



PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, KOMUNIKASI ORGANISASI, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMP NEGERI 16 SEMARANG

Gading Puspaningtyas[✉] Ismiyati

Jurusan Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang, Indonesia

Info Artikel

Sejarah Artikel:

Diterima Februari 2015
Disetujui Februari 2015
Dipublikasikan Maret 2015

Keywords:

*Principal's Leadership;
Organization
Communication; Work
Environment; Teacher's
Performance*

Abstrak

Kinerja guru yang baik tentunya dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti kepemimpinan kepala sekolah, komunikasi organisasi, motivasi, dan lingkungan kerja yang ada di SMP Negeri 16 Semarang. Permasalahan dalam penelitian ini yaitu tingkat kedisiplinan guru dalam mengumpulkan perangkat pembelajaran masih rendah, hal ini mengakibatkan proses kegiatan belajar menjadi kurang efektif karena materi, media, dan metode yang dibawakan timbul secara spontan, siswa memiliki sedikit pengetahuan tentang kewirausahaan di sekolah, materi belajar pada buku sekolah masih terbatas, dan ruang kantor yang terasa panas dan gelap. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode dokumentasi dan angket. Uji keberartian persamaan regresi dilihat dari uji $F_{hitung} = 22,103$ dengan probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga diperoleh $Y = 5,502 + 0,121X_1 + 0,232X_2 + 0,145X_3 + 0,116X_4$. Besarnya pengaruh secara simultan antara kepemimpinan kepala sekolah, komunikasi organisasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru yaitu 66,8%. Variabel yang memberikan pengaruh paling besar terhadap kinerja guru secara parsial adalah komunikasi organisasi yaitu sebesar 17,47%, sedangkan untuk kepemimpinan kepala sekolah, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh lebih kecil yaitu masing-masing sebesar 11,69%, 11,35% dan 10,56%.

Abstract

Teacher's performance is influenced by several factors, such as principal's leadership, organization communication, motivation, and work environment. The initial observation showed that the problems of the teacher's performance were: teacher's discipline to gather the learn program still low, it was ineffective learning process because the material, media, and method were spontaneous, students have a little knowledge about entrepreneurship, the books are still limited, and a part of the teacher's room was hot and dark. The data were collected by documentation and questionnaire. The significance of the test equation as calculated from the F test was 22.103 with probability was $0.000 < 0.05$, while the results $Y = 5,502 + 0,121X_1 + 0,232X_2 + 0,145X_3 + 0,116X_4$. The simultaneous influence of the principal's leadership, organization communication, motivation, and work environment toward the teachers performance was 66.8%. The most influential variable toward the teachers performance at SMPN 16 Semarang was organization communication which partially influenced up to 17.47%. Whereas; the principal's leadership, motivation, and work environment gave lower influence for 11.69%, 11.35%, and 10.56%.

© 2015 Universitas Negeri Semarang

[✉] Alamat korespondensi:

Gedung C6 Lantai 1 FE Unnes
Kampus Sekaran, Gunungpati, Semarang, 50229
E-mail: gadingpuspa410@gmail.com

ISSN 2252-6544

PENDAHULUAN

Organisasi memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuannya. Sumber daya tersebut terdiri atas sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya manusia, sumber daya ilmu pengetahuan, dan sumber daya teknologi. Diantara sumber daya tersebut, sumber daya yang terpenting adalah sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia (SDM) merupakan sumber daya yang digunakan untuk menggerakkan dan menyinergikan sumber daya lainnya guna mencapai tujuan organisasi. Tanpa sumber daya manusia (SDM), sumber daya lainnya menganggur (*idle*) dan kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan yang diharapkan organisasi. Malthis dan Jackson (2001:3) menyatakan "Tingkat efektivitas manajemen sumber daya manusia dipandang turut mempengaruhi kinerja suatu organisasi, sebesar atau sekecil apapun organisasi tersebut". Hal ini senada dengan pendapat (Hasibuan, 2009:10) yang menyatakan bahwa:

MSDM lebih memfokuskan pembahasannya mengenai pengaturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal. Pengaturan itu meliputi masalah perencanaan (*human resources planning*), pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian tenaga kerja untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Organisasi pendidikan khususnya di dalam lingkup sekolah, sumber daya manusia (SDM) yang berperan dalam pencapaian tujuan pendidikan adalah guru. Kinerja guru sangat penting untuk diperhatikan dan dievaluasi karena guru mengemban tugas profesional, artinya tugas-tugas yang hanya dapat dikerjakan dengan kompetensi khusus yang diperoleh melalui program pendidikan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru yakni pengembangan profesi guru. Hal tersebut penting untuk diperhatikan guna mengantisipasi perubahan dan beratnya tuntutan terhadap

profesi guru yang menekankan kepada penguasaan ilmu pengetahuan serta kemampuan dalam penerapannya. Kinerja individu dalam hal ini guru dalam organisasi dapat ditingkatkan bila ada kesesuaian antara pekerjaan (*work*) dengan keahlian (*skill*), begitu pula halnya dengan penempatan guru pada bidang tugasnya.

Meningkatnya kinerja guru, akan dapat berpengaruh pada peningkatan kualitas keluaran atau outputnya. Hal ini diperlukan dukungan dari pihak sekolah untuk meningkatkan kinerja guru melalui kepemimpinan kepala sekolah. Pemimpin merupakan penentu tujuan di dalam lembaga. Keberhasilan sekolah dalam mencapai tujuan organisasi berarti keberhasilan kepala sekolah dalam memberdayakan segala sumber daya yang dipimpinya. Danim dan Khairil (2011:82) berpendapat, "Kepala sekolah sebagai pemimpin harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan dan kemampuan guru dan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah dan mendelegasikan tugas". Tugas kepala sekolah bukanlah tugas yang mudah, sehingga untuk menjalankannya kepala sekolah dituntut untuk memiliki kualitas kepemimpinan yang kuat. Hal ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Novitasari dkk. (2012:5) dalam jurnalnya yang menjelaskan bahwa, "Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah mempunyai kontribusi sebesar 23,91% terhadap kinerja guru ekonomi/akuntansi SMA se-Kabupaten Kendal". Dukungan kepemimpinan yang baik dan tepat pada suatu organisasi tentunya akan mendukung guru untuk berupaya mengembangkan kemampuan pribadinya. Upaya untuk meningkatkan kinerja guru diperlukan komunikasi organisasi.

Interaksi yang terjadi pada setiap individu diperlukan dalam suatu lembaga guna penyampaian pesan atau informasi kepada orang lain. Komunikasi organisasi merupakan kegiatan yang sangat penting dalam berorganisasi dan hampir seluruh waktu seseorang digunakan untuk berkomunikasi. Dua orang atau lebih yang saling bekerjasama dalam pekerjaan tentu memerlukan komunikasi antar mereka. Arus komunikasi yang berlangsung

dalam suatu organisasi yaitu komunikasi dari atas ke bawah, komunikasi dari bawah ke atas, dan antara individu yang dikenal dengan komunikasi horisontal. Semakin baik komunikasi yang dilakukan, maka semakin baik pula kemungkinan kerjasamanya. Hal ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Wibowo (2013:44) dalam jurnalnya yang menjelaskan bahwa, "Komunikasi internal memberikan kontribusi sebesar 9,5% terhadap pembentukan kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa semakin efektif komunikasi internal, maka semakin tinggi kinerja guru". Komunikasi dapat dilakukan dengan berbagai cara yakni mengandalkan media telepon, internet, via sms, mikrofon, memo, surat, rapat, lokakarya dan sebagainya maka kebutuhan komunikasi antara sesama guru bahkan dengan kepala sekolah dapat berjalan dengan baik. Komunikasi dari kepala sekolah kepada guru, guru kepada kepala sekolah, maupun antar sesama guru sangat diperlukan untuk memperlancar kinerja guru. Guna tercapainya kinerja guru yang maksimal, diperlukan faktor dorongan dari tiap individu yang disebut dengan motivasi.

Faktor pendorong atau keinginan yang mendasari suatu tindakan setiap individu berbeda-beda. Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Setiap individu perlu memahami orang-orang yang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja sesuai yang diinginkan organisasi di sekolah. Mujtahid (2010) menyatakan bahwa, "Guru berperan sebagai perancang, penggerak, evaluator, dan motivator" (Danim dan Khairil, 2011:44). Berdasarkan pendapat tersebut disimpulkan bahwa setiap guru hendaknya memiliki motivasi guna tercapainya tujuan. Usaha memotivasi diri sendiri maupun memotivasi orang lain bukanlah pekerjaan yang mudah. Dilihat dari batas usia dan lamanya bekerja, motivasi seseorang akan semakin menurun. Rutinitas pekerjaan sering menimbulkan kejenuhan mendalam yang dapat menurunkan motivasi untuk berprestasi. Hal ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Auliya

dkk. (2010:12) dalam jurnalnya yang menjelaskan bahwa, "Hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh positif motivasi kerja guru terhadap kinerja guru Ekonomi-Akuntansi SMA Negeri se-Kabupaten Pemalang diterima. Kontribusi motivasi kerja guru terhadap kinerja guru (r^2) adalah $(0,703)^2 \times 100\% = 49,42\%$ ". Motivasi merupakan hal yang sangat penting bagi setiap individu untuk meningkatkan kinerja (*performance*) guru guna mencapai tujuan. Selain motivasi kerja, lingkungan kerja tempat guru tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar tempat kerja baik secara fisik dan non fisik (psikologi) yang memberi kesan menyenangkan, mengamankan, dan menentramkan. Tempat beraktivitas khususnya ruang kantor, perlu diciptakan suatu suasana yang kondusif dalam proses penyelesaian pekerjaan. Hal ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Novitasari dkk. (2012:5) dalam jurnalnya yang menjelaskan bahwa, "Pengaruh lingkungan kerja mempunyai kontribusi sebesar 10,82% terhadap kinerja guru ekonomi/akuntansi SMA se-Kabupaten Kendal". Persyaratan lingkungan fisik meliputi kebersihan, luas ruang, suhu udara, ventilasi, penerangan cahaya, fasilitas kesehatan, fasilitas cuci, air minum, tempat duduk, dan lain-lain. Selain persyaratan tersebut, terdapat empat hal penting yang sangat mempengaruhi efisiensi pekerjaan yakni cahaya, warna, udara, dan suara. Upaya mencapai kenyamanan tempat kerja diharapkan untuk memberikan rasa nyaman pada individu dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Hasil observasi awal yang dilakukan pada tanggal 5 Februari 2014 diperoleh data bahwa guru yang memiliki unit kerja di SMP Negeri 16 Semarang adalah sejumlah 43 orang. Segi profesionalitas guru dianggap penting dalam penentuan kinerja. Seorang guru yang profesional dapat diketahui melalui kesesuaian jenjang pendidikan yang dimilikinya dengan mata pelajaran yang diampu. Berdasarkan data dokumentasi di SMP Negeri 16 Semarang diperoleh informasi yang menjelaskan bahwa masih terdapat guru yang mengajar belum sesuai

dengan kompetensinya. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Persentase Guru yang Mengajar berdasarkan Kompetensi

No	Jumlah	Persentase	Keterangan
1	8	18,60%	Belum sesuai
2	35	81,39%	Sudah sesuai
	43	100%	

Berdasarkan data dokumentasi di SMP Negeri 16 Semarang pada tabel 1 diperoleh informasi yang menjelaskan bahwa masih terdapat guru yang mengajar belum sesuai dengan kompetensinya yaitu sebanyak 8 orang atau sebesar 18,60% guru belum mengajar sesuai

Tabel 2. Persentase Guru yang Mengumpulkan Perangkat Pembelajaran

No	Semester	Jumlah	Persentase	Keterangan
1	I	14	32,55%	Belum mengumpulkan
		29	67,45%	Sudah mengumpulkan
2	II	35	81,39%	Belum mengumpulkan
		8	18,61%	Sudah mengumpulkan

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa 32,55% guru masih belum mengumpulkan perangkat pembelajaran pada semester 1 dan 81,39% pada semester 2. Kurangnya kesadaran untuk melengkapi perangkat pembelajaran, dalam hal ini menjadi masalah. Membuat rencana pembelajaran belum sepenuhnya menjadi suatu kebutuhan bagi guru, sehingga pada tiap semester hanya sebagian guru yang membuat rencana pembelajaran dengan tepat waktu atas inisiatif sendiri. Hal ini tentu akan mengakibatkan proses kegiatan belajar mengajar yang kurang efektif karena materi, media, maupun metode pembelajaran yang dibawakan timbul secara otodidak dan terkesan dibawakan dengan seadanya.

Masalah lain yang ditemukan di SMP Negeri 16 Semarang dilihat dari segi kewirausahaan, kepala sekolah belum

dengan kompetensi yang dimilikinya dan sisanya yaitu sebanyak 35 orang atau 81,39% guru sudah mengajar sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya. Kompetensi guru yang belum sesuai dengan mata pelajaran yang diampu, selain akan berdampak pada tingkat pemahaman siswa juga akan berdampak pada kinerja guru itu sendiri. Materi pelajaran yang belum dikuasai oleh guru akan mengakibatkan berkurangnya kualitas perangkat pembelajaran dan ketepatan waktu guru dalam mengumpulkannya.

Dilihat dari perangkat pembelajaran, masih ada guru yang belum mengumpulkan perangkat pembelajaran dengan tepat waktu dan hanya beberapa guru yang sudah mengumpulkan. Hal tersebut dapat dilihat melalui tabel berikut:

memaksimalkan kebijakan dalam hal penggunaan koperasi sekolah dimana hanya dimanfaatkan sebagai kantin saja yang menyediakan makanan dan minuman. Peristiwa lain yang terjadi di SMP Negeri 16 Semarang yakni pada pemberian informasi mengenai batas waktu pengumpulan perangkat pembelajaran. Komunikasi organisasi yang berlangsung dikatakan masih belum baik karena meski secara tertulis (surat) sudah diinformasikan mengenai batas waktu pengumpulan perangkat pembelajaran, ternyata masih ada guru yang lupa karena informasi yang diperoleh terlalu dini dan tidak dikonfirmasi kembali. Motivasi yang dimiliki oleh guru dalam hal pemenuhan buku, media atau literatur lainnya masih kurang karena terbatasnya buku-buku yang diterima oleh guru di SMP Negeri 16 Semarang. Hal itu dikarenakan oleh perubahan kurikulum yang digunakan dari KTSP ke Kurikulum 2013,

sehingga secara mendadak guru mengganti literaturnya, dan beberapa guru masih belum mendapatkan literatur yang dibutuhkan. Dilihat dari segi lingkungan kerja, ruang guru masih terasa panas dan gelap karena terbatasnya jumlah kipas angin dan lampu yang digunakan. Kipas angin sudah tidak berfungsi, dan mengeluarkan suara yang bising sehingga hal ini dapat mengganggu guru dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Berdasarkan latar belakang di atas maka perlu dilakukan penelitian dengan judul, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Komunikasi Organisasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 16 Semarang".

Kinerja dalam tubuh organisasi khususnya pada institusi pendidikan merefleksikan kesuksesan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah dirancang sebelumnya. Hal ini dipandang penting untuk mengukur karakteristik tenaga kerjanya sebagai barometer dalam mengukur kesuksesan organisasi, sehingga kinerja sumber daya manusia (SDM) dalam organisasi menjadi parameter kesuksesan untuk mencapai tujuan. Kinerja menurut Nanang Fatah dalam Wahab dan Umiarso (2011:118) diartikan sebagai "Ungkapan kemajuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu pekerjaan". Munir (2008:30) menyatakan bahwa, "Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi lembaga". Danim dan Khairil (2011:5) secara definisi memaknai "Guru adalah sebagai pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada jalur pendidikan formal". Pendapat lain dari Wahab dan Umiarso (2011:117), "Guru adalah sebuah profesi sebagaimana profesi lainnya yang merujuk pada pekerjaan atau jabatan yang menuntut keahlian, tanggung jawab, dan kesetiaan". Berdasarkan beberapa pendapat mengenai kinerja dan guru maka dapat

disimpulkan bahwa kinerja guru adalah pencapaian yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya dalam mendidik peserta didik pada jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan menengah. Rifa'i dan Anni (2011:7-10) berpendapat "Kompetensi pendidik meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi".

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan faktor dari dalam yang dilihat dari segi pengatur jalannya suatu lembaga dalam hal ini adalah sekolah. Hal ini tentu berperan penting guna terwujudnya kinerja yang optimal. Adanya jiwa kepemimpinan yang kuat akan semakin meningkatkan kinerja guru. Wahab dan Umiarso (2011:89) menjelaskan, "Kepemimpinan adalah suatu kegiatan mempengaruhi orang lain agar orang tersebut mau bekerja sama (mengolaborasi dan mengelaborasi potensinya) untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan". Albarobis (2012:16) menjelaskan bahwa "Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya". Menurut Hasibuan (2009:170) "Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi". Departemen Pendidikan Nasional (2008:5-6) dalam Albarobis (2012:29) menjelaskan, "Kepala sekolah dapat didefinisikan sebagai guru senior yang dipandang cakap dan memiliki kualifikasi untuk menduduki jabatan itu yang diangkat oleh pihak yang berwenang untuk mengelola suatu sekolah". Menurut Wahab dan Umiarso (2011:114), "Kepemimpinan pendidikan (kepala sekolah) adalah pemimpin pada suatu lembaga satuan pendidikan". Munir (2008:29) menjelaskan bahwa "Kepala sekolah merupakan pemimpin dan sekaligus manajer pada suatu institusi pendidikan". Berdasarkan beberapa pendapat mengenai kepemimpinan dan kepala sekolah maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah adalah

kemampuan yang dimiliki oleh pemimpin dengan kepemilikan kualifikasi, jabatan, dan diangkat oleh yang berwenang pada lembaga satuan pendidikan untuk mempengaruhi anggotanya agar bertindak sesuai dengan yang diinginkan guna tercapainya tujuan pendidikan. Albarobis (2012:96) menarik kesimpulan sebagai berikut:

Kelima kompetensi standar yang dirumuskan dalam Permendiknas, menghendaki seorang kepala sekolah untuk memiliki jiwa kepemimpinan yang meliputi lima dimensi kompetensi, yaitu kompetensi kepribadian, kompetensi manajerial, kompetensi kewirausahaan, kompetensi supervisi, dan kompetensi sosial. Apabila kelima dimensi kompetensi ini dimiliki oleh seorang kepala sekolah, dapat dikatakan bahwa ia telah memiliki jiwa kepemimpinan yang kuat, yang dapat menjadi bekal penting baginya untuk dapat melakukan perubahan-perubahan strategis-radikal di sekolahnya.

Komunikasi organisasi merupakan segala hal yang berhubungan dengan proses penyampaian informasi dalam lembaga. Tanpa adanya komunikasi organisasi, maka informasi yang penting dan bermanfaat akan terlewatkan dan berdampak pada kinerja guru itu sendiri. Redding dan Sanborn menjelaskan, "Komunikasi organisasi adalah pengiriman dan penerimaan informasi dalam organisasi yang kompleks" (Muhammad, 2009:65). Rohim (2009:111) "Komunikasi organisasi adalah perilaku pengorganisasian yang terjadi dan bagaimana mereka yang terlibat dalam proses itu berinteraksi dan memberi makna atas apa yang sedang terjadi". Berdasarkan beberapa pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi organisasi adalah proses penyampaian dan penerimaan pesan dari satu orang kepada orang lain berupa respon, implementasi perubahan, dan segala tindakan yang relevan untuk mengubah tingkah laku di dalam suatu organisasi. Menurut Muhammad (2009:107) "Pesan dalam jaringan komunikasi formal biasanya mengalir dari atas ke bawah atau dari bawah ke atas atau dari tingkat yang sama atau secara horisontal".

Motivasi merupakan hal-hal yang berhubungan dengan faktor-faktor pendorong dalam setiap individu. Setiap orang memiliki alasan yang berbeda-beda dalam bekerja dan dengan terpenuhinya alasan (kebutuhan) tersebut, guru akan lebih memperbaiki kinerjanya. Motivasi berasal dari kata Latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Usman (2009:250) menjelaskan bahwa, "Motivasi adalah keinginan untuk berbuat sesuatu". Pendapat lain dari Handoko (2008:252), "Motivasi diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan". Menurut Hasibuan (2009:141), "Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal". Wirjana (2007:82) mengungkapkan, "Motivasi ialah sesuatu yang menggerakkan orang bertindak dengan penuh semangat". McFarland dalam Wirjana (2007:82) menjelaskan, "Motivasi ialah cara bagaimana dorongan, keinginan, rangsangan, aspirasi, semangat atau kebutuhan mengendalikan atau menerangkan perilaku manusia". Berdasarkan beberapa pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah keinginan yang mendorong individu untuk melakukan kegiatan tertentu untuk bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan penuh semangat dalam rangka mencapai tujuan. Abraham Maslow dalam Hasibuan (2009:153-156) mengemukakan "Kebutuhan manusia tersusun dalam suatu jenjang atau hierarki yaitu kebutuhan fisik dan biologis, kebutuhan keselamatan dan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan atau prestise, dan aktualisasi diri.

Lingkungan kerja merupakan keadaan secara nyata di sekitar tempat para guru bekerja yang dapat dirasakan manfaatnya. Lingkungan yang baik tentunya akan membawa individu ke dalam perbuatan yang positif dan begitu pula sebaliknya. "Lingkungan adalah sesuatu yang ada di alam sekitar yang memiliki makna dan atau pengaruh tertentu kepada individu"

(Hamalik, 2005:195). Lingkungan menyediakan rangsangan (stimulus) terhadap individu dan sebaliknya individu memberikan respon terhadap lingkungan. Respon yang diberikan oleh individu merupakan bentuk dari produktivitas dimana memiliki peran untuk memaksimalkan tindakan atau pekerjaannya. Tingkat produktivitas seseorang yang tinggi merupakan harapan semua lembaga, dan lingkungan kantor yang sesuai akan mendukung tercapainya tujuan tersebut. Hal itu dikarenakan lingkungan kantor sedikit banyak akan mempengaruhi fisik maupun psikologis seseorang ketika melakukan pekerjaannya. Menurut Sunyoto (2012:43), "Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan". Berdasarkan beberapa pendapat tersebut maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dimana dapat menjadi sebuah rangsangan (stimulus) untuk mempengaruhi tindakannya dalam menjalankan tugas. Anoraga (2009:4) menjelaskan bahwa:

Kondisi tempat kerja yang baik ditandai peredaran udara yang cukup, penerangan lampu, dan jauh dari kebisingan suara, selain itu tata ruang yang baik dan warna yang indah, membuat betah bekerja. Lingkungan kerja yang seperti ini akan meningkatkan semangat dalam bekerja. Faktor lain yang mempengaruhi sikap positif terhadap pekerjaan adalah orang-orang yang ada di lingkungan kerja.

Penelitian terdahulu yang berkaitan dengan kinerja guru yaitu Novitasari dkk. (2012) mengemukakan bahwa "Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah mempunyai kontribusi 23,91% terhadap kinerja guru". Wibowo (2013:44) yang menjelaskan bahwa "Komunikasi internal memberikan kontribusi sebesar 9,5% terhadap pembentukan kinerja guru". Hal ini menunjukkan bahwa semakin efektif komunikasi internal, maka semakin tinggi kinerja guru". Auliya dkk. (2010:12) mengungkapkan bahwa, "Hipotesis adanya pengaruh positif motivasi kerja guru terhadap kinerja guru diterima". Novitasari dkk. (2012:5)

menjelaskan bahwa, "Pengaruh lingkungan kerja mempunyai kontribusi sebesar 10,82% terhadap kinerja guru".

Berdasarkan uraian latar belakang yang dijabarkan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah 1) Untuk mengetahui gambaran tentang kepemimpinan kepala sekolah, komunikasi organisasi, motivasi, dan lingkungan kerja di SMP Negeri 16 Semarang, 2) Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, komunikasi organisasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 16 Semarang, 3) Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri 16 Semarang, 4) Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja guru di SMP Negeri 16 Semarang, 5) Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh motivasi terhadap kinerja guru di SMP Negeri 16 Semarang, 6) Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 16 Semarang, 7) Untuk mengetahui besarnya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, komunikasi organisasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 16 Semarang.

Hipotesis merupakan jawaban sementara atas masalah dalam penelitian. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan berdasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta yang diperoleh. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₁: Ada pengaruh positif antara kepemimpinan kepala sekolah, komunikasi organisasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 16 Semarang.

H₂: Ada pengaruh positif antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri 16 Semarang.

H₃: Ada pengaruh positif antara komunikasi organisasi terhadap kinerja guru di SMP Negeri 16 Semarang.

H₄: Ada pengaruh positif antara motivasi terhadap kinerja guru di SMP Negeri 16 Semarang.

H₅: Ada pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 16 Semarang.

METODE

Jenis penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kausalitas yaitu pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, komunikasi organisasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 16 Semarang. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif yaitu suatu penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2010:14). "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya" (Sugiyono, 2010:117). Menurut Suharsimi (2010:173), "Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi". Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah guru yang memiliki unit kerja di SMP Negeri 16 Semarang, sejumlah 43 orang. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, dimana semua responden akan diteliti. Sugiyono (2010:124) menjelaskan bahwa, "Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel". Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini menggunakan penelitian populasi.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah metode dokumentasi dan angket. "Metode dokumentasi yaitu mencari

data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, lengger, agenda, dan sebagainya" (Suharsimi, 2010:274). Teknik dokumentasi digunakan untuk mengetahui daftar guru, dan informasi guru yang sudah mengumpulkan perangkat pembelajaran di SMP Negeri 16 Semarang. "Angket atau kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk diberikan respon sesuai dengan permintaan pengguna" (Widoyoko, 2012:33). Angket dalam penelitian ini adalah angket semi terbuka, dimana responden diberikan kesempatan untuk memberikan jawaban sesuai dengan persepsi dengan menggunakan skala Likert, yaitu skala empat pilihan jawaban. Widoyoko (2012:106) menjelaskan bahwa:

Pilihan respon skala empat mempunyai variabilitas respon lebih baik atau lebih lengkap dibandingkan skala tiga sehingga mampu mengungkap lebih maksimal perbedaan sikap responden. Selain itu juga tidak ada peluang bagi responden untuk bersikap netral sehingga memaksa responden untuk menentukan sikap terhadap fenomena sosial yang ditanyakan atau dinyatakan dalam instrumen.

Analisis uji instrumen penelitian dilakukan untuk menganalisis hasil uji coba instrumen, sehingga dapat diketahui soal-soal yang memenuhi persyaratan. Menurut Widoyoko (2012:95), "Uji coba ini dapat digunakan sebagai sarana memperoleh data empirik tentang tingkat kebaikan soal yang telah disusun". Tujuan uji instrumen adalah untuk menghindari pertanyaan atau pernyataan yang kurang jelas, menghilangkan kata-kata yang sulit dipahami, dan mempertimbangkan penambahan atau pengurangan *item*. Metode analisis uji instrumen yang digunakan meliputi uji validitas dan reliabilitas menggunakan taraf signifikansi 0,05 dengan bantuan program *SPSS for Windows Release 16.0*. Metode analisis data dalam penelitian ini yaitu analisis deskriptif persentase, uji asumsi klasik dan analisis regresi linear berganda yang menggunakan taraf signifikansi

0,05 dengan bantuan program *SPSS for Windows Release 16.0*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Analisis deskriptif persentase ini bertujuan untuk mendeskripsikan masing-masing indikator dalam setiap variabel agar lebih mudah dipahami. Analisis deskriptif persentase dalam penelitian ini digunakan untuk mendeskripsikan variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1), Komunikasi Organisasi (X_2), Motivasi (X_3), dan Lingkungan Kerja (X_4) di SMP Negeri 16 Semarang. Hasil distribusi analisis deskriptif persentase variabel kepemimpinan kepala sekolah diperoleh hasil yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3. Deskriptif Persentase Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kriteria	Jumlah	Persentase (%)
Sangat Baik	22	51,16%
Baik	18	41,86%
Kurang Baik	3	6,97%
Tidak Baik	0	0%
	43	100%

Tabel 3 menunjukkan bahwa sebanyak 22 atau sebesar 51,16% responden berpendapat bahwa kepemimpinan kepala sekolah di SMP Negeri 16 Semarang masuk dalam kategori sangat baik. Secara lebih rinci, variabel kepemimpinan kepala sekolah dibagi dalam 5 indikator yaitu kompetensi kepribadian, kompetensi manajerial, kompetensi kewirausahaan, kompetensi supervisi, dan kompetensi sosial.

Hasil analisis deskriptif kompetensi kepribadian kepala sekolah di SMP Negeri 16 Semarang masuk dalam kategori sangat baik. Hal tersebut dikarenakan sikap terbuka kepala sekolah terhadap para guru dalam bekerja dan segala keputusan untuk kepentingan sekolah yang telah dibahas secara musyawarah. Hasil analisis deskriptif kompetensi manajerial kepala sekolah di SMP Negeri 16 Semarang masuk

dalam kategori sangat baik. Hal tersebut dikarenakan dilihat dari pembagian jumlah tenaga kerja atau guru sudah mencukupi sesuai kuota kebutuhan meski masih ada guru yang mengajar belum sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya. Hasil analisis deskriptif kompetensi kewirausahaan kepala sekolah di SMP Negeri 16 Semarang masuk dalam kategori baik. Hal tersebut dikarenakan aktifnya koperasi sekolah sebagai sarana pemasaran, meski barang yang dijual seluruhnya masih berasal dari luar sekolah dan bukan berasal dari usaha atau karya warga sekolah sendiri. Hasil analisis deskriptif kompetensi supervisi kepala sekolah di SMP Negeri 16 Semarang masuk dalam kategori baik. Hal tersebut dikarenakan kepala sekolah meluangkan waktu untuk memantau metode mengajar guru di kelas sehingga secara langsung kepala sekolah dapat mengetahui kekurangan pengajaran guru dan segera memberikan evaluasi. Hasil analisis deskriptif kompetensi sosial kepala sekolah di SMP Negeri 16 Semarang masuk dalam kategori sangat baik. Hal tersebut dikarenakan sikap kepeduliannya terhadap guru, yakni menjenguk rekan kerja ketika sakit atau membantu ketika terkena musibah. Kerjasama dengan beberapa perusahaan atau sekolah lainnya juga dilakukan untuk menunjang kegiatan sekolah.

Hasil distribusi analisis deskriptif persentase variabel komunikasi organisasi diperoleh hasil yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. Deskriptif Persentase Variabel Komunikasi Organisasi

Kriteria	Jumlah	Persentase (%)
Sangat Baik	15	34,88%
Baik	26	60,46%
Kurang Baik	2	4,65%
Tidak Baik	0	0%
	43	100%

Tabel 4 menunjukkan bahwa sebanyak 26 atau sebesar 60,46% responden berpendapat bahwa komunikasi organisasi di SMP Negeri 16 Semarang masuk dalam kategori baik. Secara

lebih rinci, variabel komunikasi organisasi dibagi dalam 3 indikator yaitu komunikasi dari atas ke bawah, komunikasi dari bawah ke atas, dan komunikasi horisontal.

Hasil analisis deskriptif komunikasi dari atas ke bawah di SMP Negeri 16 Semarang masuk dalam kategori baik. Hal tersebut dikarenakan pemberian informasi, kritik dan saran kepala sekolah terhadap cara kerja guru sudah dilakukan secara lisan maupun tertulis. Hasil analisis deskriptif komunikasi dari bawah ke atas di SMP Negeri 16 Semarang masuk dalam kategori sangat baik. Hal tersebut dikarenakan penyampaian informasi kepada kepala sekolah sudah dilakukan melalui pembuatan laporan mengajar. Hasil analisis deskriptif komunikasi horisontal di SMP Negeri 16 Semarang masuk dalam kategori baik. Hal tersebut dikarenakan antara sesama guru dapat saling bertukar pendapat dan informasi mengenai kegiatan belajar mengajar.

Hasil distribusi analisis deskriptif persentase variabel motivasi diperoleh hasil yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5. Deskriptif Persentase Variabel Motivasi

Kriteria	Jumlah	Persentase (%)
Sangat Baik	30	69,76%
Baik	13	30,23%
Kurang Baik	0	0%
Tidak Baik	0	0%
	43	100%

Tabel 5 menunjukkan bahwa sebanyak 30 atau sebesar 69,76% responden berpendapat bahwa motivasi di SMP Negeri 16 Semarang masuk dalam kategori sangat baik. Secara lebih rinci, variabel motivasi dibagi dalam 5 indikator

yaitu kebutuhan fisik, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan aktualisasi diri.

Hasil analisis deskriptif kebutuhan fisik guru di SMP Negeri 16 Semarang masuk dalam kategori baik. Hal tersebut dikarenakan setiap tahun ajaran baru guru mendapatkan literatur atau buku terbaru untuk mengajar meski ada beberapa materi yang belum lengkap seiring dengan penerapan kurikulum baru (kurikulum 2013). Hasil analisis deskriptif kebutuhan keamanan guru di SMP Negeri 16 Semarang masuk dalam kategori sangat baik. Hal tersebut dikarenakan guru tidak pernah mengalami kehilangan barang pribadi baik di kelas maupun ketika di ruang kantor. Hasil analisis deskriptif kebutuhan sosial guru di SMP Negeri 16 Semarang masuk dalam kategori sangat baik. Hal tersebut dikarenakan melalui kegiatan kebersihan sekolah, setiap guru dan siswa saling bergotong royong dan membantu satu sama lain sehingga timbul rasa tenggang rasa dan kepedulian sesama warga sekolah. Hasil analisis deskriptif kebutuhan penghargaan guru di SMP Negeri 16 Semarang masuk dalam kategori sangat baik. Hal tersebut dikarenakan guru mendapatkan pujian ketika menyelesaikan pekerjaan dan mendapatkan tanggapan baik dari rekan kerja ketika berpendapat di depan forum. Hasil analisis deskriptif aktualisasi diri guru di SMP Negeri 16 Semarang masuk dalam kategori sangat baik. Hal tersebut dikarenakan guru diperkenankan menggunakan model pembelajaran baru kepada siswa yang diterapkan baik di dalam maupun diluar kelas yang diperoleh dari hasil seminar atau diklat.

Hasil distribusi analisis deskriptif persentase variabel lingkungan kerja diperoleh hasil yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 6. Deskriptif Persentase Variabel Lingkungan Kerja

Kriteria	Jumlah	Persentase (%)
Sangat Baik	25	58,14%
Baik	16	37,20%
Kurang Baik	2	4,65%
Tidak Baik	0	0%
	43	100%

Tabel 6 menunjukkan bahwa sebanyak 25 atau sebesar 58,14% responden berpendapat bahwa lingkungan kerja di SMP Negeri 16 Semarang masuk dalam kategori sangat baik. Secara lebih rinci, variabel lingkungan kerja dibagi dalam 6 indikator yaitu udara, cahaya, suara, warna, tata ruang, dan hubungan kerja.

Hasil analisis deskriptif udara di SMP Negeri 16 Semarang masuk dalam kategori baik. Hal tersebut dikarenakan udara dapat masuk melalui jendela dan ventilasi meski jumlah kipas angin belum menyesuaikan luas ruangan sehingga ada bagian ruangan yang terasa panas. Hasil analisis deskriptif cahaya di SMP Negeri 16 Semarang masuk dalam kategori baik. Hal tersebut dikarenakan cahaya di ruang kantor dapat menerangi ruangan kerja meski tidak menyebar ke seluruh ruangan karena letak jendela dan ventilasi yang terpusat pada satu sisi ruangan saja yakni sebelah selatan, sehingga ruang tamu di sebelah utara tampak gelap dan hanya terkena cahaya melalui pintu yang terbuka disamping ruang tamu. Hasil analisis deskriptif suara di SMP Negeri 16 Semarang masuk dalam kategori sangat baik. Hal tersebut dikarenakan tidak ada pekerjaan yang menimbulkan kegaduhan di dalam ruangan, sedangkan kegaduhan yang dialami yakni karena lalu lintas kendaraan besar di jalan raya. Hasil analisis deskriptif warna di SMP Negeri 16 Semarang masuk dalam kategori sangat baik. Hal tersebut dikarenakan warna dinding, lantai dan langit-langit tidak mencolok dan serasi yakni putih dan coklat muda sehingga membuat suasana lebih nyaman untuk bekerja. Hasil analisis deskriptif tata ruang di SMP Negeri 16 Semarang masuk dalam kategori sangat baik. Hal tersebut dikarenakan penempatan meja

yang baik dapat membuat koordinasi guru menjadi lebih nyaman dan jauh dari tempat sampah yang dapat menimbulkan bau yang tidak sedap. Hasil analisis deskriptif hubungan kerja di SMP Negeri 16 Semarang masuk dalam kategori sangat baik. Hal tersebut dikarenakan rekan kerja dapat menghargai setiap keputusan yang diambil dalam rapat atau diskusi di sekolah dan menghargai setiap pertolongan dengan mengucapkan terima kasih.

Uji asumsi klasik dalam penelitian ini menggunakan uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas dengan bantuan program *SPSS for Windows 16*. Nilai uji normalitas *kolmogorov-smirnov test* sebesar 0,682 dengan probabilitas signifikan 0,742 dan memiliki tingkat signifikan diatas 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi secara normal.

Hasil output uji multikolinearitas dari penelitian ini diperoleh nilai VIF untuk variabel kepemimpinan kepala sekolah sebesar 2,098; komunikasi organisasi sebesar 1,417; motivasi sebesar 1,708 dan lingkungan kerja sebesar 1,913 sangat jauh dari 10. Nilai *tolerance* variabel kepemimpinan kepala sekolah sebesar 0,477; komunikasi organisasi sebesar 0,706; motivasi sebesar 0,585 dan lingkungan kerja sebesar 0,523 sehingga semua nilai *tolerance* berada di atas 0,10 dan dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

Uji heteroskedastisitas dapat dianalisis dengan menggunakan korelasi Spearman antara *residual*. Berdasarkan hasil output *SPSS for Windows 16* dapat menunjukkan informasi bahwa korelasi kepemimpinan kepala sekolah dengan *unstandardized residual* nilai signifikansi sebesar 0,432; korelasi komunikasi organisasi

dengan *unstandardized residual* nilai signifikansi sebesar 0,262; korelasi motivasi dengan *unstandardized residual* nilai signifikansi sebesar 0,932; dan korelasi lingkungan kerja dengan *unstandardized residual* nilai signifikansi sebesar 0,814. Semua nilai signifikansi lebih dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh antara kepemimpinan kepala sekolah, komunikasi organisasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 16 Semarang secara simultan maupun parsial.

Hasil perhitungan yang diperoleh dengan bantuan program *SPSS for Windows Release 16* yaitu sebagai berikut:

Tabel 7. Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a							
		Unstandardized		Standardized		Correlations			
		Coefficients		Coefficients					
		Std.							
Model		B	Error	Beta	t	Sig.	order	Partial	Part
1	(Constant)	5.502	2.696		2.041	.048			
	Kepemimpinan Kepala Sekolah	.121	.054	.289	2.245	.031	.725	.342	.200
	Komunikasi Organisasi	.232	.082	.301	2.838	.007	.547	.418	.252
	Motivasi	.145	.066	.256	2.206	.034	.581	.337	.196
	Lingkungan Kerja	.116	.055	.261	2.120	.041	.676	.325	.189

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan tabel 7, menghasilkan persamaan regresi berganda yakni $Y = 5,502 + 0,121X_1 + 0,232X_2 + 0,145X_3 + 0,116X_4$. Secara rinci, persamaan regresi tersebut memiliki makna:

Konstanta (a) sebesar 5,502 artinya jika kepemimpinan kepala sekolah, komunikasi organisasi, motivasi, dan lingkungan kerja nilainya 0, maka kinerja guru nilainya sebesar 5,502.

Koefisien regresi variabel kepemimpinan kepala sekolah sebesar 0,121, artinya jika kepemimpinan kepala sekolah mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja guru akan mengalami peningkatan sebesar 0,121 satuan, dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.

Koefisien regresi variabel komunikasi organisasi sebesar 0,232, artinya jika komunikasi organisasi mengalami kenaikan satu satuan,

maka kinerja guru akan mengalami peningkatan sebesar 0,232 satuan, dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.

Koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0,145, artinya jika motivasi mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja guru akan mengalami peningkatan sebesar 0,145 satuan, dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.

Koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0,116, artinya jika lingkungan kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja guru akan mengalami peningkatan sebesar 0,116 satuan, dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.

Pengujian hipotesis secara simultan (uji F) memperoleh nilai F_{hitung} sebesar 22,103 dengan signifikansi 0,000 sehingga H_1 , yang berarti bahwa “ada pengaruh positif antara kepemimpinan kepala sekolah, komunikasi

organisasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 16 Semarang” diterima. Besarnya pengaruh secara simultan sebesar 66,8% dan sisanya sebesar 33,2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian.

Pengujian hipotesis secara parsial (t) untuk menguji H_2 , memperoleh hasil berupa nilai t_{hitung} sebesar 2,245 dengan signifikansi 0,031 dimana jauh di atas 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H_2 yang berarti “ada pengaruh positif antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri 16 Semarang” diterima. Kontribusi kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru (r^2) adalah sebesar $0,342^2 = 0,1169 = 11,69\%$.

Pengujian hipotesis secara parsial (t) untuk menguji H_3 , memperoleh hasil berupa nilai t_{hitung} sebesar 2,838 dengan signifikansi 0,007 dimana jauh di atas 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H_3 yang berarti “ada pengaruh positif antara komunikasi organisasi terhadap kinerja guru di SMP Negeri 16 Semarang” diterima. Kontribusi komunikasi organisasi terhadap kinerja guru (r^2) adalah sebesar $0,418^2 = 0,1747 = 17,47\%$.

Pengujian hipotesis secara parsial (t) untuk menguji H_4 , memperoleh hasil berupa nilai t_{hitung} sebesar 2,206 dengan signifikansi 0,034 dimana jauh di atas 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H_4 yang berarti “ada pengaruh positif antara motivasi terhadap kinerja guru di SMP Negeri 16 Semarang” diterima. Kontribusi motivasi terhadap kinerja guru (r^2) adalah sebesar $0,337^2 = 0,1135 = 11,35\%$.

Pengujian hipotesis secara parsial (t) untuk menguji H_5 , memperoleh hasil berupa nilai t_{hitung} sebesar 2,120 dengan signifikansi 0,041 dimana jauh di atas 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H_5 yang berarti “ada pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 16 Semarang” diterima. Kontribusi motivasi terhadap kinerja guru (r^2) adalah sebesar $0,325^2 = 0,1056 = 10,56\%$.

Pembahasan

Uji simultan (uji F) pada hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara kepemimpinan kepala sekolah, komunikasi organisasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 16 Semarang, sehingga H_1 diterima. Hal ini dapat berarti bahwa semakin efektif kepala sekolah dalam menerapkan kepemimpinan yang baik, yang diikuti juga dengan komunikasi organisasi, motivasi, dan lingkungan kerja, maka pada akhirnya akan juga diikuti dengan peningkatan kinerja guru secara optimal. Kesimpulan tersebut telah sesuai dengan pendapat Malthis dan Jackson (2001:3) yang menyatakan bahwa, “Tingkat efektivitas manajemen sumber daya manusia dipandang turut mempengaruhi kinerja suatu organisasi, sebesar atau sekecil apapun organisasi tersebut”.

Persamaan regresi menunjukkan variabel kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif yaitu sebesar 0,121 dan dalam kategori sangat baik. Uji H_2 dengan menggunakan uji parsial (t) menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri 16 Semarang, sehingga H_2 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan kepala sekolah secara parsial memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja guru. Hasil penelitian ini juga telah sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Novitasari dkk. (2012:5) dalam jurnalnya yang menjelaskan bahwa, “Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah mempunyai kontribusi terhadap kinerja guru ekonomi/akuntansi SMA se-Kabupaten Kendal”.

Persamaan regresi menunjukkan variabel komunikasi organisasi berpengaruh positif yaitu sebesar 0,232 dan dalam kategori baik. Uji H_3 dengan menggunakan uji parsial (t) menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara komunikasi organisasi terhadap kinerja guru di SMP Negeri 16 Semarang, sehingga H_3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel komunikasi organisasi secara parsial memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja guru. Hasil penelitian ini juga telah sesuai

dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wibowo (2013:44) dalam jurnalnya yang menjelaskan bahwa, "Komunikasi internal memberikan kontribusi terhadap pembentukan kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa semakin efektif komunikasi internal, maka semakin tinggi kinerja guru".

Persamaan regresi menunjukkan variabel motivasi berpengaruh positif yaitu sebesar 0,145 dan dalam kategori sangat baik. Uji H_4 dengan menggunakan uji parsial (t) menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara motivasi terhadap kinerja guru di SMP Negeri 16 Semarang, sehingga H_4 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi secara parsial memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja guru. Hasil penelitian ini juga telah sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Auliya dkk. (2010:12) dalam jurnalnya yang menjelaskan bahwa, "Hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh positif motivasi kerja guru terhadap kinerja guru Ekonomi-Akuntansi SMA Negeri se-Kabupaten Pemalang diterima".

Persamaan regresi menunjukkan variabel lingkungan kerja berpengaruh positif yaitu sebesar 0,116 dan dalam kategori sangat baik. Uji H_5 dengan menggunakan uji parsial (t) menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 16 Semarang, sehingga H_5 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja secara parsial memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja guru. Hasil penelitian ini juga telah sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Novitasari dkk. (2012:5) dalam jurnalnya yang menjelaskan bahwa, "Pengaruh lingkungan kerja mempunyai kontribusi terhadap kinerja guru ekonomi/akuntansi SMA se-Kabupaten Kendal".

SIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Hasil analisis deskriptif variabel kepemimpinan kepala sekolah

menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah di SMP Negeri 16 Semarang masuk dalam kategori sangat baik; komunikasi organisasi di SMP Negeri 16 Semarang masuk dalam kategori baik; motivasi kerja guru di SMP Negeri 16 Semarang masuk dalam kategori sangat baik; lingkungan kerja guru di SMP Negeri 16 Semarang masuk dalam kategori sangat baik;

- 2) Ada pengaruh positif antara kepemimpinan kepala sekolah, komunikasi organisasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 16 Semarang,
- 3) Ada pengaruh positif antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri 16 Semarang,
- 4) Ada pengaruh positif antara komunikasi organisasi terhadap kinerja guru di SMP Negeri 16 Semarang,
- 5) Ada pengaruh positif antara motivasi terhadap kinerja guru di SMP Negeri 16 Semarang,
- 6) Ada pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 16 Semarang,
- 7) Besarnya pengaruh secara simultan antara kepemimpinan kepala sekolah, komunikasi organisasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 16 Semarang yaitu 66,8% yang menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah, komunikasi organisasi, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 16 Semarang, dan sisanya sebesar 33,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Albarobis, Muhyidin. 2012. *Kepemimpinan Pendidikan: Mengembangkan Karakter, Budaya, dan Prestasi Sekolah di Tengah*

- Lingkungan yang Terus Berubah. Yogyakarta: PT Pustaka Insan Madani.
- Anoraga, Panji. 2009. Psikologi Kerja. Jakarta: Rineka Cipta.
- Auliya, Uli Uslihatul., Partono Thomas, dan Lyna Latifah. 2012. "Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru". Dalam *Economic Education Analysis Journal*, Volume 1 No. 2 Hal 8-13 Semarang: Universitas Negeri Semarang.
- Danim, Sudarwan dan Khairil. 2011. Profesi Kependidikan. Bandung: Alfabeta.
- Hamalik, Oemar. 2005. Proses Belajar Mengajar. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Handoko, T Hani. 2008. Manajemen. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Malthis, Robert L dan John H Jackson. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Hasibuan, Malayu SP. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Malthis, Robert L dan John H Jackson. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Muhammad, Arni. 2009. Komunikasi Organisasi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Munir, Abdullah. 2008. Menjadi Kepala Sekolah Efektif. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Novitasari, Atik., Agus Wahyudin, dan Rediana Setiyani. 2012. "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja, Pendidikan, dan Pelatihan terhadap Kinerja Guru". Dalam *Economic Education Analysis Journal*, Volume 1 No. 2. Hal 1-6 Semarang: Universitas Negeri Semarang.
- Rifa'i, Achmad dan Catharina Tri Anni. 2011. Psikologi Pendidikan. Semarang: Universitas Negeri Semarang Press.
- Rohim, Syaiful. 2009. Teori Komunikasi: Perspektif, Ragam, dan Aplikasi. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi, Arikunto. 2010. Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sunyoto, Danang. 2012. Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian). Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service (CAPS).
- Usman, Husaini. 2009. Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wahab, Abd. dan Andi Umiarso. 2011. Kepemimpinan Pendidikan dan Kecerdasan Spiritual. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Wirjana, Bernardine R. 2007. Mencapai Manajemen Berkualitas: Organisasi, Kinerja, Program. Yogyakarta: ANDI.
- Wibowo, Bambang Kristianto. 2013. "Pengaruh Komunikasi Internal, Motivasi Kerja, dan Loyalitas terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri Rumpun Bisnis Se-Kota Semarang". Dalam *Jurnal STIE Semarang*, Volume 5 No. 2 Hal 36-47 Semarang: STIE Semarang.
- Widoyoko, Eko Putro. 2012. Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.