

Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan

Chairul Anam

STIE Al-Anwar Mojokerto

Email: ch.anam65@gmail.com

Abstract: This study aims to determine the effect of motivation, competence, leadership, work environment and work discipline on teacher performance. After testing, it is concluded that motivation, competence, leadership, work environment have a significant effect on teacher performance. While the work discipline has no significant effect on teacher performance. It is simultaneously known that there is a significant influence between motivation, competence, leadership, work environment and work discipline collectively on teacher performance. Based on statistical test, adjusted R square (R^2) is 0,736 or 73,6% indicating that 73,6% change of teacher performance variable can be explained by motivation, competence, leadership, work environment and work discipline, while the rest 26,4% explained by other variables outside the model. The result of 0.736 shows the correlation between the independent variables simultaneously to the employee performance variable has a strong correlation. While in each independent variable affect the performance of teachers are as follows: $Y = 1.616 + 0.463 X_1 + 0.352 X_2 + 0.373 X_3 + 0.635 X_4 + 0.250 X_5$, meaning constants. Based on T test, it is found that for competence and performance variables have no effect on teacher performance, and other variables have an effect. For F test obtained the result that together independent variable influence on teacher performance at SMK NU Mojoagung Superior Jombang.

Keywords: motivation, competence, leadership, work environment, work discipline, performance.

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, kompetensi, kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru. Setelah dilakukan pengujian, disimpulkan bahwa motivasi, kompetensi, kepemimpinan, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Sedangkan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Secara simultan diketahui bahwa terdapat pengaruh signifikan antara motivasi, kompetensi, kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Berdasarkan uji statistik didapatkan *adjusted R square* (R^2) sebesar 0,736 atau 73,6% yang menunjukkan bahwa 73,6% perubahan variabel kinerja guru dapat dijelaskan oleh variabel motivasi, kompetensi, kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja, sedangkan sisanya 26,4% dijelaskan oleh variabel lain di luar model. Hasil 0,736 menunjukkan hubungan antara variabel bebas tersebut secara bersama-sama

terhadap variabel kinerja karyawan memiliki hubungan yang kuat dan searah. Sementara pada masing-masing variabel bebas mempengaruhi kinerja guru adalah sebagai berikut: $Y = 1.616 + 0.463 X_1 + 0.352 X_2 + 0.373 X_3 + 0.635 X_4 + 0.250 X_5$, maksudnya konstanta. Berdasarkan uji t diperoleh hasil bahwa untuk variabel kompetensi dan kinerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru, dan variabel lainnya berpengaruh. Untuk Uji F diperoleh hasil bahwa secara bersama-sama variabel bebas berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK Unggulan NU Mojoagung Jombang.

Kata kunci: motivasi, kompetensi, kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja, kinerja.

Pendahuluan

Dalam dunia pendidikan, guru merupakan sumber daya manusia yang mempunyai peranan sangat penting dalam upaya menciptakan generasi penerus bangsa yang kompeten dan mampu bersaing. Saat ini guru dituntut untuk dapat melaksanakan kegiatan belajar yang bersifat kooperatif, sehingga dapat merangsang para peserta didik untuk ikut terjun aktif dalam melakukan kegiatan pembelajaran yang berpusat pada peserta didik, dan guru hanya sebagai seorang fasilitator. Guru harus dapat menguasai berbagai macam bentuk dari metode dan model pembelajaran, serta dalam penggunaan alat bantu media pembelajaran agar dalam kegiatan belajar mengajar peserta didik tidak merasa monoton dan merasa jenuh.

Sesuai dengan UU No 14 Tahun 2005 Pasal 20 yang menyebutkan bahwa kewajiban guru adalah melakukan perencanaan pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran, serta penilaian proses pembelajaran untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas ketercapaian kompetensi lulusan. Berdasarkan dari tanggung jawab tersebut, masyarakat menuntut kinerja guru yang sangat tinggi baik itu guru pada sekolah negeri maupun guru pada sekolah swasta agar dapat menghasilkan peserta didik yang kompeten di masa yang akan datang. Penulis bermaksud ingin mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru baik di sekolah negeri maupun di sekolah swasta.

Untuk meningkatkan kinerja guru dibutuhkan motivasi agar mampu mendorong seorang guru dalam meningkatkan kualitas mengajarnya. Menurut Santoso Soroso, seperti dikutip Fahmi,¹ mengemukakan bahwa motivasi adalah suatu set atau kumpulan perilaku yang memberikan landasan bagi seseorang untuk bertindak dalam suatu cara yang diarahkan kepada tujuan spesifik tertentu (*specific goal directed may*). Jadi motivasi dalam bekerja ini berpengaruh terhadap keinginan dari guru untuk meningkatkan kinerja atau tidak.

¹ Irahm Fahmi, *Pengantar MSDM: Konsep dan Kinerja* (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2016), 88.

Selain dari motivasi, kemampuan/kompetensi juga berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru. Menurut Boulter, seperti dikemukakan Fahmi,² mengemukakan bahwa kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan mereka mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. Sedangkan mengajar adalah proses yang dilakukan oleh guru dalam mengembangkan kegiatan belajar siswa. Jadi pengertian dari kemampuan mengajar adalah sesuatu yang dimiliki oleh guru untuk melakukan pekerjaan dalam kegiatan belajar siswa.

Menurut Bacal, seperti dinyatakan Fahmi,³ bahwa kinerja juga dipengaruhi oleh disiplin kerja. Disiplin adalah sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja, proses ini melibatkan manajer dalam mengidentifikasi dan mengkomunikasikan masalah-masalah kinerja kepada karyawan.

Berdasarkan pemaparan latar belakang, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1) apakah motivasi, kompetensi, kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru? (2) apakah motivasi, kompetensi, kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru? (3) manakah di antara motivasi, kompetensi, kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja yang paling berpengaruh secara dominan terhadap kinerja guru?

Tinjauan Pustaka

Chung dan Meggison, seperti dikutip Fahmi,⁴ menyatakan bahwa: “*Motivation is defined as/goal-directed behavior. It concerns the level of effort one exerts in pursuing a goal. It's closely performance*” (motivasi dirumuskan sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan motivasi berkaitan erat dengan kepuasan dan performansi pekerjaan).

Fahmi⁵ mengemukakan bahwa motivasi muncul dalam dua bentuk dasar, yaitu motivasi ekstrinsik dan motivasi intrinsik. Motivasi ekstrinsik muncul dari luar diri seseorang, kemudian selanjutnya mendorong orang tersebut untuk membangun dan menumbuhkan semangat motivasi pada diri orang tersebut untuk merubah seluruh sikap yang dimiliki olehnya saat ini ke arah yang lebih baik. Motivasi intrinsik adalah motivasi yang muncul dan tumbuh serta berkembang dalam diri orang tersebut, yang selanjutnya kemudian mempengaruhi dia dalam melakukan sesuatu secara bernilai dan berarti.

² Ibid.

³ Ibid.

⁴ Ibid.

⁵ Ibid.

Dalam konsep Maslow, manusia memiliki 5 (lima) tingkatan kebutuhan, di mana setiap tingkatan (*hierarchy*) akan diperoleh jika telah dilalui dengan tingkatan yang dibawahnya dan seterusnya. Adapun tiap tingkatan atau hirarki dari kebutuhan menurut teori Abraham H. Maslow adalah sebagai berikut. Pertama, *physiological needs*. Itu Adalah kebutuhan yang paling dasar yang harus dipenuhi oleh seorang individu. Kebutuhan tersebut mencakup sandang, pangan dan papan. Contohnya kebutuhan makan, minum, perumahan, seks, istirahat untuk menjaga kesehatan, berobat jika sakit.

Kedua, *safety and security needs*. Itu adalah kebutuhan yang diperoleh setelah kebutuhan yang pertama terpenuhi. Pada kebutuhan tahap kedua ini seorang individu menginginkan terpenuhinya rasa keamanan. Kebutuhan rasa aman dapat terpenuhi dalam berbagai bentuk seperti: (1) karyawan yang bekerja mampu untuk menyisihkan gaji untuk ditabung; (2) bagi seorang karyawan memiliki pekerjaan yang ada jaminan pensiun, asuransi kesehatan/jiwa, dan sejenisnya; (c) kondisi kerja yang menyenangkan, termasuk memiliki pimpinan yang aspiratif; (d) keamanan dalam tempat tinggal.

Herzberg dalam mengemukakan teori motivasinya bertumpu pada sisi kajian, yaitu motivasi faktor dan *hygiene factors*. Dalam motivasi faktor ini ada yang harus diingat dan dimengerti. Faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan bekerja berdasarkan pemenuhan kebutuhan tingkat tinggi seperti pencapaian, penghargaan, tanggung jawab, dan peluang untuk bertumbuh. Yang kedua melihat bagaimana kondisi kerja, lingkungan kerja dan sejenisnya memiliki pengaruh dalam mendorong seseorang memiliki motivasi kuat dalam membangun semangat kerja.

Fahmi⁶ mengemukakan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh seorang individu yang memiliki nilai jual dan itu terapkan dari hasil kreativitas serta inovasi yang dihasilkan. Menurut Boulter, seperti dikutip, Fahmi⁷ kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan mereka mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya.

Adapun pengertian kompetensi kerja menurut Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Bab 1 Pasal 10, berbunyi: "Kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan." Menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, ada empat kompetensi yang harus dimiliki sebagai seorang guru.

⁶ Ibid.

⁷ Ibid.

Fahmi menyatakan bahwa jenis-jenis kompetensi ada 3, yaitu kompetensi organisasi, kompetensi pekerjaan atau teknis, kompetensi individual. Fahmi juga meneruskan bahwa arakteristik mendasar kompetensi ada lima, yaitu motif, *traits*, konsep diri, pengetahuan, *skill*. Analisis kompetensi disusun sebagian besar untuk mengembangkan karir, tetapi penentuan tingkat kompetensi dibutuhkan untuk mengetahui efektivitas tingkat kinerja yang diharapkan. Efektifitas kerja seorang karyawan akan terlihat dari kinerja yang dihasilkan. Kompetensi didefinisikan sebagai aspek-aspek pribadi dari seorang pekerja yang memungkinkan untuk mencapai kinerja yang superior. Aspek-aspek pribadi ini mencakup sifat, motif-motif, system nilai, sikap, pengetahuan dan keterampilan dimana kompetensi akan mengarahkan tingkah laku, sedangkan tingkah laku akan menghasilkan kinerja.

Dengan memiliki kompetensi sesuai dengan kinerja yang diharapkan maka para karyawan akan mampu termilikinya beberapa poin yang selalu menjadi harapan para manajer, yaitu (1) mampu membangun tim yang efektif dan efisien; (2) meningkatkan pada kemampuan mendesain rencana perubahan secara sistematis; (3) terbentuknya mekanisme kontrol emosional dan kecerdasan emosional dengan penguatan pada pengendalian potensi diri secara baik; (4) mampu berkolaborasi dan bekerja dengan mengaplikasikan ide-ide kreatif inovatif ke dalam tim kerja.

Palan, seperti dinyatakan Fahmi,⁸ mengemukakan bahwa kompetensi merujuk kepada karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi (ciri khas), kosep diri, nilai-nilai, pengetahuan atau keahlian yang dibawa seseorang yang berkinerja unggul (*superior performer*) ditempat kerja. Sistem manajemen kinerja berbasis kompetensi merupakan cara formal pembentukan keterampilan dan perilaku karyawan untuk berhasil dalam perannya saat ini demi pertumbuhan organisasi di masa depan. Sebuah penelitian menyimpulkan bahwa salah satu manfaat utama penggunaan kompetensi dalam organisasi adalah menggerakkan sumber daya manusia ke arah target yang ingin dicapai perusahaan.

Kompetensi tidak dapat dilepaskan dengan kecakapan. Karena kecakapan menggambarkan kompetensi seseorang, dengan kata lain semakin tinggi kecakapan seseorang maka semakin tinggi kompetensi sesorang. Untuk membangun kecakapan kompetensi seseorang sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor pendukung, dan seorang karyawan

⁸ Ibid. Untuk mengetahui bagaimana manajemen SDM dalam Hadis Nabi, baca Amrulloh Amrulloh, "Tawaran Komplementer Hadis Nabi Untuk Gagasan 'The Right Man On The Right Job': Penelitian dan Pemahaman Hadis 'Idhā Wussida al-Amr ila Ghayri Ahli-hi fa-Intazir al-Sā'ah'," *Dirāsāt: Jurnal Manajemen dan Pendidikan Islam* 1, no. 2 (2016): 312-335.

sebaiknya harus memperhatikan apa saja yang menjadi faktor pendukung terwujudnya kecakapan tersebut. Faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang menurut Spancer, sebagaimana diungkap Fahmi,⁹ yaitu keyakinan dan nilai-nilai, keterampilan, karakteristik kepribadian, motivasi, isu emosional, kemampuan intelektual dan budaya organisasi.

Robbins, seperti dinyatakan Fahmi,¹⁰ mengatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan. Kepemimpinan (*leadership*) adalah kemampuan mempengaruhi orang yang mengarah kepada pencapaian tujuan. Pemimpin adalah individu yang mampu mempengaruhi perilaku orang lain tanpa harus mengandalkan kekerasan. Pemimpin adalah individu yang diterima orang lain sebagai pemimpin. Kepemimpinan menurut Kartono, sebagaimana dikutip Suwatno¹¹ adalah “kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan suatu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah direncanakan.”

Menurut Siagian, sebagaimana dinyatakan Fahmi,¹² ada lima tipe utama pemimpin, yaitu tipe yang otokratisasi atau dikatorial, tipe yang militeristis, tipe yang paternalistis, tipe yang *laissez faire*, dan tipe yang demokratis atau partisipatif. Seorang pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mengerti dengan benar dimana ia meletakkan setiap tipe kepemimpinan tersebut sesuai dengan tempatnya. Dan seorang pemimpin yang tidak baik adalah pemimpin yang tidak mengerti bagaimana ia harus bersikap.

Mengenai penjelasan setiap tipe pemimpin menurut Alma, seperti diungkap Fahmi, menjelaskannya sebagai berikut. (1) Pemimpin kharismatik merupakan kekuatan energi, daya tarik yang luar biasa yang akan diikuti oleh para pengikutnya. (2) Tipe paternalistis bersikap melindungi bawahan sebagai seorang bapak atau sebagai seorang ibu yang penuh kasih sayang. (3) Tipe militeristis banyak menggunakan sistem perintah, sistem komando dari atasan ke bawahan sifatnya keras sangat otoriter, menghendaki bawahan agar selalu patuh, penuh acara formalitas. (4) Tipe otokratis berdasarkan pada kekuasaan dan paksaan yang mutlak harus dipatuhi. (5) Tipe *laissez faire* ini membiarkan bawahan membuat

⁹ Fahmi, *Pengertian MSDM*. Lebih lanjut tentang kompetensi pendidik, lihat penelitian Emi Lilawati dan Fauziah Mashari, “Pengaruh Kompetensi Dosen dan Kepuasan Kerja Dosen Terhadap Kinerja Dosen di Universitas KH A Wahab Hasbullah Tambakberas Jombang,” *Dirāsāt: Jurnal Manajemen dan Pendidikan Islam* 3, no. 1 (2017): 39-63.

¹⁰ Fahmi, *Pengertian MSDM*.

¹¹ Suwatno, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis* (Bandung: Alfabeta, t.th), 140.

¹² Fahmi, *Pengantar MSDM*.

semaunya sendiri semua pekerjaan dan tanggung jawab dilakukan oleh bawahan. (6) Tipe populistis ini mampu menjadi pemimpin rakyat, dia berpegang pada nilai-nilai masyarakat tradisional. (7) Pemimpin tipe administratif ialah pemimpin yang mampu menyelenggarakan tugas-tugas administratif secara efektif. (8) Tipe pemimpin demokratis berorientasi pada manusia dan memberikan bimbingan kepada pengikutnya

Ada tiga teori yang menjelaskan bagaimana munculnya pemimpin menurut Kartini Kartono, sebagaimana dikutip Fahmi.¹³ Pertama, teori genetis. Teori ini menyatakan bahwa pemimpin itu sudah ada bakat sejak lahir dan tidak dapat dibuat. Dia memang sudah ditakdirkan untuk menjadi pemimpin, teori ini menganut pandangan deterministis artinya pandangan yang sudah ditentukan sejak dulu. Kedua, teori sosial. Teori ini menyatakan bahwa seorang pemimpin tidak dilahirkan akan tetapi seorang calon pemimpin dapat disiapkan dididik dan dibentuk agar dia menjadi pemimpin yang hebat dikemudian hari, setiap orang bisa menjadi pemimpin melalui didikan dan dorongan berbagai pihak. Ketiga, teori ekologis atau sintetis. Teori ini menyatakan bahwa seseorang akan sukses menjadi pemimpin apabila dia memang memiliki bakat-bakat pemimpin. Kemudian bakat ini dikembangkan melalui pendidikan, dorongan dan pengalaman yang akan membentuk pribadi sebagai seorang pemimpin.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah. Sehingga penelitian lingkungan kerja lebih diarahkan kepada bagaimana pegawai mendapatkan rasa aman, nyaman, tentram, puas dalam menyelesaikan pekerjaan dalam ruang kerjanya.

Secara garis besar, lingkungan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut. Pertama, fasilitas kerja. Lingkungan kerja yang kurang mendukung pelaksanaan pekerjaan ikut menyebabkan kinerja yang buruk seperti kurangnya alat kerja, ruang kerja pengap, ventilasi yang kurang serta prosedur yang tidak jelas. Kedua, gaji dan tunjangan. Gaji yang tidak sesuai dengan harapan pekerja akan membuat pekerja setiap saat melirik pada lingkungan kerja yang lebih menjamin pencapaian harapan kerja. Ketiga, hubungan kerja. Kelompok kerja dengan kekompakan dan loyalitas yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja, karena antara satu pekerja dengan pekerja lainnya akan saling mendukung pencapaian tujuan dan atau hasil.

Menurut Hasibuan¹⁴ kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Kesadaran sendiri diartikan sebagai sikap seseorang yang

¹³ Ibid.

¹⁴ Hasibuan Malayu, *Manajemen SDM* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2011), 193.

secara suka rela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik diperusahaan. Dengan tata tertib yang baik, semangat kerja, moral kerja, efisiensi dan efektivitas kerja karyawan akan meningkat. Menurut Hasibuan¹⁵ indikator yang mempengaruhi kedisiplinan karyawan adalah tujuan dan kemampuan, teladan pemimpin, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi, hukuman, ketegasan dan hubungan kemanusiaan

Menurut Bacal, sebagaimana dinyatakan kembali oleh Fahmi,¹⁶ mengemukakan bahwa disiplin adalah sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja; proses ini melibatkan manajer dalam mengidentifikasi dan mengkomunikasikan masalah-masalah kinerja kepada para karyawan. Dalam mengambil suatu tindakan disipliner ada beberapa prinsip yang seharusnya menjadi pedoman dalam mengambil tindakan disipliner, sebagaimana berikut. (1) Mengambil tindakan disipliner harus sesuai dengan hukum setempat dan perjanjian. (2) Semua tindakan disipliner harus didokumentasikan secara lengkap, secara mendetail kekurangan yang sebenarnya dalam kinerja, bagaimana hal itu diidentifikasi, bagaimana hal itu dikomunikasikan kepada karyawan yang bersangkutan, dan langkah-langkah yang telah diambil untuk memecahkan masalah kinerja. (3) Tindakan disipliner yang diambil hendaknya menggunakan tingkat paksaan dan tekanan terendah yang diperlukan untuk memecahkan masalah kinerja. (4) Semakin besar tingkat pemaksaan yang digunakan, semakin kecil kemungkinan untuk mencapai *win-win solution* yang konstruktif dan tahan lama. Gunakanlah tindakan disipliner yang keras hanya bila sungguh-sungguh diperlukan dan dibenarkan oleh seriusnya masalah yang dihadapi. (5) Semakin kita mampu menggambarkan engan jelas permasalahan kinerja yang terjadi, semakin mungkin kita dapat memecahkannya bersama karyawan yang bersangkutan, dan semakin besar pula perlindungan hukum yang kita dapatkan bila terpaksa mengambil tindakan disipliner yang keras.

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Amstrong, sebagaimana dinyatakan Fahmi¹⁷ mengemukakan secara lebih tegas bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/ kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi

¹⁵ Ibid.

¹⁶ Fahmi, *Pengantar MSDM*.

¹⁷ Ibid.

dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi.¹⁸

Ada hubungan kuat antara kinerja dan prestasi kerja, ini sebagaimana yang dikemukakan oleh Erwin dalam Fahmi,¹⁹ bahwa kinerja adalah prestasi kerja. Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang diperoleh dari melaksanakan tugas yang dibebankan kepada seseorang. Penilaian kinerja merupakan proses mengevaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut.

Dalam rangka melakukan perbaikan yang berkesinambungan maka suatu organisasi perlu melakukan penilaian kinerja, dimana penilaian kinerja tersebut memiliki berbagai alasan, ada beberapa alasan dan pertimbangan untuk melakukan penilaian kinerja, yaitu sebagai berikut. (1) Penilaian kinerja memberikan informasi bagi pertimbangan pemberian promosi dan penetapan gaji. (2) Penilaian kinerja memberikan umpan balik bagi para manajer maupun karyawan untuk melakukan introspeksi dan meninjau kembali perilaku selama ini, baik yang positif maupun negatif untuk kemudian dirumuskan kembali sebagai perilaku yang mendukung tumbuh berkembangnya budaya organisasi secara keseluruhan. (3) Penilaian kinerja diperlukan untuk pertimbangan pelatihan dan pelatihan kembali (*retraining*) serta pengembangan. (4) Penilaian kinerja dewasa ini bagi setiap organisasi khususnya organisasi bisnis merupakan suatu keharusan, apalagi jika dilihat tingginya persaingan antar perusahaan. (5) Hasil penelitian kinerja lebih jauh akan menjadi bahan masukan bagi pemerintah dalam melihat bagaimana kondisi perusahaan tersebut. Termasuk menjadi bahan masukan bagi lembaga pemberi pinjaman dalam melihat kualitas kinerja suatu perusahaan, misalnya pada saat pengajuan pinjaman kredit maka pihak perusahaan bisa memperlihatkan kualitas hasil penilaian kinerja dimana itu bisa menjadi bahan masukan untuk mendukung keputusan pemberian kredit, yaitu pihak pemberi pinjaman menjadi jauh lebih yakin dan percaya.

Beberapa elemen pokok yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja guru adalah sebagaimana berikut. (1) Kualitas kerja, meliputi segi ketelitian dan keterampilan kerja, kecepatan penyelesaian pekerjaan, ketepatan kerja, keterampilan dan kecakapan serta pemeliharaan alat kantor. (2) Kuantitas kerja, merupakan kemampuan secara kuantitatif dalam mencapai target atau hasil kerja atas tugas-tugas baru. (3)

¹⁸ Lebih lanjut tentang kinerja guru, lihat peneliti Mochamad Yusuf dan M. Ansor Anwar, "Pengaruh Sistem Manajemen Mutu ISO 9001: 2008 dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru di SMA Darul Ulum 2 Unggulan BPPT Jombang," *Dirāsāt: Jurnal Manajemen dan Pendidikan Islam* 3, no.1 (2017): 17-38.

¹⁹ Fahmi, *Pengertian MSDM*.

Pengetahuan, yaitu kemampuan karyawan dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang merekalakukan. (4) Keandalan, yaitu kemampuan dan keandalan dalam menjalankan peraturan, memiliki inisiatif dan disiplin. (5) Kehadiran, yaitu aktifitas karyawan didalam kegiatan rutin kantor. (6) Kerjasama, yaitu ukuran bagaimana para karyawan menyelesaikan pekerjaannya dengan bantuan orang lain atau sebaliknya.²⁰

Metode Penelitian

Dalam penelitian ini variabel independennya adalah motivasi (X1), kompetensi (X2), kepemimpinan (X3), lingkungan kerja (X4), dan disiplin kerja (X5). Dalam penelitian ini variabel dependennya adalah kinerja pegawai (Y).

Populasi adalah seluruh individu atau obyek dalam suatu area atau lingkungan tertentu yang diselidiki. Populasi yang terkandung dalam penelitian ini adalah seluruh guru pengajar di SMK Unggulan NU Mojoagung. Mengingat populasi dalam penelitian ini kecil, maka penelitian ini menggunakan penelitian populasi artinya semua obyek penelitian dijadikan sebagai responden.

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah data yang tidak yang diukur dalam suatu skala numerik (angka).²¹ Penelitian ini dibagi dalam beberapa tahap, yaitu tahap perencanaan, tahap pelaksanaan, tahap penyelesaian.

Data yang akan dikumpulkan pada penelitian ini adalah sebagai berikut. Pertama, data primer, yaitu data yang dihasilkan dan jawaban angket yang masih berupa data kualitatif dan selanjutnya diperkuat dengan wawancara untuk menggali data lainnya yang dapat mendukung penelitian ini. Jawaban dari angket penelitian tentang motivasi, kompetensi, kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja. Kedua, data sekunder. Data sekunder atau penunjang dalam penelitian ini, bersumber dari informasi yang berasal dari para responden sebagai narasumber maupun dari pihak-pihak lain yang ada keterkaitannya dengan penelitian.

Prosedur pengumpulan data pada penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik kuesioner (angket). Kuesioner atau angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

²⁰ Sebagai perbandingan, lihat penelitian Suspa Hariati, "Pengaruh TQM, Kepemimpinan dan Disiplin Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai pada Universitas Pesantren Tinggi Darul 'Ulum Jombang," *Dirāsāt: Jurnal Manajemen dan Pendidikan Islam* 1, no. 1 (2015): 69-98.

²¹ Kuncoro Mudrajat, *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi* (Jakarta: Erlangga, 2003), 124.

Kuesioner merupakan alat teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.²² Dalam penelitian ini dipakai dua angket untuk mendapatkan data penelitian. Kedua angket tersebut disusun berdasarkan Skala Likert. Skala Likert adalah pengukuran dimana responden menyatakan tingkat setuju atau tidak setuju mengenai berbagai pernyataan mengenai perilaku, objek, orang, atau kejadian.

Teknik analisis data yang akan penulis gunakan dalam penelitian ini adalah metode analisa kuantitatif. Ia adalah metode analisis terhadap data yang berupa angka atau sesuatu yang menggunakan rumus-rumus. Adapun alat regresi kuantitatif yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Berganda karena mempunyai lebih dari satu variabel yang digunakan. Model analisis dalam penelitian ini dapat menggunakan Model Analisis Regresi Linier Berganda yang diformulasikan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + b_5 X_5 + e$$

Pengujian hipotesis digunakan untuk membuktikan atau memperjelas dari tujuan semula yaitu apakah ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas (*independent*) terhadap variabel terikat (*dependent*) secara parsial. Pengambilan keputusan berdasarkan perbandingan nilai t hitung dan nilai kritis sesuai dengan tingkat signifikan yang digunakan yaitu 0,05. Pengambilan keputusan didasarkan nilai probabilitas yang didapatkan dari hasil pengolahan. Sedangkan uji F digunakan untuk mengetahui besarnya dampak atau pengaruh secara nyata antar variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama. Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel *dependent*, dimana ditunjukkan dengan nilai *adjusted R square*.

Paparan dan Analisis Data

Gambaran Umum Responden

Berdasarkan hasil pengumpulan data di lapangan, melalui pengumpulan data yang dijawab oleh responden, gambaran mengenai karakteristik biografis responden guru, meliputi sebagaimana berikut.

²² Sujarweni Wiratna, *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi* (Yogyakarta: Pustakabaru, 2015), 98.

Tabel 1:
Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

No	Nama Instansi	Jenis Kelamin	Frekuensi	Prosentase (%)
1	SMK Unggulan NU Mojoagung	Laki-Laki	16	40
		Perempuan	24	60
Jumlah			40	100

Tabel di atas menunjukkan profil responden berdasarkan jenis kelamin, sebanyak 16 orang atau 40% adalah responden laki-laki dan 24 orang atau 60% adalah responden perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa responden terbanyak adalah berjenis kelamin perempuan dengan jumlah 24 orang atau 60% dari 40 responden.

Tabel 2:
Karakteristik responden berdasarkan pendidikan

No	Nama Instansi	Tingkat	Frekuensi	Prosentase (%)
2	SMK Unggulan NU Mojoagung	SMA sederajat	0	0
		S1	37	92
		S2	3	8
Jumlah			40	100

Tabel diatas menunjukkan profil responden berdasarkan pendidikan. Tabel tersebut diketahui bahwa responden dapat diketahui bahwa yang pendidikan terakhir S1 berjumlah 37 orang atau 92% dan responden yang pendidikan terakhir S2 berjumlah 3 orang atau 8% dari responden. Hal ini menunjukkan bahwa pendidikan terakhir responden terbanyak adalah S1 dengan jumlah 37 orang atau 92% dari 40 responden.

Tabel 3
Karakteristik responden berdasarkan usia

No	Nama Instansi	Usia	Frekuensi	Prosentase (%)
2	SMK Unggulan NU Mojoagung	20-35 tahun	17	43
		> 35 tahun	23	57
Jumlah			40	100

Tabel ini menunjukkan profil responden berdasarkan usia/umur. tabel diatas dapat diketahui bahwa 17 orang atau 43% responden yang berumur 20-35 tahun dari 40 responden dan 23 orang atau 57% responden yang berumur > 35 tahun dari 40 responden. Hal ini menunjukkan bahwa responden terbanyak adalah berusia > 35 tahun dengan jumlah 23 orang atau 57% dari 40 responden.

Hasil Analisis Regresi

Untuk mengetahui pengaruh antara variabel Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru, digunakan analisis regresi linier berganda, dimana hasil output dengan alat bantu program statistik SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4:
Analisa regresi

Variabel	Koefisien regresi	T hitung	Sig.	Keterangan
Motivasi	0.463	3.415	0.002	Signifikan
Kompetensi	0.352	2.434	0.020	Signifikan
Kepemimpinan	0.373	3.299	0.002	Signifikan
Lingkungan Kerja	0.635	6.240	0.000	Signifikan
Disiplin Kerja	0.250	1.421	0.164	Tidak Signifikan
Konstanta	: 1.616	F hitung	: 22.721	
R	: 0.877	Sig.	: 0.000	
R square	: 0.770			

Berdasarkan tabel diatas hasil perhitungan regresi linier tersebut maka dapat disusun persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 1.616 + 0.463 X_1 + 0.352 X_2 + 0.373 X_3 + 0.635 X_4 + 0.250 X_5$$

Maksud dari koefisien regresi pada tabel diatas maka dapat dijelaskan sebagai berikut. (1) Konstanta nilai $a = 1.616$ ini menunjukkan harga konstan, dimana jika Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja = 0, maka Kinerja Guru adalah sebesar 1.616. (2) Koefisien regresi Motivasi (X_1) = 0.463 menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara variabel Motivasi dengan Kinerja Guru. Hal ini menunjukkan semakin besar Motivasi yang dimiliki, maka akan semakin meningkatkan Kinerja Guru. Hal ini terjadi dengan asumsi pengaruh variabel independen yang lain konstan. (3) Koefisien regresi Kompetensi (X_2) = 0.352 menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara variabel Kompetensi dengan Kinerja Guru. Hal ini menunjukkan semakin tinggi Kompetensi yang dimiliki, maka akan semakin meningkatkan Kinerja Guru. Hal ini terjadi dengan asumsi pengaruh variabel independen yang lain konstan. (4) Koefisien regresi Kepemimpinan (X_3) = 0.373 menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara variabel Kepemimpinan dengan Kinerja Guru. Hal ini menunjukkan semakin baik Kepemimpinan yang dimiliki, maka akan semakin meningkatkan Kinerja Guru. Hal ini terjadi dengan asumsi pengaruh variabel independen yang lain konstan. (5) Koefisien regresi Lingkungan Kerja (X_4) = 0.635 menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara variabel Lingkungan Kerja dengan Kinerja Guru. Hal ini menunjukkan semakin baik Lingkungan Kerja yang dimiliki, maka akan semakin meningkatkan Kinerja Guru. Hal ini terjadi dengan asumsi pengaruh variabel independen yang lain konstan. (6) Koefisien regresi Disiplin Kerja (X_5) = 0.250 menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara variabel Disiplin Kerja dengan Kinerja Guru. Hal ini menunjukkan semakin baik Disiplin Kerja

yang dimiliki, maka akan semakin meningkatkan Kinerja Guru. Hal ini terjadi dengan asumsi pengaruh variabel independen yang lain konstan.

Tabel 5
Hasil Uji koefisien determinasi SMK Unggulan NU Mojoagung
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.877 ^a	.770	.736	.18380	2.102

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Tabel diatas menjelaskan bahwa SMK Unggulan NU Mojoagung diketahui Adjusted R square (R^2) sebesar 0,736 atau 73,6% yang menunjukkan bahwa 73,6% perubahan variabel Kinerja Guru dapat dijelaskan oleh variabel Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja, sedangkan sisanya 26,4% dijelaskan oleh variabel lain diluar model. Hasil 0,736 menunjukkan hubungan antara variabel bebas tersebut secara bersama-sama terhadap variabel kinerja karyawan memiliki hubungan yang kuat dan searah.

Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi (Sig.) masing-masing variabel dengan signifikan (Sig. < 0,05) yaitu dikatakan signifikan, jika signifikansi variabel penelitian lebih kecil dari 0,05 (Sig. < 0,05) Tabel 4.14 di atas menunjukkan sebagai berikut. Pertama, hipotesis secara parsial (Uji T). Untuk mengetahui apakah Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Guru, maka alat uji yang digunakan adalah uji t.

Tabel 6
Uji hipotesis secara parsial (Uji t) SMK Unggulan NU Mojoagung
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	1.616	.940		1.718	.095			
Motivasi	.463	.136	.358	3.415	.002	.669	.505	.281
Kompetensi	.352	.144	.232	2.434	.020	.191	.385	.200
Kepemimpinan	.373	.113	.293	3.299	.002	.367	.492	.272

Lingkungan Kerja	.635	.102	.629	6.240	.000	.729	.731	.514
Disiplin Kerja	.250	.176	.126	1.421	.164	.069	.237	.117

a. Dependent Variable:

Kinerja

Berdasarkan Tabel diatas maka pengujian hipotesis secara parsial dapat dijelaskan sebagai berikut.

- a. Pengaruh Motivasi Terhadap kinerja Guru. Variabel Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru, dengan nilai signifikansi sebesar 0,002 artinya Sig. < 0,05 dan nilai koefisien regresi sebesar 0,463. Dengan demikian pengujian hipotesis diterima/ terbukti.
- b. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Guru. Variabel Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru, dengan nilai signifikansi sebesar 0,020 artinya Sig. < 0,05 dan nilai koefisien regresi sebesar 0.352, artinya jika variabel Kompetensi (meningkat) kearah yang lebih positif 1 tingkat maka Kinerja Guru juga akan meningkat sebesar 0.352. Dengan demikian pengujian hipotesis diterima/ terbukti.
- c. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru. Variabel Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru, dengan nilai' signifikansi sebesar 0,002 artinya Sig. < 0,05 dan nilai koefisien regresi sebesar 0,373. Dengan demikian pengujian hipotesis diterima atau terbukti.
- d. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru. Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru, dengan nilai' signifikansi sebesar 0,000 artinya Sig. < 0,05 dan nilai koefisien regresi sebesar 0,635. Dengan demikian pengujian hipotesis diterima atau terbukti.
- e. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru. Variabel Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru, dengan nilai' signifikansi sebesar 0,164 artinya Sig. > 0,05. Dengan demikian pengujian hipotesis ditolak atau tidak terbukti.

Kedua, Hipotesis Secara Simultan (Uji F). Untuk menguji hipotesis kedua apakah Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan memiliki pengaruh terhadap Kinerja Guru, maka alat uji yang digunakan adalah uji F. Hasil perhitungan uji F dalam output regresi dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 7
Uji hipotesis secara simultan (Uji F) SMK Unggulan NU Mojoagung
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3.838	5	.768	22.721	.000 ^a
Residual	1.149	34	.034		
Total	4.986	39			

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS diperoleh F_{hitung} sebesar 22.721 dengan signifikansi 0,000 ($P < 0,05$), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian hipotesis kedua terbukti bahwa variabel Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Guru pada SMK Unggulan NU Mojoagung.

Kesimpulan

Secara parsial motivasi, kompetensi, kepemimpinan, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Sedangkan Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Secara simultan diketahui bahwa terdapat pengaruh signifikan antara motivasi, kompetensi, kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru.[]

Daftar Rujukan

- Amrulloh, Amrulloh. "Tawaran Komplementer Hadis Nabi Untuk Gagasan 'The Right Man On The Right Job': Penelitian dan Pemahaman Hadis 'Idhā Wussida al-Amr ila Ghayri Ahli-hi fa-Intazir al-Sā 'ah'," *Dirāsāt: Jurnal Manajemen dan Pendidikan Islam* 1, no. 2 (2016).
- Fahmi, Irham. *Pengantar MSDM: Konsep dan Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media, 2016.
- Hariati, Suspa. "Pengaruh TQM, Kepemimpinan dan Disiplin Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai pada Universitas Pesantren Tinggi Darul 'Ulum Jombang," *Dirāsāt: Jurnal Manajemen dan Pendidikan Islam* 1, no. 1 (2015).
- Lilawati, Emi dan Fauziah Mashari. "Pengaruh Kompetensi Dosen dan Kepuasan Kerja Dosen Terhadap Kinerja Dosen di Universitas KH A Wahab Hasbullah Tambakberas Jombang," *Dirāsāt: Jurnal Manajemen dan Pendidikan Islam* 3, no. 1 (2017).

- Malayu, Hasibuan. *Manajemen SDM*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2011.
- Mudrajat, Kuncoro. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga, 2003.
- Suwatno. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta, t.th.
- Wiratna, Sujarweni. *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustakabaru, 2015.
- Yusuf, Mochamad dan M. Ansor Anwar. “Pengaruh Sistem Manajemen Mutu ISO 9001: 2008 dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru di SMA Darul Ulum 2 Unggulan BPPT Jombang,” *Dirāsāt: Jurnal Manajemen dan Pendidikan Islam* 3, no.1 (2017).