

PERAN MOTIVASI DALAM MEMBANGUN PERILAKU KINERJA GURU DALAM RANGKA PENCAPAIAN TUJUAN SMK PGRI BRATI KABUPATEN GROBOGAN.

THE INFLUENCE OF LEADERSHIP, WORK DISCIPLINE AND THE WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE MOTIVATION AND PERFORMANCE OF GROBOGAN DISTRICT SOCIAL SERVICES

SRI RAHAYUNINGSIH

Magister Manajemen, sri_rahayu66@gmail.com

Abstrak

Tujuan Penelitian ini adalah menganalisis dan menguji secara empirik mengenai Pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, lingkungan kerja terhadap motivasi dan Kinerja guru SMK PGRI Brati Kabupaten Grobogan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Data yang digunakan adalah data primer dengan mengambil sampel guru SMK PGRI Brati sebanyak 40 responden. Metode analisa data diuji dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji linieritas, uji partial (uji t), uji serempak (uji F), uji Koefisien determinasi dan uji analisa jalur.

Hasil uji t sebagai berikut : Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi, Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi, Lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Motivasi, Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, Motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Hasil uji secara serempak (Uji F) pada persamaan kedua diketahui besarnya nilai $F = 138,702$ signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan secara bersama-sama variable bebas mempengaruhi Kinerja

Uji Koefisien Determinasi menunjukkan bahwa 0,988 artinya guru SMK PGRI Brati Kabupaten Grobogan dijelaskan oleh kepemimpinan, disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi sebagai variabel intervening sebesar 98,9 % dan sisanya sebesar 1,2 % dijelaskan variabel lain diluar model penelitian, misal variabel kompensasi, kompetensi dan lain-lain. Kesimpulan analisis jalur ini dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh langsung kepemimpinan merupakan jalur yang paling dominan, dibandingkan jalur yang lain.

Kata Kunci : kepemimpinan, disiplin kerja, lingkungan kerja, motivasi dan Kinerja

Abstract

The purpose of this study was to analyze and empirically examine the influence of leadership, work discipline, work environment on the motivation and performance of teachers at SMK PGRI Brati, Grobogan Regency. This research is a quantitative research. The data used is primary data by taking samples of teachers from SMK PGRI Brati as many as 40 respondents. The data analysis method was tested with validity test, reliability test, linearity test, partial test (t test), simultaneous test (F test), coefficient of determination test and path analysis test.

The results of the t test are as follows: Leadership has a positive and significant effect on motivation, Work discipline has a positive and significant effect on motivation, Work environment has a positive and insignificant effect on motivation, Leadership has a positive and significant effect on performance, Work discipline has a positive and significant effect on environmental performance work has a positive and significant effect on performance, motivation has a positive and insignificant effect on performance. The results of the simultaneous test (F test) in the second equation are known to be the value of $F = 138.702$, a significance of $0.000 < 0.05$. So it can be concluded that together the independent variables affect performance

The Coefficient of Determination Test shows that 0.988 means that teachers of SMK PGRI Brati, Grobogan Regency are explained by leadership, work discipline, work environment and motivation as intervening variables of 98.9% and the remaining 1.2% is explained by other variables outside the research model, for example compensation variables, competence and others. The conclusion of this path analysis in this study shows that the direct influence of leadership is the most dominant path, compared to other paths.

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

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan wahana yang sangat strategis dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang merupakan faktor penggerak pembangunan. Pendidikan adalah usaha dasar untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran, dan atau latihan bagi peranannya di masa yang akan datang. Dengan tidak bermaksud mengecilkan kontribusi komponen yang lain, komponen tenaga kependidikan atau guru merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam menentukan kualitas peserta didik.

Guru merupakan salah satu unsur di bidang kependidikan yang harus berperan secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang. Dalam hal ini guru tidak semata-mata sebagai pengajar yang melakukan transfer ilmu pengetahuan, tetapi juga sebagai pendidik yang melakukan transfer nilai-nilai sekaligus sebagai pembimbing yang memberikan pengarahan dan menuntun siswa dalam belajar. Kelengkapan dari jumlah tenaga pengajar dan kualitas dari guru tersebut akan mempengaruhi keberhasilan siswa dalam belajar yang berujung pada peningkatan mutu pendidikan. Untuk itu guru dituntut profesional dalam menjalankan tugasnya.

Standar prestasi kerja guru dalam melaksanakan tugas yang profesional yaitu guru berkewajiban merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Tugas pokok guru tersebut yang diwujudkan dalam kegiatan belajar mengajar merupakan bentuk kinerja guru. Peningkatan kinerja guru akan berpengaruh pada peningkatan kualitas output SDM yang dihasilkan dalam proses pendidikan dan pembelajaran. Kualitas pendidikan dan lulusan sering kali dipandang tergantung kepada peran guru dalam pengelolaan komponen-komponen pengajaran yang digunakan dalam proses belajar mengajar yang menjadi tanggung jawab seorang guru. Untuk dapat mencapai hasil belajar yang optimal tentunya guru harus memiliki dan menampilkan kinerja yang maksimal selama proses belajar mengajar dengan menyesuaikan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

SMK PGRI Brati Kabupaten Grobogan adalah salah satu sekolah yang menyadari peran guru sangat penting dalam mencapai tujuan yang diharapkan khususnya bagi pihak sekolah maupun tujuan pendidikan pada umumnya.

Guru sebagai tenaga pendidik merupakan faktor sentral didalam sistem pembelajaran di sekolah, baik tidaknya hasil pendidikan sangat tergantung dari kemampuan guru dalam melaksanakan proses pembelajaran. Mengingat pentingnya peran guru sebagai ujung tombak pelaksana pendidikan maka sekolah harus berusaha mempertahankan dan meningkatkan kinerja para guru agar melaksanakan tugas-tugasnya dengan efektif dan efisien.

Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan (Rachmawati, 2013:16). Rivai (2012: 34) menyatakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu Lembaga Sekolah sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan. Atas dasar uraian di atas, berdasarkan fenomena dan kajian teori yang dinyatakan oleh para ahli serta penelitian sebelumnya yang berhubungan dengan pentingnya kinerja maka dalam penelitian ini akan dikaji kinerja guru pada SMK PGRI Brati Kabupaten Grobogan.

Usaha untuk meningkatkan kinerja guru dapat melalui peningkatan motivasi kerja para guru. Guru mengajar karena ada sesuatu yang memotivasi dirinya untuk bekerja. Motivasi kerja ini yang menyebabkan seorang guru untuk bersemangat dalam menjalankan tugas sebagai pendidik karena telah terpenuhi kebutuhannya. Pemenuhan kebutuhan berkaitan dengan kepuasan kerja, dimana antara harapan guru terpenuhi oleh kenyataan yang diberikan lembaga pendidikan.

Sobri dkk (2009:24) menjelaskan motivasi adalah suatu kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan. Motivasi dapat memengaruhi prestasi seseorang dalam melakukan suatu kegiatan tertentu. Motivasi adalah suatu kekuatan yang ada pada diri seseorang lalu dikembangkan oleh orang tersebut. Motivasi juga dapat memengaruhi suatu kinerja/pekerjaan baik positif maupun negatif. Motivasi juga tidak timbul dari diri sendiri melainkan dari kekuatan-kekuatan lingkungan sekitar. Motivasi guru adalah suatu faktor meningkatkan kinerja guru untuk mencapai tujuan pendidikan.

Seorang pemimpin yang dalam hal ini kepala sekolah SMK PGRI Brati Kabupaten Grobogan merupakan salah satu faktor yang mendorong lembaga pendidikan seperti SMK untuk mencapai tujuan secara aktif dan efisien. Kepala sekolah adalah seorang individu yang dipercaya sebagai seorang pemimpin di lembaga sekolah yang mempengaruhi anggotanya meliputi guru, staf/guru, murid, dan komite sekolah untuk mewujudkan suatu tujuan pendidikan (Asf & Mustofa; 2013:160). Oleh karena itu, dituntut keefektifan kepemimpinan, sebagai seorang kepala sekolah yang dapat dilihat dari tugas dan tanggung jawabnya. Salah satu upaya Kepala sekolah dalam memajukan sekolah agar berkinerja baik yaitu dengan melakukan pembinaan kepada guru. Kinerja guru dalam suatu wujud pelaksanaan tugas mendidik dan mengajar peserta didik/murid, sangat banyak juga di tentukan atau dipengaruhi oleh adanya motivasi kerja mereka. Pembinaan tersebut dilakukan agar guru melaksanakan tugas dengan jujur, bertanggung jawab, efektif, dan efisien. Penelitian Anam (2018),

Caksana (2019) menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

SMK PGRI Brati Kabupaten Grobogan membutuhkan pemimpin yang efektif, yang mempunyai kemampuan mempengaruhi perilaku guru. Jadi, seorang pemimpin atau kepala sekolah akan diakui sebagai seorang pemimpin apabila ia dapat mempunyai pengaruh dan mampu mengarahkan bawahannya kearah pencapaian tujuan organisasi/lembaga. Pimpinan dikatakan tidak berhasil apabila tidak dapat memotivasi, menggerakkan dan memuaskn guru/guru pada suatu pekerjaan dan lingkungan tertentu.

Fenomena mengenai kepemimpinan di SMK PGRI Brati Kabupaten Grobogan adalah kepala sekolah kurang memiliki kemampuan inovasi dan konseptual dalam mempengaruhi guru dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, kepala sekolah kurang mempunyai kemampuan menyampaikan maksud dan tujuan komunikasi dengan guru, kepala sekolah kurang mempunyai kemampuan dalam memahami, mengerti dan mengambil intisari pembicaraan terhadap pekerjaan, kepala sekolah kurang mempunyai kemampuan dalam melakukan pengawasan terhadap guru.

Aspek penting yang harus melekat pada pemimpin antara lain ; mampu memberikan arahan; memberikan pendelegasian wewenang; memiliki kompetensi; memiliki stabilitas emosi dan berpikir obyektif. Apabila aspek aspek tersebut melekat pada diri pimpinan, maka akan mampu mendorong terciptanya motivasi bagi bawahan dan pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja para guru. Pengaruh antara dua variabel ini didukung penelitian terdahulu oleh Anam (2018), Nasrun (2016), Sampurno (2015), Caksana (2019) yang menyimpulkan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Sebaliknya hasil penelitian yang dilakukan Safitri (2016), Faisal (2016), menyatakan kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja

Upaya meningkatkan kinerja guru juga dapat dilakukan dengan pemberian disiplin kerja yang memadai. Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan organisasi dan normanorma sosial yang berlaku. Disiplin pada hakikatnya merupakan kemampuan untuk mengendalikan diri dalam bentuk tidak melakukan suatu tindakan yang bertentangan dengan sesuatu yang telah ditetapkan. Faktor disiplin kerja memiliki makna penting bagi organisasi/lembaga, dengan disiplin kerja yang baik, maka kinerja akan semakin baik, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara maksimal. Disiplin menurut Rivai (2010) adalah suatu alat yang digunakan para kepala sekolah untuk melakukan komunikasi dengan para guru agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan.

Terkait dengan kedisiplinan di SMK PGRI Brati Kabupaten Grobogan, masih terdapat guru yang datang maupun pulang tidak sesuai dengan jam kerja yang sudah ditentukan. Serta masih terdapat juga guru yang datang terlambat masuk kelas untuk mengajar. Hal ini dikarenakan kurangnya kesadaran dan komitmen guru dalam berdisiplin dan kurangnya motivasi dalam bekerja yang dimiliki oleh sebagian guru. Jika hal ini dibiarkan berlanjut tanpa adanya teguran maka akan mempengaruhi kinerja para guru. Hasil penelitian dari Anam (2018), Husna (2017), Kurniadi (2013) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan dalam penelitian Arianto (2013), disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja

Lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2013:23) adalah suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan lembaga sesuai dengan visi dan misi lembaga. Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh peneliti di dapatkan informasi bahwa lingkungan kerja pada SMK PGRI Brati Kabupaten Grobogan masih kurang memadai. Dalam hal ini berkaitan dengan sarana prasarana yang seharusnya mendukung aktivitas belajar mengajar dan memberikan rasa nyaman ketika bekerja yaitu kurangnya pendingin ruangan serta keamanan yang belum terjamin. Lingkungan kerja merupakan unsur motivasi dari guru itu sendiri. Ditegaskan bahwa jika suasana kerja yang kondusif di sekolah, maka diharapkan siswa akan mencapai prestasi akademik yang memuaskan. Lingkungan kerja yang kondusif suatu sekolah mempengaruhi sikap dan tindakan seluruh komunitas, khususnya dalam pencapaian kenyamanan guru di sekolah dalam proses belajar mengajar. Hal ini sejalan dengan penelitian Anam (2018), Utami dan Tarmudji (2014), Caksana (2019) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Namun, dalam penelitian Arianto (2013), lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja

Kesenjangan atau perbedaan temuan penelitian terdahulu ini, menimbulkan gap penelitian, sehingga berpeluang untuk dikaji lebih mendalam hubungan antar variabel tersebut, yaitu pengaruh antara kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap motivasi dan kinerja guru di SMK PGRI Brati Kabupaten Grobogan. Berdasarkan latar belakang di atas maka perlu diteliti "Peran Motivasi Dalam Membangun Perilaku Kinerja Guru dalam Rangka Pencapaian Tujuan SMK PGRI Brati Kabupaten Grobogan".

METODE

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan

Populasi bukan hanya orang tetapi bisa benda alam lain, juga bukan hanya jumlah obyek/subyek yang dipelajari tetapi seluruh karakteristik yang dimiliki obyek/subyek (Sugiyono, 2012:115). Penelitian populasi dilakukan apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah guru SMK PGRI Brati Kabupaten Grobogan sejumlah 40 guru. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2012:16). Cara pengambilan sampel dilakukan dengan *sensus sampling*. Jumlah sampel sama dengan keseluruhan populasi. Berdasarkan data dan teori tersebut maka jumlah sampel adalah 40 guru. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah :

- 1) Observasi, yaitu suatu pendekatan dimana dilakukan pengamatan secara langsung pada obyek penelitian.
- 2) Dokumentasi, yaitu pengumpulan data, literatur, serta informasi lainnya yang berhubungan dengan penelitian ini.
- 3) Kuesioner, yaitu daftar pernyataan yang terstruktur yang ditujukan pada guru SMK PGRI Brati Kabupaten Grobogan sebagai responden kemudian dari jawaban setiap pernyataan tersebut akan diberi skor dengan menggunakan skala likert.
- 4) Wawancara, dilakukan untuk mendapatkan informasi tentang obyek dan permasalahan yang berhubungan dengan variabel yang akan diteliti.

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini ialah dengan pendekatan statistik deskriptif melalui penggunaan alat analisis statistik regresi linear berganda (*multi linear regression*).

HASIL PENELITIAN

Berdasarkan jenis kelamin, tingkat pendidikan dan usia. Keseluruhan kuesioner untuk responden sebanyak 40 orang dan dideskripsikan sebagai berikut: bahwa responden jenis Laki-laki berjumlah 19 orang (47,5%) dan responden Perempuan sebanyak 21 orang (52,5%). Dari hasil deskripsi tersebut menunjukkan bahwa responden paling banyak berjenis kelamin Laki – perempuan.. responden dengan usia 20 – 29 tahun berjumlah 11 orang (27,5%), responden yang berusia 30 – 39 tahun sebanyak 18 orang (45%), yang berusia 40 – 49 tahun sebanyak 7 orang (17,5%), yang berusia diatas 50 tahun sebanyak 4 orang (10%). Dari hasil deskripsi tersebut menunjukkan bahwa responden paling banyak berusia 30-39 tahun. responden dengan tingkat pendidikan D3 berjumlah Diploma sebanyak 0 orang (0%), tingkat pendidikan S1 sebanyak 40 orang (100%) dan tingkat pendidikan S2 sebanyak 0 orang (0%).. Dari hasil deskripsi tersebut menunjukkan bahwa responden paling banyak dengan tingkat pendidikan S1

Hasil Uji validitas dan reliabilitas

Dari hasil uji validitas dan reliabilitas diketahui bahwa semua item pernyataan kepemimpinan , disiplin kerja , lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja semua valid. Pengujian validitas menggunakan teknik *one shot methods* yaitu dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan nilai $r_{tabel} = 0,304$. Pengujian reliabilitas dimaksudkan untuk melihat konsistensi jawaban item – item pernyataan yang diberikan kepada responden dan dapat digunakan pada kondisi yang berbeda-beda. Pengukuran untuk menguji reliabilitas dengan menggunakan teknik *Cronbach's Alpha*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien (r) alpha hitung seluruh variabel lebih besar dibandingkan dengan kriteria yang dipersyaratkan atau nilai kritis (*rule of thumb*) sebesar 0,6 atau *Cronbach's Alpha* > 0,6 sehingga dapat dikatakan bahwa butir-butir pernyataan seluruh variabel dalam keadaan reliabel.

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui status linier antar variabel penelitian. Jika hasil uji linieritas menghasilkan data linier maka digunakan analisis regresi linier.

Dari hasil uji linieritas menunjukkan nilai R^2 sebesar 0,002 dengan jumlah sampel 40, besarnya nilai c^2 hitung = $40 \times 0,002 = 0,08$ sedangkan nilai c^2 tabel sebesar 54,57. Nilai c^2 hitung < c^2 tabel jadi dapat disimpulkan bahwa model yang benar adalah model linier

PEMBAHASAN

a. Hasil analisis regresi persamaan pertama

Tabel IV.11
Hasil Analisis Jalur Persamaan I

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.842	3.958		-.213	.833
	Kepemimpinan	.415	.134	.422	3.094	.004
	Disiplin Kerja	.400	.112	.489	3.575	.001
	Lingkungan Kerja	.214	.079	.222	2.721	.010

a. Dependent Variable: Motivasi

Sumber : data yang diolah, 2021

Dari tabel IV.11 dapat dibuat persamaan regresi pertama sebagai berikut:

$$Y_1 = 0,422 X_1 + 0,489 X_2 + 0,222 X_3 + e$$

$$\text{Sig } (0,004)** (0,001)** (0,010)**$$

Dari hasil di atas maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) β_1 = koefisien regresi Kepemimpinan sebesar 0,422, hal ini menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif terhadap Motivasi (Y_1). Hal ini berarti apabila Kepemimpinan ditingkatkan, maka Motivasi guru akan meningkat.
- 2) β_2 = koefisien regresi variabel Disiplin kerja (X_2) sebesar 0,489, hal ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap

Motivasi (Y_1). Hal ini berarti bahwa apabila Disiplin kerja ditingkatkan, maka Motivasi guru akan meningkat.

- 3) β_3 = koefisien regresi variabel Lingkungan kerja (X_3) sebesar 0,222, hal ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan kerja (X_3) berpengaruh positif terhadap Motivasi (Y_1). Hal ini berarti bahwa apabila Lingkungan kerja ditingkatkan, maka Motivasi guru akan meningkat.

b. Hasil Analisis Regresi Persamaan Kedua
Tabel IV.12

Hasil Analisis Jalur Persamaan II

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)				-3.047	.004
	Kepemimpinan	.558	.100	.484	5.569	.000
	Disiplin Kerja	.364	.087	.379	4.204	.000
	Lingkungan Kerja	.132	.057	.116	2.296	.028
	Motivasi	.184	.111	.156	1.658	.106

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data yang diolah, 2021

Dari tabel IV.13 dapat dibuat persamaan regresi kedua sebagai berikut:

$$Y_2 = 0,484 X_1 + 0,379X_2 + 0,116X_3 + 0,156$$

$X_4 + \epsilon$

Sig (0,000)** (0,000)** (0,028)**

(0,106)

Dari hasil di atas maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) β_4 = koefisien regresi Kepemimpinan sebesar 0,484, hal ini menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja guru (Y_2). Hal ini berarti apabila Kepemimpinan ditingkatkan, maka kinerja guru akan meningkat.
- 2) β_5 = koefisien regresi variabel Disiplin kerja (X_2) sebesar 0,379, hal ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja guru (Y_2). Hal ini berarti bahwa apabila Disiplin kerja ditingkatkan, maka kinerja guru akan meningkat.
- 3) β_6 = koefisien regresi variabel Lingkungan kerja (X_3) sebesar 0,116, hal ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan kerja (X_3) berpengaruh positif terhadap kinerja guru (Y_2). Hal ini berarti bahwa apabila Lingkungan kerja ditingkatkan, maka kinerja guru akan meningkat.
- 1) β_7 = koefisien regresi variabel Motivasi (X_4/Y_1) sebesar 0,156, hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X_4/Y_1) berpengaruh positif terhadap kinerja guru (Y_2). Hal ini berarti bahwa apabila Motivasi ditingkatkan, maka kinerja guru akan meningkat

Uji Hipotesis

a. Uji t

- 1) Hasil Uji t Persamaan Pertama

Tabel IV.13

Hasil Uji t Persamaan I

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.842	3.958		-.213	.833
	Kepemimpinan	.415	.134	.422	3.094	.004
	Disiplin Kerja	.400	.112	.489	3.575	.001
	Lingkungan Kerja	.214	.079	.222	2.721	.010

a. Dependent Variable: Motivasi

Berdasarkan analisis hasil Uji t persamaan pertama yang terdapat pada tabel IV.13 di atas dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi guru SMK PGRI Brati Kabupaten Grobogan, hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi yaitu $0,004 < 0,05$. Hipotesis pertama yang menyatakan Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi guru SMK Brati Kabupaten Grobogan **terbukti**.
- 2) Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi SMK Brati Kabupaten Grobogan, hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi yaitu $0,001 < 0,05$. Hipotesis kedua yang menyatakan Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi guru SMK Brati Kabupaten Grobogan **terbukti**.
- 3) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi SMK Brati Kabupaten Grobogan, hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi yaitu $0,010 < 0,05$. Hipotesis ketiga yang menyatakan Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi guru SMK Brati Kabupaten Grobogan **terbukti**.

- 2) Hasil Uji t Persamaan Kedua

Berdasarkan analisis hasil Uji t persamaan kedua yang terdapat pada tabel IV.14 di bawah dapat disimpulkan bahwa:

Tabel IV.14

Hasil Uji t Persamaan II

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.817	2.831		-3.047	.004
	Kepemimpinan	.558	.100	.484	5.569	.000
	Disiplin Kerja	.364	.087	.379	4.204	.000
	Lingkungan Kerja	.132	.057	.116	2.296	.028
	Motivasi	.184	.111	.156	1.658	.106

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan analisis hasil Uji t persamaan kedua yang terdapat pada tabel IV.14 di atas diketahui bahwa:

- 1) Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Brati

Kabupaten Grobogan, hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi yaitu $0,000 < 0,05$. Hipotesis keempat yang menyatakan Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Brati Kabupaten Grobogan **terbukti**.

- 2) Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Brati Kabupaten Grobogan, hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi yaitu $0,000 < 0,05$. Hipotesis kelima yang menyatakan Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Brati Kabupaten Grobogan **terbukti**.
- 3) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Brati Kabupaten Grobogan, hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi yaitu $0,028 < 0,05$. Hipotesis keenam yang menyatakan Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Brati Kabupaten Grobogan **terbukti**.
- 4) Motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja guru SMK Brati Kabupaten Grobogan, hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi yaitu $0,106 > 0,05$. Hipotesis ketujuh yang menyatakan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Brati Kabupaten Grobogan **tidak terbukti**.

b. Uji F

a. Hasil uji F Persamaan Pertama

Hasil uji secara serempak (Uji F) pada persamaan pertama diketahui besarnya nilai $F = 50,924$ signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan secara bersama-sama variabel bebas mempengaruhi Motivasi Kerja Tabel IV.15

Hasil uji F persamaan pertama

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	281.452	3	93.817	50.9
	Residual	66.323	36	1.842	
	Total	347.775	39		

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Disiplin
b. Dependent Variable: Motivasi

Sumber: data yang diolah, 2021

b. Hasil uji F Persamaan Kedua

Tabel IV.16

Hasil uji F persamaan kedua

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	451.046	4	112.761	138.7
	Residual	28.454	35	.813	
	Total	479.500	39		

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan
b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: data yang diolah, 2021

Hasil uji secara serempak (Uji F) pada persamaan kedua diketahui besarnya nilai $F = 138,702$ signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan secara bersama-sama variabel bebas yang terdiri dari kepemimpinan, disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja mempengaruhi Kinerja.

c. Uji Determinasi (R²)

a. Koefisien Determinasi Persamaan 1

Hasil uji koefisien Determinasi persamaan 1 dalam penelitian dapat terlihat dari tabel berikut :

Tabel IV.17

Hasil koefisien determinasi persamaan 1

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.900 ^a	.809	.793	1.357

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

Sumber: data yang diolah 2021

Uji R² didapatkan hasil sebesar 0,809

e₁ persamaan 1:

$$e_1^2 = 1 - R_1^2$$

$$= 1 - 0,809$$

$$= 0,191$$

$$e_1 = 0,437$$

b. Koefisien Determinasi Persamaan 2

Hasil uji koefisien Determinasi persamaan 2 dalam penelitian dapat terlihat dari tabel berikut :

Tabel IV.18

Hasil koefisien determinasi persamaan 2

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.970 ^a	.941	.934	.902

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Uji R² didapatkan hasil sebesar 0,941

e₂ persamaan 2:

$$e_2^2 = 1 - R_2^2$$

$$= 1 - 0,941$$

$$= 0,059$$

$$e_2 = 0,242$$

c. Koefisien Determinasi Total

Koefisien Determinasi (R²) Total diperoleh sebagai berikut:

$$\text{Total } R^2 = 1 - (e_1^2 \times e_2^2)$$

$$= 1 - (0,191 \times 0,059)$$

$$= 1 - 0,012 = 0,988$$

Nilai R² total sebesar 0,988 artinya variabel kinerja guru SMK PGRI Brati Kabupaten Grobogan dapat dijelaskan variabel

kepemimpinan, disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi sebesar 98,8% dan sisanya sebesar 1,2 % dijelaskan oleh variabel lain diluar model misalnya kepuasan kerja dan budaya.

d. Analisa Koefisien Korelasi

Tabel IV.19
Hasil analisis koefisien korelasi

		Correlations				
		Kepemimpinan	Disiplin Kerja	Lingkungan Kerja	Motivasi	Kinerja
Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	.807**	-.128	.789**	.898**
	Sig. (2-tailed)		.000	.430	.000	.000
	N	40	40	40	40	40
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	.807**	1	.152	.864**	.922**
	Sig. (2-tailed)	.000		.349	.000	.000
	N	40	40	40	40	40
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	-.128	.152	1	.242	.150
	Sig. (2-tailed)	.430	.349		.132	.357
	N	40	40	40	40	40
Motivasi	Pearson Correlation	.789**	.864**	.242	1	.893**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.132		.000
	N	40	40	40	40	40
Kinerja	Pearson Correlation	.898**	.922**	.150	.893**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.357	.000	
	N	40	40	40	40	40

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

C. Implikasi Manajerial

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja guru melalui motivasi.

Hasil penelitian menunjukkan pengaruh langsung variabel Kepemimpinan terhadap kinerja sebesar 0,484 dan signifikan, hal ini berarti jika Kepemimpinan ditingkatkan maka kinerja guru SMK PGRI Brati Kabupaten Grobogan meningkat dan signifikan.

Temuan penelitian ini mendukung hasil dari penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Anam (2018), Nasrun (2016), Sampurno (2015), Caksana (2019) dimana dalam penelitian tersebut Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Namun hasil ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Safitri (2016), Faisal (2016), dimana dalam penelitian tersebut Kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

Analisis pengaruh tidak langsung, berdasarkan tabel IV.21 diketahui Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi kerja, dan Motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja.

Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi kerja mendukung penelitian yang dilakukan oleh Nasrun (2016), Sampurno (2015), Caksana (2019) dimana dalam penelitiannya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi kerja. Penelitian ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Rusmini (2016) dimana dalam penelitian tersebut Kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap Motivasi kerja.

Motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh nam (2018), Nasrun (2016), Sampurno (2015), Utami dan Tarmudji (2014), Kurniadi (2013), Caksana (2019), dimana

dalam penelitiannya Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Penggunaan variabel intervening motivasi dalam rangka peningkatan kinerja guru untuk variabel kepemimpinan adalah tidak efektif, karena pengaruh langsung menghasilkan pengaruh yang lebih besar dari pengaruh tidak langsung. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Anam (2018), Nasrun (2016), Sampurno (2015), Caksana (2019) menunjukkan adanya pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja. Upaya untuk meningkatkan kinerja guru untuk variabel kepemimpinan yaitu dapat ditingkatkan dengan melihat 3 nilai indikator tertinggi uji validitas kepemimpinan yaitu terletak pada item pernyataan 8, 7, dan 6. Ini artinya item pernyataan tersebut yang membentuk perilaku Kepemimpinan. Adapun langkah langkah yang dapat dilakukan yaitu sebagai berikut:

- Kepala sekolah meningkatkan kemampuan memimpin dan memaksimalkan pemakaian sumber daya dalam memahami kekuatan dan kelemahan para guru
- Kepala sekolah meningkatkan kemampuan memimpin saat melakukan pengawasan terhadap guru
- Kepala sekolah meningkatkan kemampuan untuk selalu memberikan sumbangan terhadap keberhasilan pencapaian tujuan organisasi sekolah

2. Pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja guru melalui motivasi

Hasil penelitian menunjukkan pengaruh langsung variabel Disiplin kerja terhadap kinerja sebesar 0,379 dan signifikan, hal ini berarti jika Disiplin kerja ditingkatkan maka kinerja guru SMK PGRI Brati Kabupaten Grobogan meningkat dan signifikan.

Temuan penelitian ini mendukung hasil dari penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Anam (2018), Husna (2017), Kurniadi (2013) dimana dalam penelitian tersebut Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Analisis pengaruh tidak langsung, berdasarkan tabel IV.21 diketahui Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi kerja, dan Motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja.

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi kerja mendukung penelitian yang dilakukan oleh Kurniadi (2013) dimana dalam penelitiannya Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi kerja. Motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh nam (2018), Nasrun (2016), Sampurno (2015), Utami dan Tarmudji (2014), Kurniadi (2013), Caksana (2019), dimana

dalam penelitiannya Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Penggunaan variabel intervening motivasi dalam rangka peningkatan kinerja guru untuk variabel disiplin kerja adalah tidak efektif, karena pengaruh langsung menghasilkan pengaruh yang lebih besar dari pengaruh tidak langsung. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Anam (2018), Husna (2017), Kurniadi (2013) menunjukkan adanya pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja. Upaya untuk meningkatkan kinerja guru untuk variabel disiplin kerja yaitu dapat ditingkatkan dengan melihat nilai indikator tertinggi uji validitas disiplin kerja yaitu terletak pada item pernyataan 1, 2 dan 3. Adapun langkah langkah yang dapat dilakukan adalah :

- a. Guru meningkatkan disiplin kerja dengan selalu menggunakan waktu secara efektif saat bekerja
- b. Guru meningkatkan disiplin kerja dengan selalu datang ke sekolah tepat waktu
- c. Guru meningkatkan disiplin kerja dengan selalu pulang sesuai jam kerja yang sudah ditentukan.

3. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja guru melalui motivasi.

Hasil penelitian menunjukkan pengaruh langsung variabel Lingkungan kerja terhadap kinerja sebesar 0,116 dan tidak signifikan, hal ini berarti jika Lingkungan kerja ditingkatkan maka kinerja guru SMK PGRI Brati Kabupaten Grobogan meningkat namun tidak signifikan.

Temuan penelitian ini tidak mendukung hasil dari penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Rayka Dantyo Prakoso dkk (2014), Anam (2018), Utami dan Tarmudji (2014), Caksana (2019) dimana dalam penelitian tersebut Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Analisis pengaruh tidak langsung, berdasarkan tabel IV.21 diketahui Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi kerja, dan Motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja.

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi kerja mendukung penelitian yang dilakukan oleh Utami dan Tarmudji (2014), Caksana (2019) dimana dalam penelitiannya Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi kerja.

Motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh nam (2018), Nasrun (2016), Sampurno (2015), Utami dan Tarmudji (2014), Kurniadi (2013), Caksana (2019), dimana dalam penelitiannya Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Dari pembahasan jalur diatas, baik pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung Lingkungan kerja tidak efektif, karena kedua jalur tersebut tidak signifikan dalam upaya peningkatan kinerja. Untuk meningkatkan kinerja, upaya yang dilakukan dengan mempertahankan perilaku Lingkungan kerja dengan melihat nilai indikator tertinggi uji validitas lingkungan kerja yaitu terletak pada item pernyataan 5, 1, dan 2. Adapun langkah langkah yang dapat dilakukan adalah :

- a. Saya dapat menjalin hubungan baik dengan sesama rekan kerja saya
- b. Bangunan tempat kerja baik sehingga proses pembelajaran dapat berjalan baik
- c. Peralatan kerja yang memadai dalam proses pembelajaran yang dapat berjalan baik

Apabila upaya peningkatan perilaku kepemimpinan, disiplin kerja serta mempertahankan perilaku lingkungan kerja dilakukan, maka perilaku kinerja guru SMK PGRI Brati Kabupaten Grobogan akan meningkat. Peningkatan perilaku kinerja dapat terlihat pada hasil analisis nilai indikator tertinggi dari item pernyataan ke 1,7 dan 2. Ini menandakan bahwa item tersebut yang paling mempunyai peran dalam membentuk perilaku kinerja. Bentuk peningkatan perilaku kinerja antara lain:

- a. Guru memiliki kepribadian dapat bekerja dengan efektif untuk mencapai tujuan pendidikan
- b. Guru selalu menerapkan budaya kerja yang baik di lingkungan sekolah
- c. Guru memiliki ketrampilan mengajar yang baik dalam pelaksanaan pekerjaan sebagai guru

PENUTUP

Berdasarkan uraian pada bab terdahulu, khususnya dalam analisis dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- a. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi guru SMK PGRI Brati Kabupaten Grobogan
- b. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi guru SMK PGRI Brati Kabupaten Grobogan
- c. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Motivasi guru SMK PGRI Brati Kabupaten Grobogan
- d. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK PGRI Brati Kabupaten Grobogan
- e. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK PGRI Brati Kabupaten Grobogan
- f. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK PGRI Brati Kabupaten Grobogan

- g. Motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru SMK PGRI Brati Kabupaten Grobogan
- h. Hasil uji secara serempak (Uji F) pada persamaan kedua diketahui besarnya nilai $F = 138,702$ signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan secara bersama-sama kepemimpinan, disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK PGRI Brati Kabupaten Grobogan
- i. Nilai R^2 total sebesar 0,988 artinya variabel kinerja guru SMK PGRI Brati Kabupaten Grobogan dapat dijelaskan variabel kepemimpinan, disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi sebesar 98,8% dan sisanya sebesar 1,2% dijelaskan oleh variabel lain diluar model misalnya kepuasan kerja dan budaya organisasi dan komitmen
- j. Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa: Peningkatan Kepemimpinan lebih efektif melalui jalur langsung, karena hasil pengaruh langsung lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsung.
1. Peningkatan Disiplin kerja lebih efektif melalui jalur langsung, karena hasil pengaruh langsung lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsung.
 2. Dari analisis jalur diketahui jalur langsung pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru merupakan jalur yang paling dominan atau paling efektif untuk meningkatkan kinerja guru karena memiliki nilai koefisien terbesar diantara yang lain.

item pernyataan 8, 7, dan 6 yaitu sebagai berikut:

- a. Kepala sekolah meningkatkan kemampuan memimpin dan memaksimalkan pemakaian sumber daya dalam memahami kekuatan dan kelemahan para guru. Contohnya
 - b. Kepala sekolah meningkatkan kemampuan memimpin saat melakukan pengawasan terhadap guru
 - c. Kepala sekolah meningkatkan kemampuan untuk selalu memberikan sumbangan terhadap keberhasilan pencapaian tujuan organisasi sekolah
2. Penelitian mendatang agar mengganti variabel yang ada atau menambahkan variabel misalnya adanya variabel komitmen dan budaya serta memperluas lingkup penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Aedi Nur. 2016. *Manajemen Pendidik & Tenaga Pendidikan*. Yogyakarta : Gosyen Publishing
- Ahmad Susanto. (2016). *Teori Belajar dan Pembelajaran*. Jakarta: Prenada Media Group
- Ambar T. Sulistiyani dn Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Anam (2018), Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan, *Jurnal Manajemen dan Pendidikan Islam*, Vol. 4, No. 1, Juni 2018, Hal. 40-56. ISSN (Online): 2550-1038, ISSN (Print): 2503-3506., hal 40-56
- Asf, Jasmani dan Syaiful Mustofa. 2013. *Supervisi Pendidikan*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media
- Barnawi dan Mohammad Arifin. 2014. *Kinerja Guru Profesional: Instrumen Pembinaan, Peningkatan dan Penilaian*. Jogjakarta: AR-RUZZ MEDIA.
- Caksana (2019), Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada SMAN 1 Tulungagung, *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)* Vol. 4 No. 1 (2019) hlm. 82-92
- Danang, Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Fatah, Syukur, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*, Semarang : PT. Pustaka Rizki Putra
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Andi Offset.
- Hamzah B. Uno. (2012). *Model Pembelajaran Menciptakan Proses Belajar Mengajar yang Kreatif dan Efektif*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BumiAksara,

Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dalam penelitian ini diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya menggunakan 5 variabel yaitu kepemimpinan, disiplin kerja, lingkungan kerja sebagai variabel bebas, dan kinerja guru sebagai variabel terikat dengan motivasi sebagai intervening.
1. Lokasi penelitian ini sangat terbatas yaitu hanya pada SMK PGRI Brati Kabupaten Grobogan, sehingga tidak dapat digeneralisasikan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Dalam meningkatkan kinerja guru di SMK PGRI Brati Kabupaten Grobogan lebih mengutamakan variabel kepemimpinan karena memiliki nilai pengaruh yang paling dominan guna menghasilkan kinerja yang lebih baik lagi. Hal ini yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja melalui kepemimpinan adalah dengan melihat nilai indikator tertinggi uji validitas kepemimpinan yaitu terletak pada

- Husna (2017), Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMAN 1 Canduang Kabupaten Agam, *Jurnal EKOBISTEK Fakultas Ekonomi*, Vol. 6, No. 2, Oktober 2017, Hal 286- 298 ISSN : 2301-5268 / E-ISSN : 2527-9483
- Kartini Kartono. 2011. *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta: PT. Rajawali Grafindo Persada
- Kompri. (2015). *Motivasi Pembelajaran Perspektif Guru dan Siswa*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Offset Kurniadi (2013), Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Guru Smk Negeri 2 Purworejo), *Jurnal Ekonomi dan Teknik Informatika Vol 1 No 1 Edisi Februari 2013, hal 51-61*
- Mangkunegara, Prabu, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Ke - 2, PT Remaja Rosdakarya, Bandung
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Moekijat, 2002. *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*. Bandung : Pioner Jaya
- Nasrun (2016), Pengaruh Kompetensi Karyawan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pt. Krakatau Bandar Samudera), *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa (JRBMT), Vol. 1 (2): (Nopember 2017) ISSN (Online) 2599-0837, hal.149-157*
- Pamudji, 2003. *Kepemimpinan Pemerintahan di Indonesia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Rachmawati, Titik dan Daryanto. 2013. *Penilaian Kinerja Profesi Guru dan Angka Kreditnya*. Yogyakarta: . Penerbit Gava Media
- Rivai, Veithzal. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo
- Robbins S. P., 2012, *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, Aplikasi, edisi kedelapan versi Bahasa Indonesia*, Jilid 1 & 2, PT Prenhallindo, Jakarta
- Sampurno (2015), *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kinerja Guru di Smk Negeri 4 Pandeglang*, *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis Vol. 3 No. 2 Oktober 2015 E-ISSN: 2302 - 2663, hal 165-180*
- Sedarmayati. 2011. *Membangun dan Mengembangkan Kepemimpinan serta meningkatkan Kinerja untuk Meraih Keberhasilan*. PT. Refika Aditama. Bandung
- Sedarmayanti, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Refika Aditama
- Sondang P Siagian 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Sujatmiko, Nurlaili Lili, (2003), *Kurikulum Berbasis Kompetensi dalam Menunjang Kecakapan Hidup Siswa*, Jakarta: Direktorat Tenaga Kependidikan, Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah.
- Supardi. 2013. *Kinerja guru*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sutrisno, Edy. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sobri, dkk., 2009, *Pengelolaan Pendidikan*, Yogyakarta: Multi Pressindo.
- Tangkilisan, Hessel Nogi S, 2007, *Manajemen Publik*, Jakarta: Grasindo
- Tampubolon, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, Mitra Wacana Media, Jakarta.
- Thoha, Miftah. 2010. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Rajawali Press. Yogyakarta
- Uno. B, Hamzah. 2012. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Utami dan Tarmudji (2014), *Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Kerja Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Guru Di Sma Negeri 7 Semarang Pada Tahun 2013/2014*, *EEAJ 3 (2) (2014) ISSN 2252-6544 Economic Education Analysis Journal*
- Wahyudi. 2012. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Organisasi Pembelajaran*. Bandung: Alfabeta
- Wahjosumidjo. 2010. *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wiyani Novan, Ardy. 2014. *Psikologi Perkembangan Anak Usia Dini*. Yogyakarta : Gava Media
- Yahya, Sukarno Andhy. 2013. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru di Yayasan Budi Luhur*. Semarang : Tesis. IKIP Semarang.
- Yamin, Martinis dan Maisah. 2010. *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Persada Press