

**PENGARUH MOTIVASI, KEDISIPLINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA GURU
(studi kasus pada SMP Negeri 2 Adimulyo)**

Teguh Rodiyanto
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Putra Bangsa Kebumen

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi, kedisiplinan, lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Adimulyo. Penelitian ini dilakukan menggunakan bantuan alat analisis program SPSS Versi 22.0. Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru di SMP Negeri 2 Adimulyo. Penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh dengan menggunakan jumlah populasi sebagai responden yaitu 35 orang. Teknik pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan kuisioner. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan statistika. Analisis statistika meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji multikolinieritas, uji heterokedastisitas, uji normalitas, uji T, uji F, koefisien determinasi, analisis regresi berganda.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan variable motivasi terhadap kinerja guru. Terdapat pengaruh signifikan variabel kedisiplinan terhadap kinerja guru. Terdapat pengaruh signifikan variabel lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Terdapat pengaruh signifikan variabel kepemimpinan terhadap kinerja guru. Secara bersama-sama terdapat pengaruh signifikan variabel motivasi, kedisiplinan, lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja guru SMP Negeri 2 Adimulyo. Nilai R square diperoleh 0,862 artinya 86,2% variabel kinerja guru dipengaruhi oleh variabel motivasi, kedisiplinan, lingkungan kerja dan kepemimpinan sedangkan sisanya 13,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Kata kunci: Motivasi, Kedisiplinan, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Kinerja Guru, *regresi*.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Usaha untuk meningkatkan kualitas pendidikan maka sekolah membutuhkan adanya optimalisasi kinerja para gurunya. Kinerja guru dipengaruhi oleh banyak hal, sehingga sekolah perlu dan wajib menerapkan manajemen sumber daya manusia yang tepat agar etos kerja dan output kerja yang dihasilkan sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

Salah satu indikator suatu sekolah dianggap sudah berhasil adalah dengan perolehan nilai Ujian Nasional yang tinggi dan tingkat kelulusan yang maksimal. Sekolah yang perolehan nilai ujian nasionalnya paling tinggi dan tingkat kelulusannya setiap tahun selalu 100 % dianggap sudah berhasil dan akan mendapat kepercayaan masyarakat. Berikut ini tabel peringkat kelulusan SMP Negeri 2 Adimulyo sekabupaten Kebumen:

Tabel 1.2. Peringkat Kelulusan SMP Negeri 2 Adimulyo

Tahun	Peringkat	Tingkat Kelulusan
2013	41	100 %
2014	36	100 %
2015	23	100 %
2016	22	100 %

Sumber: SMP Negeri 2 Adimulyo 2016

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa peringkat SMP Negeri 2 Adimulyo selalu mengalami peningkatan dan tingkat kelulusan selalu 100%. Tujuan atau target yang ingin dicapai SMP Negeri 2 Adimulyo adalah masuk peringkat 20 besar sekabupaten Kebumen.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah motivasi. Motivasi kerja mengandung pengertian bahwa suatu kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan (Mangkunegara, 2005). Dari penjelasan tersebut maka dapat dilihat dengan jelas bahwa seorang pemimpin mempunyai pengaruh yang nyata terhadap motivasi kerja. Motivasi kepemimpinan kepala sekolah terhadap guru di SMP Negeri 2 Adimulyo antara lain: motivasi pribadi (kerja adalah sebagai ibadah), taat kepada kaidah aturan agar bekerja dengan terukur dan tidak melanggar ketentuan yang berlaku, mendorong dan memfasilitasi kepada guru dan tenaga pendidik untuk hasil yang terbaik, keteladanan dalam kepemimpinan dan reward. Motivasi kerja kepemimpinan kepala sekolah mempengaruhi kinerja guru di sekolah. Selain itu faktor lain dari kinerja guru adalah Kedisiplinan.

Kedisiplinan adalah faktor kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Fathoni, 2006). Kedisiplin guru di SMP Negeri 2 Adimulyo sudah bagus, hal tersebut terbukti tidak ada guru yang telat, selalu ada di jam kerja, waktunya mengajar juga mengajar, selalu izin kepada kepala sekolah jika ingin keluar atau ada kendala yang memang harus keluar atau tidak bisa hadir.

Di lain pihak kondisi lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Nitisemito dalam Sriyathi (2007) dalam Sawiji H. dan Erni W. (2011), Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja ini sendiri terdiri atas fisik dan nonfisik yang melekat dengan karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha pengembangan kinerja karyawan. Lingkungan kerja di SMP Negeri 2 Adimulyo bersih, nyaman dalam bekerja, aman dan baru saja mendapat juara kebersihan tingkat Kabupaten. Lingkungan sekolah yang rawan bencana ketika hujan mungkin merupakan kendala atau permasalahan namun dari pihak sekolah sudah membuat sanitasi (peresapan air). Selain itu faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah kepemimpinan.

Kepemimpinan merupakan aspek penting dalam suatu organisasi, dengan kepemimpinan kebijakan-kebijakan organisasi dapat dikendalikan sesuai dengan tujuan organisasi. Kebijakan-kebijakan kepala sekolah SMP Negeri 2 Adimulyo yaitu kebijakan disusun tidak bertentangan dengan ketentuan dan kebijakan diberikan sesuai dengan kebutuhan dengan pertimbangan kelancaran proses kegiatan serta optimalisasi hasil. Peran dan fungsi kepala sekolah SMP Negeri 2 Adimulyo sudah sesuai dengan peran dan fungsi kepala sekolah yang ditetapkan, seperti: pemimpin organisasi, sebagai manajer, sebagai administrator, supervisor, innovator dan motivator.

Rumusan Masalah Penelitian

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja guru?
2. Bagaimana pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja guru?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru?
4. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru?
5. Bagaimana pengaruh motivasi, kedisiplinan, lingkungan kerja dan kepemimpinan secara bersama-sama terhadap kinerja guru?

Tujuan Penelitian

Adanya tujuan diadakannya penelitian ini adalah:

1. Menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja guru;
2. Menganalisis pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja guru;
3. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru;
4. Menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru;

5. Menganalisis pengaruh motivasi, kedisiplinan, lingkungan kerja dan kepemimpinan secara bersama-sama terhadap kinerja guru.

LANDASAN TEORI

Kinerja

Menurut Mangkunegara (2005), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Motivasi

Menurut Mangkunegara (2005), motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah faktor kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Fathoni, 2006).

Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (1996), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya.

Kepemimpinan

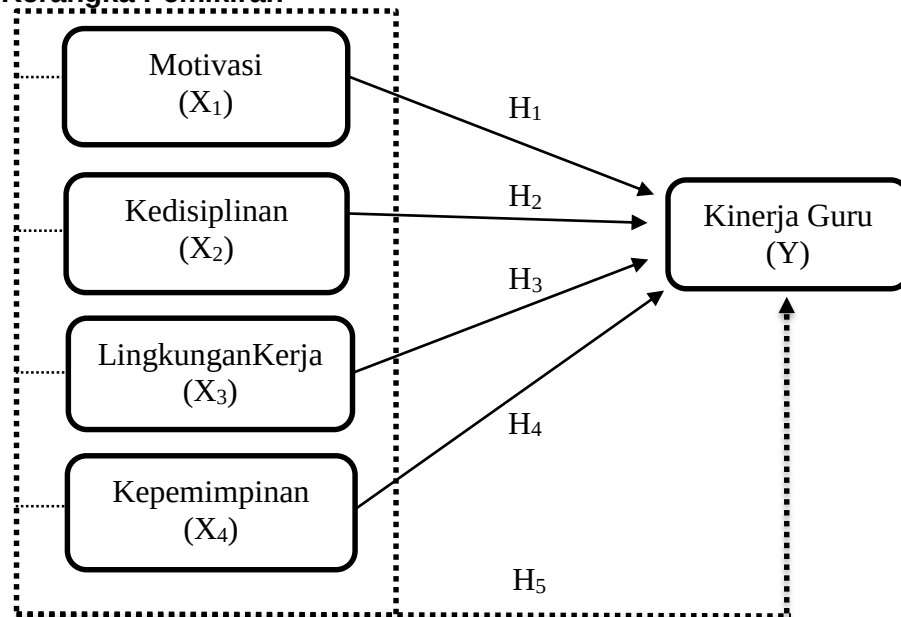
Menurut Rivai (2006) mendefinisikan kepemimpinan sebagai suatu proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.

Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini antara lain:

1. Kaliri (2008), dengan judul pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja guru pada SMA Negeri di Kabupaten Pematang. Data variabel-variabel penelitian dikumpulkan menggunakan kuesioner dan hasilnya dianalisis menggunakan analisis regresi linear ganda. Terdapat pengaruh signifikan dari disiplin dan motivasi terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 2 Adimulyo, baik secara parsial maupun secara simultan.
2. Budi Tetuko (2012), meneliti tentang pengaruh motivasi kerja, budaya organisasi, kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja dan kinerja guru SMA Swasta di Kabupaten Grobogan. Teknik pengumpulan data menggunakan angket. Data dianalisis dengan teknik analisis jalur atau path analysis. Terdapat pengaruh motivasi kerja, budaya organisasi, kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja secara parsial. Terdapat pengaruh motivasi kerja, budaya organisasi, kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja secara parsial dan terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMA Swasta di Kabupaten Grobogan.
3. Aurelia Potu (2013), meneliti tentang kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Sulutenggo dan Maluku Utara di Manado. Jenis penelitian ini adalah asosiatif menggunakan metode survey yang bersumber dari data karyawan Kantor Wilayah Ditjen Kekayaan Negara Sulutenggo dan Maluku Utara di Manado. Dalam penelitian ini menggunakan dua jenis data yaitu data primer dan data sekunder. Data dianalisis menggunakan analisis regresi berganda. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Sulutenggo dan Maluku Utara di Manado, baik secara parsial maupun simultan.

Kerangka Pemikiran



Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, maka hipotesis atau dugaan sementara yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

- H₁: Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja guru.
- H₂: Terdapat pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja guru.
- H₃: Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru.
- H₄: Terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru.
- H₅: Terdapat pengaruh motivasi, kedisiplinan, lingkungan kerja dan kepemimpinan secara bersama-sama terhadap kinerja guru.

METODE PENELITIAN

Obyek dan Subyek Penelitian

Obyek pada penelitian ini adalah variabel Motivasi, Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan sebagai variabel bebas, dan Kinerja Guru sebagai variabel terikat dengan subyek semua guru SMP Negeri 2 Adimulyo.

Definisi Variabel Penelitian

- a. Motivasi kerja (X₁)
Motivasi kerja mengandung pengertian bahwa suatu kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan (Mangkunegara, 2009).
- b. Kedisiplinan (X₂)
Kedisiplinan adalah faktor kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Fathoni, 2006).
- c. Lingkungan Kerja (X₃)
Menurut Nitisemito dalam Sriyathi (2007) dalam Sawiji H. dan Erni W. (2011), Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan.

d. Kepemimpinan (X_4)

Kepemimpinan suatu proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya (Rivai, 2006).

e. Kinerja Guru (Y)

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2005).

Data dan Teknik Pengumpulan Data

Jenis Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer, yaitu data gaya kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, dan kinerja tenaga kependidikan di SMP Negeri 2 Adimulyo.

Teknik Pengumpulan Data

Data motivasi, kedisiplinan, lingkungan kerja, kepemimpinan dan kinerja guru di SMP Negeri 2 Adimulyo dikumpulkan dengan teknik penyebaran kuesioner pada seluruh guru SMP Negeri 2 Adimulyo.

Populasi dan Sampel

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh guru SMP Negeri 2 Adimulyo. Metode pengambilan sampel yang dilakukan pada penelitian ini adalah sampel jenuh. Dalam hal ini sampel penelitiannya adalah semua guru SMP Negeri 2 Adimulyo yang berjumlah 35 guru.

Pengujian Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan kevalidan atau keaslian suatu instrument. Tinggi rendahnya validitas instrument menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksudkan (Simamora, 2004). Untuk menguji validitas menggunakan *Pearson Correlation* yaitu sebagai berikut:

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan:

r = koefisien korelasi

n = banyak sampel

X = nilai item pertanyaan

Y = nilai total item

Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2009):

- Jika r hitung positif, serta $r_{hasil} > r_{tabel}$, maka variabel tersebut dinyatakan valid.
- Jika r hitung negatif, serta $r_{hasil} < r_{tabel}$, maka variabel tersebut dinyatakan tidak valid.

Tingkat validitas diperoleh dengan membandingkan probabilitas nilai r dengan alpha-nya. Bila probabilitas < 0,05 maka alat ukur tersebut dikatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah uji yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan dalam suatu penelitian (Singarimbun, 2009). Untuk mengukur reliabilitas digunakan rumus koefisien *alpha cronbach* (Sugiyono, 2010) sebagai berikut:

$$r_i = \frac{k}{(k-1)} \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right\}$$

Keterangan:

r_i = koefisien reliabilitas

k = mean kuadrat antara subyek

$\sum S_i^2$ = mean kuadrat kesalahan

S_t^2 = varians total

Kriteria pengujian Ghazali (2013):

- Jika $\alpha_{cronbach} > 0,60$ atau 60 %, maka butir atau variable tersebut reliabel.
- Jika $\alpha_{cronbach} < 0,60$ atau 60 %, maka variabel tersebut tidak reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas berarti adanya hubungan yang sempurna atau pasti dimana beberapa atau semua variabel yang menjelaskan garis regresi (Gujarati, 1997). Model regresi yang baik sebaiknya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Cara mendeteksi ada atau tidaknya gejala *multikolinieritas* adalah dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) atau faktor pertambahan ragam. Uji *variance inflation factor* (VIF) yang mempunyai persamaan: $VIF = 1 / tolerance$, artinya jika $VIF > 10$, maka variabel tersebut mempunyai multikolinieritas dengan variabel bebas dan jika $VIF \leq 10$ berarti tidak terjadi multikolinieritas antar variabel.

2. Uji Heterokedastisitas

Tujuan asumsi heterokedastisitas adalah untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terdapat ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang bebas heterokedastisitas dapat dilihat melalui *chart scatterplot*. Menurut Santoso (2002) dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

- Jika terdapat pola tertentu, seperti titik-titik pada grafik yang membentuk suatu pola tertentu, maka regresi tersebut telah terjadi heterokedastisitas, sehingga model regresi tersebut tidak dapat digunakan
- Jika tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik pada grafik menyebar di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas, sehingga model regresi tersebut dapat digunakan.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah dalam sebuah regresi linear, variable dependen, variable independen atau keduanya berdistribusi normal atau mendekati normal. Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik), pada sumbu diagonal pada grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya.

- Jika data menyebar di atas garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.
- Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tersebut tidak memenuhi asumsi normalitas.

Analisis Regresi Berganda

Data yang telah dikumpulkan dianalisis dengan menggunakan alat analisis statistik yakni:

Analisis regresi linear berganda (*multiple regression analysis*).

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Keterangan:

Y= Kinerja Guru

α =Konstanta

X₁= Motivasi

X₂= Kedisiplinan

X₃= Lingkungan Kerja

X₄= Kepemimpinan

b₁=koefisien regresi variabel motivasi

b₂=koefisien regresi variabel kedisiplinan

b₃=koefisien regresi variabel lingkungan kerja

b₄=koefisien regresi variabel kepemimpinan

e = Kesalahan atau *standard error*

Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial atau sendiri-sendiri antara variabel bebas (motivasi, kedisiplinan, lingkungan kerja dan kepemimpinan) terhadap variabel terikat (kinerja guru) dengan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$t = \frac{b}{sb}$$

Keterangan:

t = Nilai t hitung

b = koefisien regresi

sb = standar deviasi

Hipotesis statistiknya adalah sebagai berikut:

- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya secara statistik variabel bebas (X) tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel tergantung (Y).
- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya secara statistik variabel bebas (X) tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel tergantung (Y).

2. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Uji F dilakukan untuk menguji apakah model regresi yang digunakan *fit*. Dasar pengambilan keputusannya adalah:

- Jika F-hitung < F-tabel, maka model regresi tidak *fit* (hipotesis ditolak).
- Jika F-hitung > F-tabel, maka model regresi *fit* (hipotesis diterima).

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kepadatan paling baik dalam analisis regresi, dimana hal yang ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R^2) antara 0 (nol) dan 1 (satu). Nilai R^2 dapat dicari dengan rumus:

$$R^2 = \frac{a \sum y + b \sum xy - n(y)^2}{\sum y^2 - n(y)^2}$$

Keterangan:

R^2 = besarnya koefisien determinasi sampel

a = titik potong kurva terhadap sumbu Y (konstanta)

b = slope garis estimasi yang paling baik

n = banyaknya data

x = nilai variabel x

y = nilai variabel y

HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS DATA

Karakteristik Responden

Penelitian ini dilakukan terhadap seluruh guru yang ada di SMP Negeri 2 Adimulyo yang berjumlah 35 orang. Karakteristik Responden dipaparkan berikut ini:

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel IV.1. Usia Responden

Usia	Frekuensi	%
22 s/d 29 tahun	2	5,72
30 s/d 37 tahun	6	17,14
38 s/d 45 tahun	14	40
> 45 tahun	13	37,14
Jumlah	35	100

Sumber: data primer yang diolah, 2017

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel IV.2. Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi	%
Laki-laki	13	37,14
Perempuan	22	62,86
Jumlah	35	100

Sumber: data primer yang diolah, 2017

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel IV.3. Tingkat Pendidikan Responden

Tingkat Pendidikan	Frekuensi	%
SLTA	0	0
D3	0	0
S1	34	97,14
S2	1	2,86
Jumlah	35	100

Sumber: data primer yang diolah, 2017

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel IV.4. Masa Kerja Responden

Masa Kerja	Frekuensi	%
< 4 tahun	1	2,86
5 tahun s/d 8 tahun	5	14,28
9 tahun s/d 12 tahun	4	11,43
> 12 tahun	25	71,43
Jumlah	35	100

Sumber: data primer yang diolah, 2017

5. Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan

Tabel IV.5. Golongan Responden

Golongan	Frekuensi	%
IIIa	2	5,71
IIIb	7	20
IIIc	15	42,86
IIId	1	2,86
IVa	9	25,71

IVb	1	2,86
Jumlah	35	100

Sumber: data primer yang diolah, 2017

Analisis Data

1. Hasil Uji Validitas

Suatu angket dikatakan valid (sah) jika pernyataan pada angket mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh angket tersebut. Syarat minimum dianggap valid adalah r hitung > r tabel dan signifikansi < 0,05. Adapun uji validitas pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Variabel Motivasi (X_1)

Tabel IV.6. Hasil Uji Validitas Kuesioner Motivasi (X_1)

No. Item	Indeks Korelasi (r_{xy})	r-tabel	P-value (Sig.)	α	Keterangan
1.	0,492	0,349	0,000	0,05	Valid
2.	0,738	0,349	0,000	0,05	Valid
3.	0,601	0,349	0,000	0,05	Valid
4.	0,396	0,349	0,019	0,05	Valid
5.	0,718	0,349	0,000	0,05	Valid
6.	0,524	0,349	0,001	0,05	Valid

Sumber: data primer yang diolah, 2017

Tabel tersebut menunjukkan bahwa seluruh itemnya valid, karena r hitung > r tabel dan P-value (Sig.) yang diperoleh lebih kecil dibandingkan 0,05.

2. Variabel Kedisiplinan (X_2)

Tabel IV.7. Hasil Uji Validitas Kuesioner Kedisiplinan (X_2)

No. Item	Indeks Korelasi (r_{xy})	r-tabel	P-value (Sig.)	α	Keterangan
1.	0,813	0,349	0,000	0,05	Valid
2.	0,665	0,349	0,000	0,05	Valid
3.	0,801	0,349	0,000	0,05	Valid
4.	0,793	0,349	0,000	0,05	Valid
5.	0,657	0,349	0,000	0,05	Valid
6.	0,671	0,349	0,000	0,05	Valid
7.	0,831	0,349	0,000	0,05	Valid
8.	0,819	0,349	0,000	0,05	Valid
9.	0,664	0,349	0,000	0,05	Valid

Sumber: data primer yang diolah, 2017

Tabel tersebut menunjukkan bahwa seluruh itemnya valid, karena r hitung > r tabel dan P-value (Sig.) yang diperoleh lebih kecil dibandingkan 0,05.

3. Variabel Lingkungan Kerja (X_3)

Tabel IV.8. Hasil Uji Validitas Kuesioner Lingkungan Kerja (X_3)

No. Item	Indeks Korelasi (r_{xy})	r-tabel	P-value (Sig.)	α	Keterangan
1	0,533	0,349	0,000	0,05	Valid
2.	0,581	0,349	0,000	0,05	Valid
3.	0,745	0,349	0,000	0,05	Valid
4.	0,648	0,349	0,000	0,05	Valid
5.	0,491	0,349	0,003	0,05	Valid

6.	0,450	0,349	0,007	0,05	Valid
7.	0,667	0,349	0,000	0,05	Valid

Sumber: data primer yang diolah, 2017

Tabel tersebut menunjukkan bahwa seluruh itemnya valid, karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan $P\text{-value (Sig.)}$ yang diperoleh lebih kecil dibandingkan 0,05.

4. Variabel Kepemimpinan (X_4)

Tabel IV.9. Hasil Uji Validitas Kuesioner Kepemimpinan (X_4)

No. Item	Indeks Korelasi (r_{xy})	r-tabel	P-value (Sig.)	α	Keterangan
1	0,700	0,349	0,000	0,05	Valid
2.	0,753	0,349	0,000	0,05	Valid
3.	0,619	0,349	0,000	0,05	Valid
4.	0,663	0,349	0,000	0,05	Valid
5.	0,573	0,349	0,000	0,05	Valid
6.	0,637	0,349	0,000	0,05	Valid
7.	0,592	0,349	0,000	0,05	Valid

Sumber: data primer yang diolah, 2017

Tabel tersebut menunjukkan bahwa seluruh itemnya valid, karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan $P\text{-value (Sig.)}$ yang diperoleh lebih kecil dibandingkan 0,05.

5. Variabel Kinerja Guru (Y)

Tabel IV.10. Hasil Uji Validitas Kuesioner Kinerja Guru (Y)

No. Item	Indeks Korelasi (r_{xy})	r-tabel	P-value (Sig.)	α	Keterangan
1.	0,582	0,349	0,000	0,05	Valid
2.	0,603	0,349	0,000	0,05	Valid
3.	0,703	0,349	0,000	0,05	Valid
4.	0,668	0,349	0,000	0,05	Valid
5.	0,727	0,349	0,000	0,05	Valid
6.	0,703	0,349	0,000	0,05	Valid
7.	0,556	0,349	0,001	0,05	Valid
8.	0,746	0,349	0,000	0,05	Valid

Sumber: data primer yang diolah, 2017

Tabel tersebut menunjukkan bahwa seluruh itemnya valid, karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan $P\text{-value (Sig.)}$ yang diperoleh lebih kecil dibandingkan 0,05.

2. Hasil Uji Realibilitas

Reliabilitas kuesioner gaya motivasi (X_1), disiplin (X_2), lingkungan kerja (X_3), kepemimpinan (X_4) dan kinerja guru (Y) SMP Negeri 2 Adimulyo, diuji menggunakan bantuan program SPSS 22 for Windows yang mengacu pada rumus *Alpha Cronbach* dengan kriteria jika $r_{hitung} > r_{tabel}$; $\alpha > 60\%$, maka dinyatakan reliabel.

Tabel IV.11. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	r alpha	batas penerimaan	Keterangan
1	Motivasi	0,614	0,60	Reliabel
2	Disiplin	0,898	0,60	Reliabel
3	Lingkungan kerja	0,687	0,60	Reliabel

4	Kepemimpinan	0,771	0,60	Reliabel
5	Kinerja Guru	0,814	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah, 2017

Berdasarkan tabel diatas hasil analisis dapat dijelaskan bahwa seluruh variabel yang dipakai dalam penelitian ini dinyatakan reliabel (andal) karena nilai r alpha > 0,60.

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Multikolinearitas

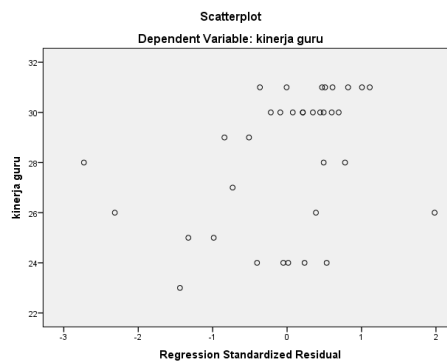
Tabel IV.12. Nilai *Collinearity Diagnostics*

No.	Variabel Independen	Tolerance	VIF
1.	Motivasi (X_1)	0,492	2,033
2.	Disiplin (X_2)	0,374	2,673
3.	Lingkungan kerja (X_3)	0,466	2,145
4.	Kepemimpinan (X_4)	0,355	2,820

Sumber: data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel *coeficient* diatas dapat dijelaskan bahwa pada bagian *colinieritas statistic* menunjukkan angka VIF tidak lebih besar dari 10 dan *tolerance* lebih dari 0,10. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa model regresi ini tidak terdapat moltikolinearitas, sehingga model dapat dipakai.

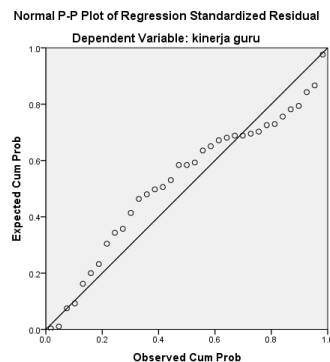
2. Heteroskedastisitas



Gambar IV.2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Pada grafik hasil analisis tersebut, tidak menunjukkan adanya pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka pada model regresi tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Normalitas



Gambar IV.1. Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan grafik hasil analisis pada lampiran, dapat diketahui bahwa pada grafik tersebut data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Analisis Regresi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel-variabel motivasi, kedisiplinan, lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja guru SMP Negeri 2 Adimulyo dengan menggunakan rumus berikut:

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + e$$

Dimana:

Y = kinerja guru

α = konstanta

X_1 = motivasi

X_2 = kedisiplinan

X_3 = lingkungan kerja

X_4 = kepemimpinan

b_1, b_2, b_3, b_4 = koefisien regresi

e = error

Adapun hasil dari perhitungan regresinya adalah sebagai berikut:

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-1.155	2.278		-.507	.616		
motivasi	.292	.136	.195	2.154	.039	.492	2.033
disiplin	.168	.069	.255	2.454	.020	.374	2.673
lingkungan kerja	.478	.111	.400	4.289	.000	.466	2.145
kepemimpinan	.269	.124	.232	2.170	.038	.355	2.820

a. Dependent Variable: kinerja guru

Berdasarkan data di atas, maka dapat dibuat persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = -1,155 + 0,292X_1 + 0,168X_2 + 0,478X_3 + 0,269X_4 + e$$

Kemudian nilai-nilai α dan b dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta (α)

Menunjukan α (*alpha*) pada persamaan diatas adalah nilai konstanta atau nilai tetap kinerja guru yang tidak dipengaruhi oleh variabel motivasi, kedisiplinan, lingkungan kerja dan kepemimpinan, maka kinerja guru di SMP Negeri 2 Adimulyo bernilai sebesar nilai konstanta yaitu -1,155.

2. Variabel Independen

a. $b_1 = 0,292$

Koefisien regresi untuk motivasi sebesar 0,292, artinya setiap kenaikan atau bertambahnya satu satuan pada variabel motivasi, akan menyebabkan perubahan atau bertambahnya kinerja guru di SMP Negeri 2 Adimulyo sebesar 0,292 poin, apabila variabel independen lain nilainya tetap.

b. $b_2 = 0,168$

Koefisien regresi untuk kedisiplinan sebesar 0,168 artinya setiap kenaikan atau bertambahnya satu satuan pada variabel kedisiplinan akan menyebabkan perubahan atau bertambahnya kinerja guru di SMP Negeri 2 Adimulyo sebesar 0,2168 poin, apabila variabel independen lain nilainya tetap.

c. $b_3 = 0,478$

Koefisien regresi untuk lingkungan kerja sebesar 0,478 artinya setiap kenaikan atau bertambahnya satu satuan pada variabel lingkungan kerja akan menyebabkan perubahan atau bertambahnya kinerja guru di SMP Negeri 2 Adimulyo sebesar 0,478 poin, apabila variabel independen lain nilainya tetap.

d. $b_4 = 0,269$

Koefisien regresi untuk kepemimpinan sebesar 0,269 artinya setiap kenaikan atau bertambahnya satu satuan pada variabel kepemimpinan akan menyebabkan perubahan atau bertambahnya kinerja guru di SMP Negeri 2 Adimulyo sebesar 0,269 poin, apabila variabel independen lain nilainya tetap.

Uji Hipotesis

1. Hasil Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-1.155	2.278		-.507	.616		
motivasi	.292	.136	.195	2.154	.039	.492	2.033
disiplin	.168	.069	.255	2.454	.020	.374	2.673
lingkungan kerja	.478	.111	.400	4.289	.000	.466	2.145
kepemimpinan	.269	.124	.232	2.170	.038	.355	2.820

a. Dependent Variable: kinerja guru

Data diatas menunjukkan hal berikut:

a. Variabel Motivasi

Persamaan diatas menunjukkan bahwa hasil t_{hitung} sebesar $2,154 > t_{tabel} 2,042$ dengan tingkat signifikansi $0,039 < 0,050$, ini berarti variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Adimulyo.

b. Variabel Kedisiplinan

Persamaan diatas menunjukkan bahwa hasil t_{hitung} sebesar $2,454 > t_{tabel} 2,042$ dengan tingkat signifikansi $0,020 < 0,050$, ini berarti variabel kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Adimulyo.

c. Variabel Lingkungan kerja

Persamaan diatas menunjukkan bahwa hasil t_{hitung} sebesar $4,289 > t_{tabel} 2,042$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,050$, ini berarti variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Adimulyo.

d. Variabel Kepemimpinan

Persamaan diatas menunjukkan bahwa hasil t_{hitung} sebesar $2,170 > t_{tabel} 2,042$ dengan tingkat signifikansi $0,038 < 0,050$, ini berarti variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Adimulyo.

2. Hasil Uji Simultan

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	217.991	4	54.498	54.173	.000 ^b
Residual	30.180	30	1.006		
Total	248.171	34			

a. Dependent Variable: kinerja guru

b. Predictors: (Constant), kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi, disiplin

Uji Anova atau F test menghasilkan nilai F hitung sebesar 54,173 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena probabilitas signifikansi jauh lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi Y atau dapat dikatakan bahwa motivasi, disiplin, lingkungan kerja dan kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi regresi yang telah dilakukan seperti berikut ini:

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.937 ^a	.878	.862	1.003

a. Predictors: (Constant), kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi, disiplin

b. Dependent Variable: kinerja guru

Dari data diatas, nilai koefisien determinasi (*Adjusted R²*) di peroleh 0,862 artinya 86,2% variabel kinerja guru di SMP Negeri 2 Adimulyo dipengaruhi oleh motivasi, kedisiplinan, lingkungan kerja dan kepemimpinan, sedangkan sisanya sebesar 13,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Implikasi Manajerial

1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru

Hipotesis pertama yang diajukan adalah untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja guru. Sesuai dengan hasil regresi dan uji t variabel motivasi terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Adimulyo menunjukan berpengaruh dan signifikan dengan hasil $t_{hitung} 2,154 > t_{tabel} 2,042$ dengan tingkat signifikansi $0,039 < 0,050$. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik motivasinya, maka semakin tinggi kinerja guru di SMP Negeri 2 Adimulyo.

2. Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Guru

Hipotesis kedua yang diajukan adalah untuk mengetahui pengaruh variabel kedisiplinan terhadap kinerja guru. Sesuai dengan hasil regresi dan uji t variabel kedisiplinan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Adimulyo menunjukan berpengaruh dan signifikan dengan hasil t_{hitung} sebesar $2,454 > t_{tabel} 2,042$ dengan tingkat signifikansi $0,020 <$

0,050. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kedisiplinannya, maka semakin tinggi kinerja guru di SMP Negeri 2 Adimulyo.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru

Hipotesis ketiga yang diajukan adalah untuk mengetahui pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Sesuai dengan hasil regresi dan uji t variabel lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Adimulyo menunjukkan berpengaruh dan signifikan dengan hasil t_{hitung} sebesar $4,289 > t_{tabel}$ 2,042 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,050$. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerjanya, maka semakin tinggi kinerja guru di SMP Negeri 2 Adimulyo.

4. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru

Hipotesis keempat yang diajukan adalah untuk mengetahui pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kinerja guru. Sesuai dengan hasil regresi dan uji t variabel kepemimpinan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Adimulyo menunjukkan berpengaruh dan signifikan dengan hasil t_{hitung} 2,170 $> t_{tabel}$ 2,042 dengan tingkat signifikansi $0,039 < 0,050$. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinannya, maka semakin tinggi kinerja guru di SMP Negeri 2 Adimulyo

5. Pengaruh Motivasi, Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru secara bersama-sama

Hipotesis kelima yang diajukan adalah untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi, kedisiplinan, lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja guru secara bersama-sama. Sesuai dengan uji F menunjukkan F_{hitung} sebesar $54,173 > F_{tabel}$ sebesar 2,69 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga dapat diartikan motivasi, kedisiplinan, lingkungan kerja dan kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Adimulyo.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada penelitian ini, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengujian variabel motivasi terhadap kinerja guru menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan. Hal ini berarti bila dilakukan peningkatan motivasi dari segi kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan kepuasan dan kebutuhan akan afiliasi akan meningkatkan kinerja guru pada SMP Negeri 2 Adimulyo.
2. Pengujian variabel kedisiplinan terhadap kinerja guru menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan. Hal ini berarti bila dilakukan peningkatan kedisiplinan dari segi tujuan dan kemampuan, daftar hadir, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan melekat, sanksi hukuman, ketegasan dan hubungan kemanusiaan akan meningkatkan kinerja guru pada SMP Negeri 2 Adimulyo.
3. Pengujian variabel lingkungan kerja terhadap kinerja guru menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan. Hal ini berarti bila dilakukan peningkatan lingkungan kerja fisik seperti penerangan, temperatur, kelembaban, sirkulasi, bau tidak sedap, tata warna dan keamanan di tempat kerja akan meningkatkan kinerja guru pada SMP Negeri 2 Adimulyo.
4. Pengujian variabel kepemimpinan terhadap kinerja guru menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan. Hal ini berarti bila dilakukan peningkatan kepemimpinan dari segi iklim saling mempercayai, penghargaan terhadap ide bawahan, memperhitungkan perasaan para bawahan, perhatian pada kenyamanan kerja para bawahan, perhatian pada kesejahteraan bawahan, memperitungkan pada kepuasan kerja para bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dipercayakan kepadanya dan pengakuan akan

status para bawahan secara tepat dan profesional akan meningkatkan kinerja guru pada SMP Negeri 2 Adimulyo.

5. Penguji secara bersama sama atau secara simultan juga menunjukkan hasil yang signifikan sehingga menunjukkan diperlukannya peningkatan variabel motivasi, kedisiplinan, lingkungan kerja dan kepemimpinan secara bersama-sama agar dapat meningkatkan kinerja guru pada SMP Negeri 2 Adimulyo.

Saran

Saran-saran yang dapat peneliti sampaikan sehubungan dengan penelitian ini antara lain:

1. Motivasi terbukti memberikan pengaruh yang berarti terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Adimulyo. Kepala sekolah harus memotivasi semangat bekerja guru dan mendorong guru untuk mengembangkan kreativitas serta mampu merangsang gairah bekerja guru karena setiap orang menginginkan: perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan kerja, perasaan di hormati dan perasaan ikut serta.
2. Kedisiplinan terbukti memberikan pengaruh yang berarti terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Adimulyo. Guru harus selalu datang dan pulang tepat waktu sesuai jam kerja yang telah ditetapkan, selalu datang ke kantor dengan berpakaian rapi dan menggunakan seragam yang telah ditetapkan, mampu mengoperasikan peralatan dan perlengkapan sekolah dengan baik, menjalankan tugas sesuai dengan prosedur kerja serta mematuhi aturan lisan maupun tulisan yang berlaku dan melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab dan hasil yang maksimal
3. Lingkungan kerja terbukti memberikan pengaruh yang berarti terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Adimulyo. Guru dan semua warga sekolah harus benar-benar memperhatikan lingkungan kerja atau sekolah terutama lingkungan kerja fisik karena dalam penelitian ini lingkungan kerja fisik memberikan pengaruh paling besar atau dominan.
4. Kepemimpinan terbukti memberikan pengaruh yang berarti terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Adimulyo. Kepala sekolah harus memperlakukan guru sebagai manusia yang bertanggung jawab, memberikan penghargaan terhadap ide-ide guru yang positif demi pencapaian tujuan organisasi, menghargai perasaan guru ketika sedang menjalankan tugas dan memperhatikan kenyamanan serta kesejahteraan guru.
5. Bagi Peneliti yang akan datang, penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk menambah pengetahuan dan sekaligus sebagai bahan perbandingan untuk penelitian serupa dan juga mengembangkan penelitian ini dengan menambah variabel lain karena masih banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru atau dengan menggunakan model regresi yang berbeda.

Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dalam penelitian ini yaitu pertama, ruang lingkup penelitian terbatas pada SMP Negeri 2 Adimulyo, sehingga hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisir untuk wilayah atau sekolah lainnya. Kedua, terbatasnya jumlah variabel yang digunakan. Dalam penelitian ini hanya terdapat lima variabel yaitu motivasi, kedisiplinan, lingkungan kerja, kepemimpinan dan kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardika, I Putu Gede. 2010. Kontribusi Supervisi Bimbingan Konseling, Iklim Kerja Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pembimbing Pada Sma Negeri di Kabupaten Badung. Jurnal Ilmiah Pendidikan dan Pembelajaran PPs Universitas Pendidikan Ganesha ISSN 1858 – 4543.
- Arep, Ishak dan Tanjung Hendri. 2003. *Manajemen Motivasi*. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia.
- As'ad, Moh. 2004. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- David, Keits; John W. Newstorm. 1985. *Perilaku dalam organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Dessler, Gary. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*: Jilid 1, Edisi 10. Jakarta: Indeks.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss*, Edisi Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- _____. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM Spss 21, Edisi 7*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati, Damodar. 1997. *Statistik Ekonometrika*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, T. H. 2001, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hartanto S dan Widajanti E. 2011. Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderasi. Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia Vol. 5 No. 1 34 Juni 2011: 34 – 41.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2003. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Istijanto. 2010. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia.
- Isyandi. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Persepektif Global*. Pekanbaru: UNRI Pres.
- Kadarman SJ, A.M, dan Jusuf Udaya. 1995. *Pengantar Ilmu Manajemen*. Jakarta: Gramedia Pustaka.
- Kaliri. 2008. Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMA Negeri di Kabupaten Pemalang. Tesis tidak di publikasikan.
- Kusmianto. 1997. *Panduan Penilaian Kinerja Guru Oleh Pengawas*. Jakarta: Erlangga.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

- _____. 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rafika Aditama.
- _____. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rafika Aditama.
- Mardiana. 2005. *Manajemen Produksi*. Jakarta: Badan Penerbit IPWI.
- Mulyanto H dan Wulandari A. 2010. *Penelitian: Metode dan Analisis*. Semarang: Agung.
- Nawawi, Hadari. 2005. *Manajemen Strategi*. Yogyakarta: UGM Press.
- _____. 2005. *Manajemen sumber daya manusia untuk bisnis yang kompetitif*. Yogyakarta: UFM Press.
- Nitisemito, Alex S. 1996. *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Notoatmojo. S. 1992. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Potu, Aurelia. 2013. Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado. *Jurnal EMBA Vol.1 No.4 Desember 2013*, Hal. 1208-1218.
- Prijodarminto, Soegeng. (1994). *Disiplin: Kiat Menuju Sukses*. Jakarta: Pradnya Paramita.
- Robbins, Stephen P. 2002. *Essentials of Organizational Behavior (Terjemah) Edisi Kelima*. Jakarta: Erlangga.
- _____. 2002. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontrovensi, Aplikasi, Jilid 1*. Jakarta: Prenhallindo.
- _____. 2002. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi Edisi ke-5*. Jakarta: Erlangga.
- Robbins SP, dan Judge. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Santoso, Singgih. 2002. *Statistik dengan SPSS*. Jakarta: Elex media Komputindo.
- Sastrohadiwiry, B. Siswanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2004. *Pengembangan Kepribadian Pegawai*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian P. Sondang. 1994. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- _____. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta
- _____. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketigabelas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Simanjuntak, Payaman J. 2003. *Produktivitas Kerja Pengertian dan Ruang Lingkupnya*. Jakarta: Prisma.

_____. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kerja*. Jakarta: FE UI.

Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 3*. Yogyakarta: STIE YKPN.

Singarimbun, M & Effendi, S. 2009. *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: LP3ES.

Soedijarto. 1997. *Memantapkan Kinerja Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta: Depdikbud.

Stogdill, Ralph. M. 1974. *Handbook of Leadership*. The Free Press.

Stoner, James A.F. 1996. *Manajemen Edisi II*. Jakarta: Prenhalindo.

_____. 2001. *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.

Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM: Teori Dimensi Pengukuran dan Implementasi Dalam Organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Sudrajat, Akhmad. 2008. *Budaya Organisasi Di Sekolah*. Jakarta: Salemba Empat.

Sugiyono. 2001. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno Hadi. 2004. *Methodology Research*. Yogyakarta: Fakultas Psikologi UGM.

_____. 2004. *Metodologi Riset*. Jilid 3. Yogyakarta: Andi.

Suwatno dan Priansa, Donni Juni. 2011. *Manajemen SDm dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Tetuko, Budi. 2012. Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru SMA Swasta di Kabupaten Grobogan. Artikel Educational Management ISSN 2252-7001.

Veithzal Rivai 2006. *MSDM untuk perusahaan dari teori ke praktek* Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Veithzal Rival dan Deddy Mulyadi. 2009. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Yamin, Martinis dan Maisah. 2010. *Standarisasi Kinerja Guru, Cet 1*. Jakarta: Gaung Persada Press.

Zulfikar, Mohamad Ihda. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Mts Negeri di Kabupaten Brebes. Tesis tidak di publikasikan.