecerdasan Emosi)*. Deepublish.
- Duryat, H. M. (2021). *Kepemimpinan Pendidikan: Meneguhkan Legitimasi Dalam Berkontestasi Di Bidang Pendidikan*. Penerbit Alfabeta.
- Febriana, R. (2021). *Kompetensi guru*. Bumi Aksara.
- Ferawati, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Agora*, 5(1).
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 25* (T. A. IX (ed.)). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ginting, R., & Haryati, T. (2012). Kepemimpinan dan konteks peningkatan mutu pendidikan. *CIVIS: Jurnal Ilmiah Ilmu Sosial Dan Pendidikan Kewarganegaraan*, 2(2).
- Hermiono, I. A. (2022). *Pengelolaan Kurikulum Berbasis Karakter*. CV. Azka Pustaka.
- INDONESIA, P. R. (2003). *Undang-undang Republik Indonesia nomor 20 tahun*

- 2003 tentang sistem pendidikan nasional. Departemen Pendidikan Nasional.
- Ismanto, B., Yusuf, Y., & Suherman, A. (2022). Membangun Kesadaran Moral Dan Etika Dalam Berinteraksi Di Era Digital Pada Remaja Karang Taruna Rw 07 Rempoa, Ciputat Timur. *Jurnal Abdi Masyarakat Multidisiplin*, 1(1), 43–48.
- Khoerunisa, A. K. A., Amin, A. S., & Masripah, M. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru untuk Mewujudkan Efektivitas Belajar. *Khazanah Akademia*, 6(01), 1–9.
- Kompri, M. P. I. (2017). *Standardisasi Kompetensi Kepala Sekolah: Pendekatan Teori untuk Praktik Profesional Edisi Pertama*. Kencana.
- Mulyasa, H. E. (2022). *Manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah*. Bumi Aksara.
- Octavia, S. A. (2019). *Sikap dan kinerja guru profesional*. Deepublish.
- Pandiangan, A. P. B. (2019). *Penelitian Tindakan Kelas: Sebagai Upaya Peningkatan Kualitas Pembelajaran, Profesionalisme Guru Dan Kompetensi Belajar Siswa*. Deepublish.
- Pianda, D. (2018). *Kinerja guru: kompetensi guru, motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah*. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Priyono, B. H., Qomariah, N., & Winahyu, P. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi guru dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja guru SMAN 1 Tanggul Jember. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 144–160.
- Riduwan, E. A. ., & Achmad, E. (2007). *Cara menggunakan dan memaknai analisis jalur (path analysis)*. Alfabeta.
- Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori dan Praktik*. PT RajaGrafindo Persada.
- Salsabilah, A. S., Dewi, D. A., & Furnamasari, Y. F. (2021). Peran Guru Dalam Mewujudkan Pendidikan Karakter. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(3), 7158–7163.
- Sari, N., Luthan, E., & Syafriyeni, N. (2020). Pengaruh Profitabilitas, Leverage, Komisaris Independen, Kepemilikan Institusional, dan Ukuran Perusahaan

- terhadap Penghindaran Pajak pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia pada Tahun 2014-2018. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 20(2), 376–387.
- Setiawan, H. C. B. (2020). *Manajemen Industri Kreatif: Teori dan Aplikasi*. PT. Berkat Mukmin Mandiri.
- Siregar, N. H. (2020). Pengembangan Kualitas Pendidikan Di Indonesia Dilakukan Melalui Peningkatan Profesionalitas Guru. *Jurnal Penelitian, Pendidikan Dan Pengajaran: JPPP*, 1(1), 38–48.
- Sitorus, R. M. T. (2020). *Pengaruh Komunikasi Antarpribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja*. Scopindo Media Pustaka.
- Sosrowidigdo, S., Priadi, A., & Yusuf, Y. (2011). Analysis Of Competence And Influence On The Performance Of Teacher Of Emotional Intelligence In at SMA Islam Al-Izhar Pondok Labu. *ISSIT 2011*, 1(1), 36–48.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi dan R&D). In *Metodelogi Penelitian*.
- Suherman, A., Indrianingsih, I., & Yusuf, Y. (2022). The Influence Of Lecturer Competence, Teaching Style, And Work Culture On Student Preferences In The Accounting Profession. *Jurnal Ekonomi*, 11(03), 471–477.
- Suherman, A., & Yusuf. (2021). The effect of human agility, digital literature, curriculum and the role of the family on the interest of the millennial generation in entrepreneurship through capabilities as intervening variables. *Journal of Economics and Business Letters*, 1(2), 4–17.
- Suherman, A., Yusuf, Y., Ismanto, B., & Umam, D. C. (2022). Upaya Membangun Dan Memelihara Semangat Belajar Di Masa Pandemi Pada Yayasan Pondok Pesantren Izzatul Islam. *Jurnal Abdi Masyarakat Multidisiplin*, 1(1), 56–61.
- Sumarni, S., & Tamsah, H. (2017). Pengaruh supervisi akademik pengawas sekolah, kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru smk negeri se-kecamatan tamalate kota makassar. *Jurnal Mirai Management*, 2(1), 149–163.
- Suprayitno, A. (2020). *Menyusun PTK era 4.0*. Deepublish.