

## **PENGARUH KEPEMIMPINAN, PELATIHAN, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU (Studi Pada SMK Pandawa Budi Luhur di Jakarta Selatan)**

**Rizki Ichtiarini<sup>1</sup>, Salma Ghoytsa Arlis<sup>2</sup>, Fajar Imam Firmansyah<sup>3</sup>, Lisda Ayu  
Pratiwi<sup>4</sup>, Syaban Senjaya<sup>5</sup>**

Universitas Budi Luhur

Email: 2231600343@student.budiluhur.ac.id<sup>1</sup>,  
2231600202@student.budiluhur.ac.id<sup>2</sup>, 2231600079@student.budiluhur.ac.id<sup>3</sup>,  
2231600152@student.budiluhur.ac.id<sup>4</sup>, 2231600533@student.budiluhur.ac.id<sup>5</sup>

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru pada SMK Pandawa Budi Luhur, Jakarta Selatan. Jenis dari penelitian ini kuantitatif. Sampel yang digunakan sebanyak 60 responden, dengan metode pengambilan sampel menggunakan teknik *non probability sampling* dengan metode sampling random sederhana dan menggunakan rumus *lemeshow*. Data dianalisis dengan menggunakan *software SPSS (Statistical Product and Service Solutions)* versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja guru. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

**Kata kunci:** Kepemimpinan, Pelatihan, Lingkungan Kerja, Kinerja Guru

### **Abstract**

*This study aims to determine the effect of leadership, training and work environment on teacher performance at SMK Pandawa Budi Luhur, South Jakarta. This type of research is quantitative. The sample used was 60 respondents, with the sampling method using a non-probability sampling technique with a simple random sampling method and using the Lemeshow formula. The data were analyzed using SPSS software (Statistical Product and Service Solutions) version 25. The results showed that leadership had a significant effect on performance. Training has no effect on teacher performance. The work environment has a significant effect on teacher performance.*

**Keywords:** Leadership, Training, Work Environment, Teacher Performance

### **Pendahuluan**

Sekolah adalah sebuah lembaga yang dirancang untuk pengajaran siswa atau murid di bawah pengawasan pendidik atau guru. Sebagian besar negara memiliki sistem pendidikan formal yang umumnya wajib dalam upaya menciptakan anak didik yang mengalami kemajuan setelah mengalami proses melalui pembelajaran. Salah satu peranan yang penting disekolah adalah Guru. Guru sangat berperan dalam Kegiatan Belajar Mengajar. Guru adalah salah satu komponen manusiawi dalam proses belajar mengajar, yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang

potensial di bidang pembangunan. Guru merupakan salah satu unsur di bidang kependidikan harus berperan secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang. Dalam hal ini guru tidak semata-mata sebagai pengajar yang melakukan transfer ilmu pengetahuan, tetapi juga sebagai pendidik yang melakukan transfer nilai - nilai sekaligus sebagai pembimbing yang memberikan pengarahan dan menuntun siswa dalam belajar. Guru juga harus mengajar sesuai dengan prosedur sekolah dan melaksanakannya dengan penuh tanggungjawab.

Agar terwujudnya kinerja guru yang berkompeten, maka sekolah juga harus menyediakan fasilitas yang memadai agar guru dapat bekerja secara maksimal. Dengan adanya fasilitas yang memadai, maka kinerja guru akan lebih maksimal. (Supardi, 2014) menyatakan bahwa “Keberhasilan pendidikan sangat dipengaruhi oleh kinerja guru sebagai tenaga pendidik. Setiap sekolah akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja guru sebagai fasilitator pendidikan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan sekolah akan tercapai.”.

Dalam Undang – Undang Dasar Republik Indonesia No 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen, pasal 1 ayat (1) menjelaskan bahwa “Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah”.

Keberhasilan suatu pendidikan sangat dipengaruhi oleh kinerja guru secara profesional. SMK Pandawa Budi Luhur merupakan salah satu Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) yang ada di Jakarta Selatan yang beralamat di Jalan Komplek Hankam Cidodol No. 3, Kebayoran Lama. Sekolah dengan luas 5654 m<sup>2</sup> ini terletak didalam komplek hankam, sehingga tingkat kebisingan dapat dihindarkan. SMK Pandawa Budi Luhur memiliki 3 kompetensi keahlian yaitu: Perhotelan, Usaha Perjalanan Wisata, Tata Boga.

Keberhasilan suatu pekerjaan sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang efektif, karena sumber daya manusia memiliki peran utama dalam aktifitas organisasi atau pekerjaan tersebut. Penilaian sumber daya manusia dapat dilihat dari hasil kerja yang telah dilakukannya melalui kinerja yang dihasilkannya. Sehingga dapat dikatakan sumber daya manusia yang efektif itu menghasilkan kinerja yang baik. Pentingnya memperhatikan kinerja guru sebab kinerja merupakan salah satu penentu dalam mencapai kinerja perusahaan dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja setiap guru akan berbeda-beda tingkat hasilnya. Dalam ruang lingkup sumber daya manusia, kinerja seseorang guru sangat dibutuhkan untuk mencapai kinerja yang terbaik, baik bagi gurunya sendiri maupun perusahaan. Untuk mendapatkan kinerja yang memuaskan sesuai dengan yang diharapkan perusahaan, tentunya perlu faktor yang mendukung agar kinerja guru yang maksimal dapat tercapai yaitu faktor dari kompensasi dan lingkungan kerja. faktor yang mempengaruhi kinerja guru yaitu: pelatihan dan lingkungan kerja.

## **Pengaruh Kepemimpinan, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru (Studi Pada SMK Pandawa Budi Luhur di Jakarta Selatan)**

Selain faktor kepemimpinan faktor yang dapat meningkatkan kemampuan kinerja guru adalah pelatihan kerja. Dalam hal ini pelatihan pendidikan masih kurang maksimal karena terkadang adanya guru yang tidak memahami yang berkaitan dengan dunia teknologi. Selain itu pelatihan di era pandemik banyak menggunakan sistem online, dan membuat pelatihan pendidikan kurang efisien. Pelatihan pendidikan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir di mana pegawai non-manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis guna mencapai tujuan perusahaan yang umum. Pelatihan yang dilaksanakan dengan baik akan bermanfaat bagi organisasi. Dimana dengan adanya pemberian pelatihan dapat memperbaiki dari sisi kepemimpinan aktivitas tenaga kerja karena kurangnya keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja. (Widiastini, Wijaya, & Mahayasa, 2023). Permasalahan kinerja selalu menjadi permasalahan klasik di tiap perusahaan banyak perusahaan mencoba mencari dan meneliti tentang kinerja untuk memajukan perusahaannya. Menurut (Purnama & Yuwono, 2023) kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses karena kinerja adalah sebuah hasil atau keluaran dari suatu proses maka banyak para pimpinan yang menyoroti kinerja bawahannya untuk memastikan perusahaan yang di peganginya akan maju. (Sembiring, Jufrizen, & Tanjung, 2021). Ketepatan waktu pemberian kompensasi juga menjadi bagian hal yang penting karena apabila kompensasi selalu tertunda dengan alasan yang tidak jelas maka bisa jadi akan terjadi penurunan kinerja.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat alat tempat kerja dapat mempengaruhi kinerja. (Afandi, 2017) 5 Lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting untuk diperhatikan. Hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Pencapaian visi dan misi sekolah tidak dapat secara efektif bilamana tidak didukung oleh lingkungan kerja yang menyenangkan.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain lain. Tersedianya sarana dan prasarana yang memadai dan gaji yang besar tidak akan berarti apabila guru tidak dapat bekerja dengan nyaman. Lingkungan kerja yang baik akan mendorong guru senang bekerja dan meningkatkan tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik menuju ke arah peningkatan kepemimpinan aktivitas.

Peningkatan kerja guru melalui kompensasi yang diberikan oleh pemerintah dapat memotivasi para guru untuk lebih bersemangat dalam menjalankan tugasnya. Kompensasi yang diharapkan mampu meningkatkan kinerja guru agar lebih baik lagi, seperti yang di ungkapkan oleh Sumarna Surapranata selaku Dirjen Guru dan Tenaga Kependidikan (GTK) Kemendikbud, bahwa dirinya diminta khusus oleh Mendikbud Anies Baswedan untuk menaikkan fungsional guru honorer dan pemerintah tidak akan membedakan guru negeri dan swasta. Pada fenomena yang ada dalam dunia pendidikan

saat ini, muncul kesenjangan antara sekolah negeri dan swasta. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 4 tahun 2005 tentang sistem pendidikan nasional pasal 4 ayat 1 pada poin pertama, guru memperoleh penghasilan diatas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesehatan sosial. Hal ini dimungkinkan karena kompensasi yang didapat guru di Perguruan swasta belum mensejahterakan guru, yang berpengaruh kepada rendahnya kualitas lulusan swasta.

Dalam hasil observasi di SMK Pandawa Budi Luhur Jakarta, lingkungan kerja di SMK Pandawa Budi Luhur kurang mendukung, terbukti dengan guru masih kurang nyaman dengan kondisi kelas karena cahaya matahari yang masuk melalui jendela kaca ke dalam kelas, sehingga mengganggu guru dalam menjelaskan materi pembelajaran. Cat yang berada di dalam kelas juga dirasa kurang menarik karena warnanya yang sudah kusam. Udara dalam ruangan dirasa sudah cukup baik karena telah menggunakan pendingin ruangan/ AC, tetapi kondisi kelas yang kurang bersih menjadikan bau yang kurang sedap dan lembab. Guru juga merasa sarana dan prasarana yang disediakan sekolah sangat kurang. Di laboratorium sarana dan prasarana juga dirasa kurang mendukung seperti kurangnya jumlah komputer, meja dan kursi. SMK Pandawa Budi Luhur juga terletak berhadapan dengan SDN 03 Grogol Selatan, sehingga suasana sekolah menjadi lebih ramai. Sedangkan untuk lingkungan kerja terhadap sesama guru maupun guru dalam melakukan komunikasi sudah terjalin dengan baik, komunikasi yang terjalin baik dengan sesama guru maupun guru sangat dibutuhkan guna berbagi informasi yang diberikan sekolah guna menunjang kinerja sebagai guru. Komunikasi yang baik akan menumbuhkan lingkungan kerja yang nyaman. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Taufiqurrahman & Indarti, n.d.) bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di MTS Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan. Hal ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Priyono, Qomariah, & Winahyu, 2018) bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru. Selain lingkungan kerja, salah satu faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah motivasi kerja.

Berdasarkan uraian latar belakang dan perumusan masalah maka tujuan penelitian adalah untuk membuktikan analisis pengaruh: 1. Untuk menguji pengaruh kepemimpinan terhadap Kinerja guru? 2. Untuk menguji pengaruh pelatihan terhadap Kinerja guru? 3. Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap Kinerja guru? 4. Untuk menguji pengaruh kepemimpinan, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap Kinerja guru ?

Kinerja merupakan terjemahan dari kata performance yang berarti pekerjaan, perbuatan. Menurut Ruky dalam (Supardi, 2014) kata performance memberikan tiga arti yaitu: (1) Prestasi seperti dalam konteks atau kalimat “high performance car” atau mobil yang sangat cepat. (2) Pertunjukan, seperti dalam konteks atau kalimat “Folk dance performance” atau pertunjukan tari-tarian rakyat. (3) Pelaksanaan tugas, seperti dalam konteks atau kalimat “in performing his/ her duties” atau dalam pelaksanaan kewajibannya. Kinerja dalam arti di atas dimaksudkan sebagai prestasi kerja. Hasil kerja seseorang dalam periode tertentu jika dibandingkan dengan sasaran, standar yang telah

## **Pengaruh Kepemimpinan, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru (Studi Pada SMK Pandawa Budi Luhur di Jakarta Selatan)**

ditentukan dan telah disepakati bersama. Bila diaplikasikan dalam lembaga pendidikan kinerja mengandung makna hasil kerja, kemampuan atau prestasi, dorongan untuk melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan.

(Darmadi, 2018) kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Menurut (Armani & Margunani, 2017) kinerja guru dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas dan pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang nya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam kerangka mencapai tujuan pendidikan. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru.

### **Metode**

Cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu berdasarkan metode penelitian. Dibutuhkan metode yang relevan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Data dengan tujuan dan kegunaan tertentu merupakan cara ilmiah yaitu metode penelitian Menurut (Sugiyono, 2017). Metode kuantitatif merupakan penelitian yang digunakan peneliti.

Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan adalah metode penelitian kuantitatif berdasarkan pendapat (Sugiyono, 2018).

Dilihat dari pengertian diatas, maka dapat disimpulkan penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang berdasarkan data yang berupa angka dalam pengumpulan data. Penulis menggunakan penelitian kuantitatif karena data yang diperoleh yaitu berupa informasi atau data kualitatif yang diangkakan. Dengan menggunakan bantuan pengolahan data statistik, sehingga penulis dapat melihat seberapa besar pengaruh kualitas kepemimpinan, pelatihan serta lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja guru.

Suatu teknik pengambilan data atau sampel sehingga semua data kemungkinan terpilih sebagai sampel tidak sama besar atau *Non probability sampling*, yang akan digunakan peneliti dalam menentukan elemen sampel.

Seluruh data yang menjadi perhatian peneliti dalam suatu ruang lingkup dan waktu yang ditentukan. adalah pengertian populasi . dengan kata lain hal yang berhubungan dengan data, bukan faktor manusianya. Jika setiap individu atau manusia memberikan suatu data, maka banyaknya atau ukuran populasi akan sama dengan banyaknya manusia.

Wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya merupakan pengertian populasi berdasarkan pendapat (Sugiyono, 2016).

Dapat diambil kesimpulan berdasarkan pendapat diatas, populasi merupakan subyek atau obyek yang memenuhi syarat tertentu atau berada pada suatu wilayah yang berkaitan dengan masalah dalam penelitian maka yang menjadi populasi sasaran dalam penelitian ini adalah guru di SMK Pandawa Budi Luhur. Data yang diperoleh dari SMK Pandawa Budi Luhur menunjukkan bahwa populasi guru diketahui.

Sampel adalah bagian dari karakteristik dan jumlah yang dimiliki oleh suatu populasi (Sugiyono, 2012). Suatu teknik pengambilan data atau sampel sehingga semua data kemungkinan terpilih sebagai sampel tidak sama besar adalah nonprobability sampling yang dimana digunakan dalam teknik penelitian ini.

Sampling random sederhana (Simple random sampling). yang merupakan bagian dari sampel teknik probability sampling yang akan digunakan dalam sampel peneilitan. Sampel teknik yang digunakan berdasarkan *simple* atau sederhana sebab pengambilan sampel anggota populasi dilakukan secara acak, tanpa memperhatikan strata yang terdapat dalam populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel jenis ini dilakukan jika anggota populasi yang kecil dan dianggap homogen, (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini jumlah sampel yang akan digunakan adalah sebanyak 60 responden. Rumus Lemeshow yang akan digunakan dalam penelitian sesuai dengan jumlah sampel karena jumlah populasi penelitian tidak diketahui secara pasti. Rumus Lemeshow yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{z^2 \cdot p(1-p)}{d^2}$$

Keterangan:

n = jumlah sampel

z = skor z pada kepercayaan 95%=1,96 p = maksimal estimasi=0,5 d = *alpha* (0,10) atau *sampling error*= 10%

Melalui rumus di atas, maka jumlah sampel yang akan di ambil adalah:Jadi, jumlah sampel minimal adalah 60 orang.

## **Hasil dan Pembahasan**

### **Uji Validitas**

Uji Validitas dan Reliabilitas dilakukan terhadap 60 responden, dengan menggunakan *software* komputer SPSS Versi 25 setiap pernyataan untuk masing-masing variabel yang ada dalam kuesioner akan dinyatakan valid jika rhitung > r tabel.

R tabel didapat dari perhitungan menggunakan *software* komputer SPSS versi 20, dengan ketentuan n – 2 (60 – 2 = 58) dan tingkat kepercayaan sebesar 95%.

**Pengaruh Kepemimpinan, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru  
(Studi Pada SMK Pandawa Budi Luhur di Jakarta Selatan)**

Untuk mengetahui apakah kuesioner yang telah dilakukan datanya valid atau tidak dan reliabel atau tidak maka penulis melakukan Uji Validitas dan Reliabilitas. Uji Validitas menggunakan tingkat kepercayaan 95%, dimana  $df = n - 2$ . Nilai  $n$  dalam penelitian ini yaitu 60, sehingga nilai  $df = 58$ . Dengan begitu, diperoleh nilai  $r$  tabel = 0,2144. Dasar pengambilan keputusan pada uji validitas ini adalah sebagai berikut:

- a. Jika  $r$  hitung  $> 0,2144$  ( $r$  tabel), maka butir atau pernyataan tersebut *valid*.
- b. Jika  $r$  hitung  $< 0,2144$  ( $r$  tabel), maka butir atau pernyataan tersebut tidak *valid*.

Pada penelitian ini dilakukan terhadap 60 responden dan diperoleh hasil seluruh butir pernyataan. Nilai  $r$  tabel didapat dari hasil perhitungan pada tabel item total statistik, dengan bantuan software SPSS versi 25.0 Berikut adalah hasil dari uji validitas:

**Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X1)**

Uji validitas terhadap variabel Kepemimpinan yang dilakukan pada 60 responden dengan jumlah indikator sebanyak 6. Hasil uji validitas tersebut diperoleh corrected item- Total Correlation sebagai berikut:

**Tabel 1 Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X1)**

Item Pertanyaan	<i>Corrected Item Total Correlation</i>	Rtable	Keterangan
X1_1	0.5473	0,2144	Valid
X1_2	0.7431	0,2144	Valid
X1_3	0.5822	0,2144	Valid
X1_4	0.4932	0,2144	Valid
X1_5	0.6051	0,2144	Valid
X1_6	0.7901	0,2144	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25.0

Berdasarkan hasil dari Tabel 1 diatas, nilai *corrected item-total correlation* X1\_1 sampai dengan X16 atau  $r$  hitung  $> r$  tabel sebesar 0,2144 kesimpulannya *valid*, sehingga dapat dikatakan bahwa *item-item* yang mewakili variabel Kepemimpinan sudah valid dan boleh digunakan untuk proses pengolahan data berikutnya. Dari hasil *output* diatas diketahui semua pernyataan mendapatkan hasil nilai  $r$  hitung lebih besar dari  $r$ -tabel hasil *output* atau  $r$  hitung dapat diketahui bahwa semua pernyataan Kepemimpinan dalam uji validitas diatas dinyatakan *valid* karena nilai signifikansi  $> 0,2144$ .

**Uji Validitas Pelatihan (X2)**

Uji validitas terhadap variabel Pelatihan yang dilakukan pada 60 responden dengan jumlah indikator sebanyak 6. Hasil uji validitas tersebut diperoleh corrected item-Total Correlation sebagai berikut:

**Tabel 2 Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan X2**

Item Pertanyaan	<i>Corrected Item Total Correlation</i>	Rtable	Keterangan
X2_1	0.6755	0,2144	Valid
X2_2	0.5741	0,2144	Valid
X2_3	0.6412	0,2144	Valid
X2_4	0.6001	0,2144	Valid
X2_5	0.5582	0,2144	Valid
X2_6	0.4571	0,2144	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25.0

Berdasarkan hasil dari Tabel 2 diatas, dari hasil *output* diketahui semua pernyataan mendapatkan hasil nilai r hitung lebih besar dari r-tabel hasil *output* atau r hitung dapat diketahui bahwa semua *item-item* yang mewakili variabel Pelatihan dalam uji validitas diatas dinyatakan *valid* karena nilai signifikansi  $>0,2144$ , dan boleh digunakan untuk proses pengolahan data berikutnya.

### Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X3)

Uji validitas terhadap variabel Lingkungan Kerja yang dilakukan pada 60 responden dengan jumlah indikator sebanyak 6. Hasil uji validitas tersebut diperoleh corrected item-Total Correlation sebagai berikut:

**Tabel 3 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X3)**

Item Pertanyaan	<i>Corrected Item Total Correlation</i>	Rtable	Keterangan
X3_1	0.6381	0,2144	Valid
X3_2	0.4584	0,2144	Valid
X3_3	0.6421	0,2144	Valid
X3_4	0.6453	0,2144	Valid
X3_5	0.5589	0,2144	Valid
X3_6	0.6271	0,2144	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25.0

Berdasarkan hasil dari Tabel 3 diatas, nilai *corrected item-total correlation* dari hasil *output* diketahui semua pernyataan mendapatkan hasil nilai r hitung lebih besar dari r-tabel hasil *output* atau r hitung dapat diketahui bahwa semua *item-item* yang mewakili variabel Lingkungan Kerja dalam uji *validitas* diatas dinyatakan valid karena nilai signifikansi  $>0,2144$ , dan boleh digunakan untuk proses pengolahan data berikutnya.



**Pengaruh Kepemimpinan, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru  
(Studi Pada SMK Pandawa Budi Luhur di Jakarta Selatan)**

**Uji Validitas Variabel Kinerja Guru (Y)**

Uji validitas terhadap variabel Kinerja Guru yang dilakukan pada 60 responden dengan jumlah indikator sebanyak 6. Hasil uji validitas tersebut diperoleh corrected item-Total Correlation sebagai berikut:

**Tabel 4 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Guru (Y)**

Item Pertanyaan	<i>Corrected Item Total Correlation</i>	Rtable	Keterangan
Y_1	0.5842	0,2144	Valid
Y_2	0.5371	0,2144	Valid
Y_3	0.5832	0,2144	Valid
Y_4	0.6453	0,2144	Valid
Y_5	0.6682	0,2144	Valid
Y_6	0.7001	0,2144	Valid

Berdasarkan hasil dari Tabel 4 diatas, nilai *corrected item-total correlation* dari hasil *output* diketahui semua pernyataan mendapatkan hasil nilai rhitung lebih besar dari r-tabel hasil *output* atau r hitung dapat diketahui bahwa semua *item-item* yang mewakili variabel Kinerja guru dalam uji validitas diatas dinyatakan *valid* karena nilai signifikansi  $>0,2144$ , dan boleh digunakan untuk proses pengolahan data berikutnya.

**Uji Reabilitas**

Uji reliabilitas diperlukan untuk mengukur tingkat kehandalan kuesioner. Untuk itu, dilakukan uji reliabilitas internal pada *instrument* penelitian dengan menggunakan Teknik reliabilitas dengan metode *Alpha*. Dasar pengambilan keputusan untuk uji reliabilitas adalah setiap variabel akan dikatakan reliabel jika: *Cronbach's Alpha*  $> 0,6$ . Priyanto (2012) dalam Halim (2016).

Dasar pengambilan keputusan pada uji reliabilitas ini yaitu:

- a. *Cronbach's Apha*  $> 0,6$ , maka kuesioner yang diuji reliabel.
- b. *Cronbach's Apha*  $< 0,6$ , maka kuesioner yang diuji tidak reliabel.

**Cronbach Alpha Variabel Kepemimpinan (X1)**

**Tabel 5 Hasil Uji Realibilitas Variabel Kepemimpinan (X1)**

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N ofItems
.907	.660	6

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25.0

Pada tabel 5 *Reliability Statistics*, dapat diketahui nilai *Cronbach's Alpha* adalah  $0,907 > 0,60$  maka data atau indikator Kepemimpinan X<sub>1\_1</sub>, X<sub>1\_2</sub>, X<sub>1\_3</sub>, X<sub>1\_4</sub>, X<sub>1\_5</sub>, X<sub>1\_6</sub>, , dapat dinyatakan reliabel dan dapat diterima.

**Cronbach Alpha Variabel Pelatihan (X2)**

**Tabel 6 Hasil Uji Realibilitas Variabel Pelatihan (X2)**

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.753	.679	6

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25.0

Pada tabel 6 *Reliability Statistics*, dapat diketahui nilai *Cronbach's Alpha* adalah  $0,753 > 0,60$  maka data atau indikator Pelatihan X<sub>2\_1</sub>, X<sub>2\_2</sub>, X<sub>2\_3</sub>, X<sub>2\_4</sub>, X<sub>2\_5</sub>, X<sub>2\_6</sub> dapat dinyatakan reliabel dan dapat diterima.

**Cronbach Alpha Variabel Lingkungan Kerja (X3)**

**Tabel 7 Hasil Uji Realibilitas Variabel Lingkungan Kerja (X3)**

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.729	.763	6

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25.0

*Reliability Statistics*, dapat diketahui nilai *Cronbach's Alpha* adalah  $0,729 > 0,60$  maka data atau indikator Lingkungan Kerja X<sub>3\_1</sub>, X<sub>3\_2</sub>, X<sub>3\_3</sub>, X<sub>3\_4</sub>, X<sub>3\_5</sub>, X<sub>3\_6</sub>, dapat dinyatakan reliabel dan dapat diterima.

**Cronbach Alpha Variabel Kinerja Guru (Y)**

**Tabel 8 Hasil Uji Realibilitas Variabel Kinerja Guru(Y)**

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.743	.763	6

## Pengaruh Kepemimpinan, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru (Studi Pada SMK Pandawa Budi Luhur di Jakarta Selatan)

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25.0

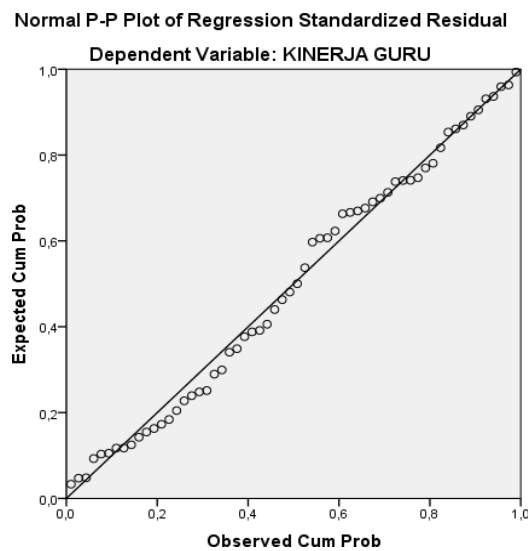
Pada tabel 8 *Reliability Statistics*, dapat diketahui nilai *Cronbach's Alpha* adalah  $0,743 > 0,60$  maka data atau indikator Kinerja Guru Y\_1, Y\_2, Y\_3, Y\_4, Y\_5, Y\_6, dapat dinyatakan non reliabel dan tidak dapat diterima.

### Uji Asumsi Klasik

Uji ini merupakan persyaratan statistik yang harus di penuhi pada analisis regresi linear berganda yang berbasis *ordinary least square* (OLS).

### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian adalah yang memiliki distribusi normal. Normalitas data dapat dilihat dengan beberapa cara, diantaranya yaitu dengan melihat kurva normal *p-plot*. Suatu variabel dikatakan normal jika gambar distribusi dengan titik-titik data yang menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebaran titik-titik data searah mengikuti garis diagonal. Uji normalitas data juga dilakukan dengan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Untuk mempermudah dalam melakukan perhitungan secara statistik. Suatu data dinyatakan berdistribusi normal jika nilai *Asymp Sig (2-tailed)* hasil pehitungan *Kolmongorov-Smirnov* lebih besar dari  $1/2\alpha$  atau 0,05, (Ghozali, 2016). Dengan menggunakan bantuan program SPSS 25 didapat hasil sebagai berikut:



Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25.0

**Gambar 1 Grafik Normal P-P Plot**

Pada Gambar 4.6 diatas, hasil dari *output* SPSS Normal *P-P plot*, memperlihatkan bahwa distribusi dari titik-titik data menyebar disekitar garis diagonal dan penyebaran titik-titik data searah dengan garis diagonal. Maka dapat disimpulkan bahwa data pada variabel Kinerja Guru adalah normal. Maka untuk mendukung uji normalitas, dalam penelitian ini peneliti akan menggunakan dan

mencantumkan hasil uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov*. Uji *Kolmogorov-Smirnov* untuk membantu peneliti mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji *Kolmogorov-Smirnov* ini dapat dilihat pada Tabel 4.19 sebagai berikut:

**Tabel 9 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,83862466
Most Extreme Differences	Absolute	,071
	Positive	,071
	Negative	-,067
Test Statistic		,071
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25.0

Hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

a.  $H_0$ : Data residual berdistribusi Normal

$H_a$ : Data residual tidak berdistribusi normal.

b. Pengambilan Keputusan:

Jika  $\text{Sig.}(p) > 0.05$  maka  $H_0$  diterima. Jika  $\text{Sig.}(p) < 0.05$  maka  $H_0$  ditolak. Berdasarkan hasil output diatas dapat disimpulkan bahwa dengan melihat nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* 0,816, nilai tersebut memenuhi ketentuan sig (P) 0,05 yaitu  $0,200 > 0,05$ . Jadi  $H_0$  diterima, sedangkan  $H_a$  ditolak. Dengan demikian secara keseluruhan data telah berdistribusi normal jika dilihat dari hasil *Normal Probability Plot* dan tabel *Kolmogorov-Smirnov*.

### Uji Multikolineritas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah di dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (*independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel *independent*. Jika variabel *independent* saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel *independent* yang nilai korelasi antar sesama variabel *independent* sama dengan nol. Multikolineritas dapat dilihat dari (1) nilai *tolerance* dan lawannya (2) *variance inflation factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel *independent* manakah yang dijelaskan oleh variabel *independent* lainnya. Dalam pengertian sederhana setiap variabel *independent* menjadi variabel *dependent* (terikat) dan diregresikan terhadap variabel *independent* lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel *independent* yang terpilih jika dijelaskan oleh variabel *independent* lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena  $VIF = 1/\text{tolerance}$ ). Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolineritas adalah nilai *tolerance*  $< 0,10$  atau sama dengan nilai  $VIF > 10$ . Setiap

**Pengaruh Kepemimpinan, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru  
(Studi Pada SMK Pandawa Budi Luhur di Jakarta Selatan)**

peneliti harus menentukan tingkat kolinieritas yang masih dapat ditolerir. Sebagai misal nilai *tolerance* = 0,10 sama dengan tingkat kolinieritas > 0,9. Walaupun multikolinieritas dapat dideteksi dengan nilai *tolerance* dan VIF, tetapi kita masih tetap tidak mengetahui variabel-variabel *independent* mana sajakahyang saling berkolerasi (Ghozali, 2016).

**Tabel 10 Uji Multikolineritas**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>					
		Unstandardized Coefficients		Tolerance	VIF
		B	Std. Error		
Model					
1	(Constant)	54,139	4,164		
	KEPEMIMPINAN	,070	,032	,992	1,008
	PELATIHAN	,109	,031	,957	1,045
	LINGKUNGAN KERJA	,091	,039	,951	1,052

a. Dependent Variable: Kinerja Guru Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25.0

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada Tabel 10 di atas, dapat dilihat:

1. Variabel Kepemimpinan (X1)  
*Tolerance*: 0,992 > 0,10  
*VIF* : 1,008 < 10  
 Kesimpulan: Dapat disimpulkan bahwa untuk variabel Kepemimpinan tidak terjadi multikolinearitas.
2. Variabel Pelatihan (X2)  
*Tolerance*: 0,957 > 0,10  
*VIF* : 1,045 < 10  
 Kesimpulan : Dapat disimpulkan bahwa untuk variabel Pelatihan tidak terjadi multikolinearitas.
3. Variabel Lingkungan Kerja (X3)  
*Tolerance*: 0,951 > 0,10  
*VIF* : 1,052 < 10  
 Kesimpulan : Dapat disimpulkan bahwa untuk variabel Lingkungan Kerja tidak terjadi multikolinearitas

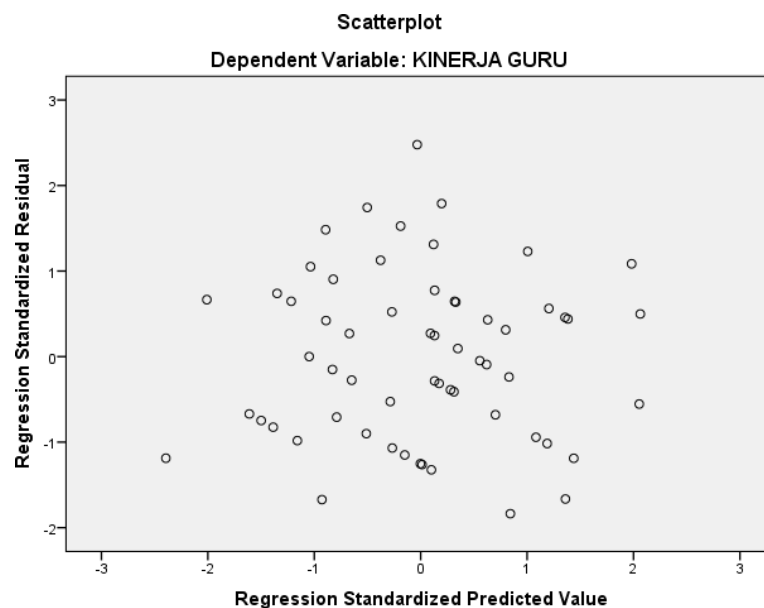
### Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Heteroskedastisitas terjadi bila *varians*  $\mu_1$  tidak konstan, tapi berubah–ubah pada setiap pengamatan. Model regresi yang baik yaitu homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Cara untuk mendeteksi heteroskedastisitas yaitu melihat *Scatterplot* (nilai prediksi *dependen* *ZPRED* dengan residual *SRESID*). Dimana  $Y \rightarrow SRESID$  dan  $X \rightarrow ZPRED$ . Pendeteksian dilakukan dengan melihat ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik tersebut.

Dasar pengambilan keputusan:

1. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25.0  
Gambar 2 Grafik Scatterplot

Berdasarkan Gambar 2 di atas, menunjukkan penyebaran titik-titik data sebagai berikut:

1. Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau disekitar angka 0.
2. Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
3. Penyebaran titik–titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
4. Penyebaran titik–titik data tidak boleh berpola.

Maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen terbebas dari asumsi klasik heteroskedastisitas dan layak digunakan dalam penelitian.

## Pengaruh Kepemimpinan, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru (Studi Pada SMK Pandawa Budi Luhur di Jakarta Selatan)

### Analisis Korelasi Sederhana

Uji Korelasi Pearson dilakukan untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara variabel Kepemimpinan (X1), Pelatihan (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Guru(Y) Untuk melihat nilai koefisien korelasi berkisar antara 0 sampai 1 atau nilai semakin mendekati 1 maka hubungan semakin erat, jika mendekati 0 maka hubungan semakin lemah. Analisis korelasi adalah analisis yang digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan secara *linear* antara dua variabel. Uji korelasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan yang terjadi antara variabel *independent* terhadap variabel *dependent* secara simultan (bersama-sama), Priyatno (2012). Menurut Riduwan dan Kuncoro (2008), pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi adalah dengan melihat Tabel 11 sebagai berikut:

**Tabel 11 Uji Multikolieritas**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,80 – 1,000	Korelasi sangat kuat
0,60 – 0,799	Korelasi kuat
0,40 – 0,599	Korelasi cukup kuat
0,20 – 0,399	Korelasi rendah
0,00 – 0,199	Korelasi sangat Rendah

Sumber: Riduwan dan Kuncoro (2008).

Kekuatan hubungan antara dua variabel biasanya disebut dengan koefisien korelasi dan dilambangkan dengan huruf “r”, nilai koefisien korelasi r akan selalu berada di antara -1 sampai +1. Apabila nilai koefisien korelasi mendekati +1 berarti pasangan data variabel X dan variabel Y memiliki korelasi *linear* positif yang kuat dan erat. Apabila nilai koefisien korelasi mendekati -1 maka hal ini menunjukkan pasangan data variabel X dan variabel Y memiliki korelasi *linear negatif* yang kuat dan erat. Apabila nilai koefisien korelasi mendekati 0 (nol), berarti pasangan data variabel X dan variabel Y memiliki korelasi yang sangat lemah atau berkemungkinan tidak berkorelasi. Untuk melihat bivariat hubungan Kepemimpinan (X1), Pelatihan (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Guru(Y), nilai koefisien korelasi berkisar antara 0 sampai 1 atau nilai semakin mendekati 1 maka hubungan semakin erat, jika mendekati 0 maka hubungan semakin lemah. Untuk melihat nilai koefisien korelasi dapat dibantu melalui program SPSS yang menghasilkan *output* SPSS sebagai berikut:

**Tabel 12 Uji Korelasi**

Correlations		
		LINGKUNGAN KERJA
Pearson Correlation	KINERJA GURU	,364
	KEPEMIMPINAN	,087

Sig. (1-tailed)	PELATIHAN	,207
	LINGKUNGAN KERJA	1,000
	KINERJA GURU	,002
	KEPEMIMPINAN	,025
N	PELATIHAN	,006
	LINGKUNGAN KERJA	.
	KINERJA GURU	60
	KEPEMIMPINAN	60
	PELATIHAN	60
	LINGKUNGAN KERJA	60

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25.0

Variabel Kepemimpinan (X1) dan Kinerja Guru(Y)

- Nilai *person correlation* sebesar 0.087 berarti korelasi memiliki keeratan yang kuat antara variabel X1 dan Y.
- Korelasi bersifat positif dan searah (0.087= bilangan positif).

Korelasi signifikan (Sig. = 0.002 < 0.05 *level of significant*)

Variabel Pelatihan (X2) dan Kinerja Guru(Y)

- Nilai *person correlation* sebesar 0.207 berarti korelasi memiliki keeratan yang rendah antara variabel X2 dan
- Korelasi bersifat positif dan searah (0.207 = bilangan positif).
- Korelasi signifikan (Sig. = 0.025 < 0.05 *level of significant*)

Variabel Lingkungan Kerja (X3) dan Kinerja Guru(Y)

- Nilai *person correlation* sebesar 1.000 berarti korelasi memiliki keeratan yang kuat antara variabel X3 dan Y
- Korelasi bersifat positif dan searah (1.000 = bilangan positif)
- Korelasi signifikan (Sig. = 0.006 < 0.05 *level of significant*)

## Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 13 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda-Metode Enter

Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	
			Std. Error	Beta
1	Model (Constant)	54,139	4,164	
	KEPEMIMPI	,070	,032	,239



**Pengaruh Kepemimpinan, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru  
(Studi Pada SMK Pandawa Budi Luhur di Jakarta Selatan)**

NAN			
PELATIHAN	,109	,031	,389
LINGKUNGA	,091	,039	,263
N KERJA			
a. Dependent Variable: Keputusan Melanjutkan Pendidikan			

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25.0 Berdasarkan Tabel 13 di atas, diketahui persamaan regresi yaitu:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 54.139 + 0.070 X_1 + 0,109 X_2 + 0,091 X_3$$

Keterangan:

Y = Kinerja Guru

$\alpha$  = Konstanta

X1 = Kepemimpinan

X2 = Pelatihan

X3 = Lingkungan Kerja

b1 = Angka Koefisien Regresi Pertama

b2 = Angka Koefisien Regresi Kedua

b3 = Angka Koefisien Regresi Ketiga

e = Error

Persamaan regresi tersebut diatas dapat di interpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 54.379 artinya jika variabel Kepemimpinan (X1), Pelatihan (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) nilainya adalah 0, maka Kinerja Guru(Y) nilainya adalah 54,379
2. Koefisien regresi ( $\beta$ ) X1 mempunyai nilai sebesar 0.070 memberikan arti bahwa Pelatihan (X1) sebesar 1 satuan Lingkungan Kerja maka akan mengakibatkan peningkatan Kinerja Guru(Y) sebesar 0.070.
3. Koefisien regresi ( $\beta$ ) X2 mempunyai nilai sebesar 0,109 memberikan arti bahwa Kepemimpinan (X2) sebesar 1 satuan Lingkungan Kerja maka akan mengakibatkan peningkatan Kinerja Guru(Y) sebesar 0,109.
4. Koefisien regresi ( $\beta$ ) X3 mempunyai nilai sebesar 0,091 memberikan arti bahwa Lingkungan Kerja (X3) sebesar 1 satuan Lingkungan Kerja maka akan mengakibatkan peningkatan Kinerja Guru(Y) sebesar 0,091

### Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi pengaruh variabel Kepemimpinan, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru.

**Tabel 14 Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,579 <sup>a</sup>	,335	,299	1,88723
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kualitas_PePelayanan, Kepemimpinan				
b. Dependent Variable: Kinerja Guru				

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25.0

Untuk melihat pengaruh variabel data Pelatihan, Kepemimpinan dan pelatihan terhadap Kinerja Guru. Hasil perhitungannya akan terlihat dalam *model summary* khususnya angka *R Square* (angka korelasi yang dikuadratkan). Angka *R Square* disebut juga Koefisien Determinasi (KD). Adapun hasil perhitungannya Nampak pada tabel 14 adalah sebagai berikut:

Dari Tabel 4.24 dapat dilihat besarnya angka R adalah 0,579 (a). Angka tersebut menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara Kinerja Guru, Pelatihan, Kepemimpinan, dan lingkungan kerja karena besarnya R 0,579 (a). Karena Variabel bebas lebih dari dua, maka yang dipakai adalah (*adjusted R Square*) adalah 0,528. Jadi angka *adjusted R Square* (Adj R<sup>2</sup>) atau Koefisien Determinasi (KD) dalam perhitungan di atas ialah sebesar 0,335 atau sama dengan 33,5 % (rumus untuk menghitung Koefisien Determinasi ialah  $r^2 \times 100\%$ ).

$$KD = r^2 \times 100\% \quad KD = 0,335 \times 100\% \quad KD = 33,5\%$$

Angka tersebut mempunyai arti bahwa pengaruh Pelatihan, Kepemimpinan dan lingkungan kerja secara gabungan terhadap Kinerja Guru adalah 33,5% sedangkan sisanya yaitu 66,5 % (100% – 33,5%) dipengaruhi oleh faktor penyebab lain adalah motivasi, gaji ataupun yang berasal dari luar model regresi ini.

### Uji Hipotesis Koefisien (Uji t)

Uji Hipotesis Koefisien (uji t) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas ada pengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Uji t dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel sehingga sering disebut uji t. *Degree of freedom* pada uji t adalah  $n - k - 1$  dimana n ( jumlah data), k (jumlah variabel *independent*).

**Tabel 15 Hipotesis Koefisien (Uji t)**

Coefficients <sup>a</sup>
---------------------------

**Pengaruh Kepemimpinan, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru  
(Studi Pada SMK Pandawa Budi Luhur di Jakarta Selatan)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta								
1 (Constant)	54,139	4,164			13,003	,000					
KEPEMIMPINAN	,070	,032	,239		2,182	,033	,272	,280	,238	,992	1,008
PELATIHAN	,109	,031	,389		3,491	,001	,449	,423	,380	,957	1,045
LINGKUNGAN KERJA	,091	,039	,263		2,349	,022	,364	,300	,256	,951	1,052

Dependent Variabel Kinerja Guru

Berdasarkan Tabel 15 diatas, diperoleh t hitung untuk Kepemimpinan sebesar 2,128, Pelatihan sebesar 3,491 dan Lingkungan Kerja sebesar 2,349. Untuk menentukan t tabel digunakan lampiran statistika tabel t, dengan menggunakan  $\alpha = 5\%$  dengan (df)  $n-k-1$  dimana n ( jumlah data), k (jumlah variabel *independent*). Jadi  $60-3-1=57$ . Maka diperoleh nilai t tabel 0,678.

- Uji t (Uji Parsial) variabel Kepemimpinan (X1) terhadap variabel Kinerja Guru(Y). Terlihat bahwa t hitung untuk koefisien Pelatihan adalah  $3,491 > t$  tabel 0,678. Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru diterima (H1 diterima dan H0 ditolak) dan signifikansi  $< 0,05$  ( $0,033 < 0,05$ ), artinya secara parsial variabel Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Guru(Y).
- Uji t (Uji Parsial) variabel Pelatihan (X2) terhadap variabel Kinerja Guru(Y). Terlihat bahwa t hitung untuk koefisien Pelatihan adalah  $3,491 > t$  tabel 0,678. Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Pelatihan terhadap Kinerja Guru diterima (H2 diterima dan H0 ditolak) dan signifikansi  $< 0,05$  ( $0,840 < 0,05$ ), artinya secara parsial variabel Pelatihan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Guru(Y).
- Uji t (Uji Parsial) variabel Lingkungan Kerja (X3) terhadap variabel Kinerja Guru (Y). Terlihat bahwa t hitung untuk koefisien Lingkungan Kerja adalah  $2,349 > t$  tabel 0,678. Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru diterima (H3 diterima dan H0 ditolak) dan signifikansi  $< 0,05$  ( $0,022 < 0,05$ ), artinya secara parsial variabel Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Guru(Y).

**Tabel 16 Uji Kelayakan Keterandalan (Uji-F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	100,481	3	33,494	9,404	,000 <sup>b</sup>
	Residual	199,452	56	3,562		
	Total	299,933	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

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

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25.0

Berdasarkan hasil *output* diatas dapat disimpulkan bahwa dengan melihat nilai Sig. 0,000 nilai tersebut memenuhi ketentuan karena  $\text{sig} < 0,05$ . Uji F dilakukan dengan membandingkan F hitung dengan F tabel sehingga sering disebut uji F. Pada uji f adalah  $n-k-1$  dimana n ( jumlah data), k (jumlah variabel *independent*). Jadi  $60-3-1=57$ . Maka diperoleh nilai F tabe 2,35Terlihat bahwa F hitung untuk koefisien adalah  $>9,404$  F tabel 2,35. Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh yang signifikan.

### Interpretasi Hasil Penelitian

#### Pengaruh Variabel Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru

Hasil pengujian hipotesis pertama, pada penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan (X1) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru(Y). Terlihat bahwa t hitung untuk koefisien Kepemimpinan adalah  $2,182 > t$  tabel 0,678. Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan terhadap Kinerja Guruditerima (H1 diterima dan H0 ditolak) dan signifikansi  $< 0,05$  ( $0,033 < 0,05$ ), artinya secara parsial variabel Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Guru(Y). Hal ini menunjukkan bahwa guru memandang Kepemimpinan di SMK Pandawa Budi Luhur dirasakan sudah bagus dan optimal dan akhirnya mempengaruhi guru untuk lebih giat terhadap Kinerja Guru di SMK Pandawa Budi Luhur .

#### Pengaruh Variabel Pelatihan Terhadap Kinerja Guru

Hasil pengujian hipotesis kedua, pada penelitian ini menunjukkan bahwa Pelatihan (X2) terhadap variabel Kinerja Guru(Y). Terlihat bahwa t hitung untuk koefisien Pelatihan adalah  $3,491 > t$ -tabel 0,678. Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pelatihan terhadap Kinerja Guru diterima (H2 diterima dan H0 ditolak) dan signifikansi  $< 0,05$  ( $0,001 < 0,05$ ), artinya secara parsial variabel Pelatihan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Guru(Y). Hasil penelitian penulis tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa guru sangat memperhatikan Pelatihan untuk Kinerja Guru di SMK Pandawa Budi Luhur.

## **Pengaruh Kepemimpinan, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru (Studi Pada SMK Pandawa Budi Luhur di Jakarta Selatan)**

### **Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru**

Hasil pengujian hipotesis ketiga, pada penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X3) terhadap variabel Kinerja Guru(Y). Terlihat bahwa  $t$  hitung untuk koefisien lingkungan kerja adalah  $2,349 > t$  tabel  $0,678$ . Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru diterima ( $H_3$  diterima dan  $H_0$  ditolak) dan signifikansi  $< 0,05$  ( $0,022 < 0,05$ ), artinya secara parsial variabel Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Guru(Y). Hal ini menunjukkan bahwa guru menilai Lingkungan Kerja yang ada di SMK Pandawa Budi Luhur sangat kondusif dan meningkatkan kinerja guru.

### **Kesimpulan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel Kepemimpinan (X1), Pelatihan (X2), Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Guru(Y) pada SMK Pandawa Budi Luhur, Jakarta Selatan. Dari rumusaan masalah penelitian yang diajukan, maka analisis data yang telah dilakukan dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, dapat ditarik beberapa kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut: 1. Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. 2. Pelatihan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap KinerjaGuru. 3. Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap KinerjaGuru.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Afandi, Siti M. (2017). *“Efektivitas Sistem Informasi Internet Banking BiPlus Terhadap Manfaat Bersih Pada PT. Bank UOB Indonesia.”*
- Armani, Anggun Retha, & Margunani, Margunani. (2017). Pengaruh Profesionalisme Guru, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Mata Pelajaran Ekonomi Di Sma Negeri Se-Kabupaten Sragen. *Economic Education Analysis Journal*, 6(1), 70–82.
- Darmadi, D. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kepala Sekolah “Melejitkan Produktivitas kerja kepala sekolah dan faktor-faktor yang mempengaruhi.”* Yogyakarta: Deepublish.
- Priyono, Bayu Hendro, Qomariah, Nurul, & Winahyu, Pawestri. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi guru dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja guru SMAN 1 Tanggul Jember. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 144–160.
- Purnama, Eka, & Yuwono, Imam. (2023). IMPLEMENTASI MANAJEMEN TALENTA DAN MANAJEMEN PENGETAHUAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN CITRA SIRKUIT RESIDENCE JO. *Mufakat: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 2(6), 288–298.
- Sembiring, Muskadi, Jufrizen, Jufrizen, & Tanjung, Hasrudy. (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 131–144.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kualitatif: jenis, karakteristik dan keunggulannya*.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supardi, Supardi. (2014). Kontribusi supervisi kepala madrasah, iklim kerja, dan pemahaman kurikulum terhadap kinerja guru madrasah aliyah. *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, 20(1), 59–73.
- Taufiqurrahman, Taufiqurrahman, & Indarti, Sri. (n.d.). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru di MTS Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan*. Riau University.
- Widiastini, Ni Komang Mia, Wijaya, Putu Yudy, & Mahayasa, I. Gede Aryana. (2023). Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Applied Management Studies*, 4(2), 147–158.