

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
KINERJA GURU TETAP YAYASAN
(Studi Kasus Pada SMP Mawar Sharon Christian School Surabaya)**

Aryo Putra Ardhitianto¹⁾, Fariz²⁾

¹⁾Program Studi Manajemen, STIE YAPAN Surabaya, Indonesia

E-mail: rivomorello@gmail.com

²⁾Program Studi Manajemen, STIE YAPAN Surabaya, Indonesia

E-mail: fariz@stieyapan.ac.id

Abstract

This study aims to determine the factors that influence teacher performance at SMP Mawar Sharon Christian School Surabaya. This study uses a quantitative approach. The study population was 26 permanent teachers at the SMP Mawar Sharon Christian School Surabaya. The data collection technique uses a questionnaire through the Google form. Data analysis techniques using multiple linear regression, F test, and t test. Based on the results of the study it is revealed that the work environment influences teacher performance, this shows that the better the work environment, the teacher's performance will still increase. Motivation affects teacher performance, this shows that the more teacher motivation increases, the teacher's performance will still be higher. Leadership affects teacher performance, this shows that the better the leadership of the principal, the higher the teacher's performance. Training has an effect on teacher performance, this shows that the more often training is carried out by teachers, the higher teacher performance will still be.

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

1. PENDAHULUAN

Guru adalah subjek paling penting dalam keberlangsungan pendidikan. Tanpa guru, sulit dibayangkan bagaimana pendidikan dapat berjalan. Bahkan meskipun ada teori yang mengatakan bahwa keberadaan orang/manusia sebagai guru akan berpotensi menghambat perkembangan peserta didik, tetapi keberadaan orang sebagai guru tetap tidak mungkin dinafikan sama sekali dari proses Pendidikan (Siddik, 2006).

Guru adalah figur seorang pemimpin, dia juga sebagai sosok arsitek yang dapat membentuk jiwa dan watak anak didik, dengan cara membantu anak didik mengubah perilakunya sesuai dengan tujuan yang telah direncanakan (Cholid, 2021). Guru mempunyai kekuasaan untuk membentuk dan membangun kepribadian anak didik menjadi seorang yang berguna bagi agama, nusa dan bangsa. Guru bertugas mempersiapkan manusia susila yang cakap yang diharapkan mampu membangun dirinya, bangsa dan negara. Pada dasarnya, tugas guru adalah mendidik, sementara itu mendidik sendiri adalah sangat luas tidak dibatasi ruang dan waktu dalam arti formal mendidik direalisasikan dalam bentuk mengajar di lembaga-lembaga pendidikan (berdiri di depan kelas, menyampaikan ilmu pengetahuan dan bertatap muka dengan anak) secara formal. Mendidik juga berarti mengupayakan perkembangan seluruh potensi anak didik yang tidak dibatasi oleh ruang dan waktu (Abnisa, 2017).

Peningkatan kinerja guru akan membawa kemajuan bagi sekolah untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh guru dengan standar yang telah ditentukan. Oleh karena itu upaya-

upaya untuk meningkatkan kinerja guru merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai visi dan misi sekolah tergantung pada kualitas kinerja sumberdaya manusia yang ada didalamnya.

Kinerja adalah merupakan hasil keseluruhan pekerjaan secara kuantitas maupun kualitas yang telah dilakukan seorang pegawai dalam mencapai apa yang menjadi tujuan suatu lembaga atau instansi. Variabel kinerja diukur atau dinilai dengan indikator kuantitas dan kualitas hasil kerja. Kinerja individu dalam sebuah organisasi akan berpengaruh terhadap prestasi organisasi. Oleh karena itu, kekompakan dalam sebuah organisasi akan berpengaruh pada pencapaian prestasi baik individu maupun organisasi. Tanpa kinerja yang baik disemua tingkat organisasi, pencapaian tujuan dan keberhasilan organisasi menjadi sesuatu yang sangat sulit untuk dicapai. Sehingga keberhasilan organisasi sebenarnya adalah prestasi para individu secara bersama, untuk itu dalam kaitannya prestasi perlu diketahui seberapa baik prestasi yang telah dicapainya (Mangkunegara, 2013).

Penilaian kinerja merupakan bagian kegiatan manajemen. Penilaian prestasi karyawan mutlak harus dilakukan untuk mengetahui prestasi yang dapat dicapai setiap karyawan. Penilaian prestasi penting bagi setiap karyawan dan berguna bagi perusahaan untuk menetapkan tindakan kebijakan tentang kepegawaian. Landasan teori ini membahas karakteristik serta dimensi tentang kinerja, motivasi, insentif, lingkungan kerja dan kepuasan kerja serta hasil-hasil penelitian terdahulu guna membangun hipotesis penelitian (Winarsih & Fariz, 2021).

Setiap manusia mempunyai potensi untuk bertindak dalam berbagai bentuk aktivitas. Kemampuan bertindak itu diperoleh secara alami atau dipelajari. Potensi untuk berperilaku itu disebut *ability* (kemampuan), sedangkan ekspresi dari potensi ini dikenal sebagai *performance* (kinerja) (Muardi et al., 2022). Kinerja individu dalam sebuah organisasi akan berpengaruh terhadap prestasi organisasi. Penilaian prestasi karyawan mutlak harus dilakukan untuk mengetahui prestasi yang dapat dicapai setiap karyawan. Penilaian prestasi penting bagi setiap karyawan dan berguna bagi perusahaan untuk menetapkan tindakan kebijakan tentang kepegawaian. Secara garis besar standar dapat dibedakan atas dua hal yaitu *Tangible standart* (Standar dalam bentuk fisik (misalnya standar kuantitas, kualitas, dan waktu; Standar dalam bentuk uang misalnya standar biaya, penghasilan.) dan *Intangible standart* yaitu sasaran yang tidak dapat ditetapkan dengan alat ukur misalnya: perilaku, loyalitas, dan dedikasi karyawan. Kinerja berkaitan dengan hasil kerja setiap karyawan.

Kepemimpinan adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespon dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai (Sudarmanto, 2009).

Sedangkan, motivasi kerja adalah pemberian kegairahan bekerja kepada para pegawai. Motivasi berasal dari kata *move* yang berarti menggerakkan atau dorongan. Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak (Mathis & Jackson, 2006). Motivasi menurut Moenir & Katz (2008) adalah asal kata motif yaitu suatu kehendak atau keinginan yang timbul dalam diri seseorang yang menyebabkan orang itu berbuat. Menurut Thoha (1993) (dalam (Noor, 2012)), ada empat macam pola motivasi yang sangat penting adalah Motivasi prestasi (*achievement motivation*), Motivasi afiliasi (*affiliation motivation*), Motivasi kompetensi (*competence motivation*), dan Motivasi kekuasaan (*power motivation*).

Motivasi kerja secara operasional diukur dengan menggunakan 3 (tiga) indikator (Hasibuan, 2016), yaitu : Kebutuhan berprestasi (*need for achievement*), Kebutuhan fisik (*psychological need*), dan Kebutuhan rasa aman (*safety need*).

Sementara itu, lingkungan kerja adalah suatu lingkungan dimana karyawan bekerja, sedangkan kondisi kerja merupakan kondisi dimana karyawan tersebut bekerja (Prakoso et al., 2014). Dengan demikian, sebenarnya kondisi kerja termasuk salah satu unsur lingkungan kerja. Karena ruang kerja dapat mempengaruhi pekerja, terutama lingkungan kerja yang bersifat psikologis sedangkan pengaruh itu sendiri dapat bersifat positif dan dapat pula bersifat negatif. Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap lingkungan kerja antara lain: Kreatifitas dan inovasi, Hubungan kerja karyawan dan pimpinan, Ruang gerak, dan Program keamanan kerja.

Pelatihan atau *training* merujuk kepada cara untuk memperoleh pengetahuan dan keahlian-keahlian sebagai sebuah hasil dari pembelajaran mengenai kejuruan atau keahlian-keahlian praktis dan pengetahuan yang berhubungan kepada kompetensi-kompetensi spesifik yang berguna. Pelatihan (*training*) menurut Chris Rowley (2012) adalah sebuah konsep manajemen sumber daya manusia yang sempit yang melibatkan aktivitas-aktivitas pemberian instruksi-instruksi khusus yang direncanakan (seperti misalnya pelatihan terhadap prosedur-prosedur operasi pelatihan yang spesifik) atau pelatihan keahlian (seperti misalnya pelatihan yang berhubungan dengan tugas, program-program pengenalan pekerjaan).

Kata pelatihan atau *training* berasal dari kata “latih” ditambah berawalan “pe”, dan akhiran “an” yang artinya telah biasa, keadaan telah biasa diperoleh seseorang setelah melalui proses belajar atau diajar (Sejati et al., 2022). Latihan berarti pelajaran untuk membiasakan diri atau memperoleh kecakapan tertentu. Pelatih adalah orang-orang yang memberikan latihan.

Demikian, berdasarkan latar belakang tersebut penelitian ini dilakukan di SMP Mawar Sharon Christian School. Mawar Sharon Christian School adalah sekolah yang lahir dari visi yang dikirim Tuhan kepada kami selama kondisi 1998 ketika Indonesia sebagai bangsa mencapai titik terendah dan berada pada titik balik kritis. Visi dari sekolah Mawar Sharon adalah generasi pemimpin yang akan menjadi berkat bagi bangsa. SMP Mawar Sharon Christian School harus mampu menciptakan situasi dan kondisi yang mendorong guru untuk kemampuan dan keterampilannya secara optimal dengan demikian peneliti ingin mengetahui ada atau tidaknya pengaruh dari indikator pelatihan, motivasi, dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja guru pada SMP Mawar Sharon Christian School.

Berdasarkan dari hasil observasi yang telah dilakukan di SMP Mawar Sharon Christian School terdapat beberapa faktor yang diindikasikan menjadi masalah selama ini yaitu diantaranya, belum maksimalnya kinerja guru pada pelaksanaan tugas dan pencapaian hasil kerja, rendahnya kepuasan kerja yang dilihat dari reward atau penghargaan prestasi kerja yang dimiliki guru atas kemampuan dan keberhasilannya, program pelatihan yang belum menjangkau setiap guru, pimpinan terkesan lebih mementingkan hasil pencapaian target pekerjaan daripada proses yang dilakukan guru dan bagaimana guru memenuhi target pekerjaannya.

Berdasarkan uraian di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: faktor-faktor apa sajakah yang mempengaruhi kinerja guru tetap Yayasan SMP Mawar Sharon Christian School Surabaya? Sedangkan tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru SMP Mawar Sharon Christian School Surabaya.

2. METODE PENELITIAN

Populasi menurut Arikunto (2017) adalah keseluruhan subjek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru di SMP Mawar Sharon Christian School Surabaya yang berjumlah 26 orang. Sampel adalah bagian dari populasi yang diharapkan dapat mewakili populasi penelitian. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Untuk itu jumlah sampel pada penelitian ini adalah 26 guru SMP Mawar Sharon Christian School Surabaya.

Metode pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan cara mengajukan daftar pertanyaan secara kuesioner melalui *google form*. Kuesioner menurut Sugiyono (2017) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Sementara itu, Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan Analisis Regresi Linier Berganda, Koefisien Determinasi Berganda (R^2), Uji F, dan Pengujian hipotesis (Uji t).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Hasil penelitian

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda pada penelitian ini digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan dan menunjukkan arah hubungan antara variabel lingkungan kerja (X1), motivasi (X2), kepemimpinan (X3), dan pelatihan (X4) terhadap kinerja guru (Y). Model regresi linier berganda yang didapat dari hasil pengolahan data dengan menggunakan Software SPSS 26 adalah:

Tabel 1
Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,323	,130		2,487	,021
	X1	,213	,093	,208	2,280	,033
	X2	,227	,070	,281	3,228	,004
	X3	,189	,069	,226	2,758	,012
	X4	,254	,076	,334	3,342	,003

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

Dari tabel di atas didapatkan model regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,323 + 0,213 X_1 + 0,227 X_2 + 0,189 X_3 + 0,254 X_4$$

Berdasarkan model regresi tersebut dapat dijelaskan bahwa:

1. Nilai konstanta bernilai positif sebesar 0,323. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru akan positif jika lingkungan kerja, motivasi, kepemimpinan, dan pelatihan tetap.
2. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja (X_1) positif sebesar 0,213. Hal ini menunjukkan bahwa jika lingkungan kerja mengalami peningkatan maka kinerja guru juga akan mengalami peningkatan, dan sebaliknya jika lingkungan kerja mengalami penurunan maka kinerja guru juga akan mengalami penurunan.
3. Nilai koefisien regresi motivasi (X_2) positif sebesar 0,227. Hal ini menunjukkan bahwa jika motivasi mengalami peningkatan maka kinerja guru juga akan mengalami peningkatan, dan sebaliknya jika motivasi mengalami penurunan maka kinerja guru juga akan mengalami penurunan.
4. Nilai koefisien regresi kepemimpinan (X_3) positif sebesar 0,189. Hal ini menunjukkan bahwa jika kepemimpinan mengalami peningkatan maka kinerja guru juga akan mengalami peningkatan, dan sebaliknya jika kepemimpinan mengalami penurunan maka kinerja guru juga akan mengalami penurunan.

5. Nilai koefisien regresi pelatihan (X_4) positif sebesar 0,254. Hal ini menunjukkan bahwa jika pelatihan mengalami peningkatan maka kinerja guru juga akan mengalami peningkatan, dan sebaliknya jika pelatihan mengalami penurunan maka kinerja guru juga akan mengalami penurunan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi (R^2) pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh lingkungan kerja (X_1), motivasi (X_2), kepemimpinan (X_3), dan pelatihan (X_4) terhadap kinerja guru (Y). Nilai koefisien determinasi berganda yang diperoleh dari pengolahan data dengan Software SPSS 26 adalah:

Tabel 2
Koefisien Determinasi Berganda (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,982 ^a	,965	,958	,10216

a. Predictors: (Constant), X_4 , X_2 , X_3 , X_1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

Tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,965 atau 96,5%. Artinya persentase pengaruh lingkungan kerja (X_1), motivasi (X_2), kepemimpinan (X_3), dan pelatihan (X_4) terhadap kinerja guru (Y) sebesar 96,5% sedangkan sisanya sebesar 3,5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh simultan lingkungan kerja (X_1), motivasi (X_2), kepemimpinan (X_3), dan pelatihan (X_4) terhadap kinerja guru (Y) dengan kriteria pengujian sebagai berikut :

1. Jika nilai signifikansi uji $F \leq 0,05$ maka secara simultan lingkungan kerja (X_1), motivasi (X_2), kepemimpinan (X_3), dan pelatihan (X_4) berpengaruh terhadap kinerja guru (Y).
2. Jika nilai signifikansi uji $F > 0,05$ maka secara simultan lingkungan kerja (X_1), motivasi (X_2), kepemimpinan (X_3), dan pelatihan (X_4) tidak berpengaruh terhadap kinerja guru (Y).

Nilai signifikansi yang didapat dari hasil pengolahan data dengan menggunakan Software SPSS 26 sebagai berikut:

Tabel 3
Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6,012	4	1,503	143,992	,000 ^b
	Residual	,219	21	,010		
	Total	6,231	25			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X_4 , X_2 , X_3 , X_1

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan lingkungan kerja (X_1), motivasi (X_2), kepemimpinan (X_3), dan pelatihan (X_4) berpengaruh terhadap kinerja guru (Y).

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji t. Uji t digunakan untuk menguji pengaruh parsial lingkungan kerja (X_1), motivasi (X_2), kepemimpinan (X_3), dan pelatihan (X_4) terhadap kinerja guru (Y) dengan kriteria:

1. Jika nilai signifikansi uji $t \leq 0,05$ maka secara parsial lingkungan kerja (X_1), motivasi (X_2), kepemimpinan (X_3), dan pelatihan (X_4) berpengaruh terhadap kinerja guru (Y)
2. Jika nilai signifikansi uji $t > 0,05$ maka secara parsial lingkungan kerja (X_1), motivasi (X_2), kepemimpinan (X_3), dan pelatihan (X_4) tidak berpengaruh terhadap kinerja guru (Y).

Berdasarkan pengolahan data dengan menggunakan Software SPSS 26 didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4
Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,323	,130		2,487	,021
	X1	,213	,093	,208	2,280	,033
	X2	,227	,070	,281	3,228	,004
	X3	,189	,069	,226	2,758	,012
	X4	,254	,076	,334	3,342	,003

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa :

1. Lingkungan kerja (X_1) berpengaruh terhadap kinerja guru (Y) karena mempunyai nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,033. Hal ini berarti mendukung hipotesis yang diajukan yaitu Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru tetap Yayasan SMP Mawar Sharon Christian School Surabaya.
2. Motivasi (X_2) berpengaruh terhadap kinerja guru (Y) karena mempunyai nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,004. Hal ini berarti mendukung hipotesis yang diajukan yaitu Motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru tetap Yayasan SMP Mawar Sharon Christian School Surabaya.
3. Kepemimpinan (X_3) berpengaruh terhadap kinerja guru (Y) karena mempunyai nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,012. Hal ini berarti mendukung hipotesis yang diajukan yaitu Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja guru tetap Yayasan SMP Mawar Sharon Christian School Surabaya.
4. Pelatihan (X_4) berpengaruh terhadap kinerja guru (Y) karena mempunyai nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,003. Hal ini berarti mendukung hipotesis yang diajukan

yaitu Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja guru tetap Yayasan SMP Mawar Sharon Christian School Surabaya.

3.2.Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru

Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru, karena dari hasil uji t menunjukkan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,033. Koefisien regresi bernilai positif, artinya terdapat hubungan positif antara lingkungan kerja dan kinerja guru. Semakin baik lingkungan kerja, maka kinerja guru tetap akan semakin tinggi. Hal ini juga dapat dilihat dari jawaban responden yang mayoritas memberikan penilaian setuju terkait lingkungan kerja di Yayasan SMP Mawar Sharon Christian School Surabaya yang diukur dengan indikator sirkulasi udara, pencahayaan, suhu udara, jauh dari kebisingan, tata ruang, tata warna, keamanan, komunikasi, dan suasana kerja. Hal ini dapat disimpulkan persepsi guru tetap tentang lingkungan kerja di Yayasan SMP Mawar Sharon Christian School Surabaya adalah baik. Hasil penelitian ini berarti mendukung hipotesis yang diajukan yaitu “Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru tetap Yayasan SMP Mawar Sharon Christian School Surabaya”.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja maka kinerja guru juga semakin meningkat. Lingkungan kerja yang baik akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat guru dalam bekerja sehingga kinerja guru juga akan meningkat. Lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan mampu membuat guru dapat beraktivitas dengan kondisi yang lebih baik. Yayasan SMP Mawar Sharon Christian School Surabaya perlu mengusahakan kondisi lingkungan kerja yang layak dan memuaskan agar guru tetap dalam bekerja dapat merasa puas atas pekerjaan yang dilakukannya. Lingkungan kerja dikatakan baik apabila guru dapat melaksanakan segala kegiatan secara nyaman, aman, sehat, serta menghasilkan output yang optimal.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru

Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru, karena dari hasil uji t menunjukkan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,004. Koefisien regresi bernilai positif, artinya terdapat hubungan positif antara motivasi dan kinerja guru. Semakin baik motivasi guru, maka kinerja guru tetap akan semakin tinggi. Hal ini juga dapat dilihat dari jawaban responden yang mayoritas memberikan penilaian setuju terkait motivasi guru yang diukur dengan indikator mampu menjadi teladan, memberdayakan, mengarahkan persahabatan, berkomunikasi baik, bertanggung jawab, memahami resiko, kualitas kerja maksimal, dan menyelesaikan target. Berdasarkan hal ini dapat disimpulkan bahwa motivasi guru tetap di Yayasan SMP Mawar Sharon Christian School Surabaya adalah baik. Hasil penelitian ini berarti mendukung hipotesis yang diajukan yaitu “Motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru tetap Yayasan SMP Mawar Sharon Christian School Surabaya”.

Motivasi sangat penting artinya bagi sekolah, karena dengan motivasi guru diharapkan ada dorongan dari dalam diri guru untuk mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi. Motivasi guru Yayasan SMP Mawar Sharon Christian School Surabaya dapat mendorong semangat kerja para guru untuk memberikan semua kemampuan serta keterampilan yang dimilikinya demi tercapainya tujuan pendidikan. Guru yang mempunyai motivasi yang tinggi akan aktif menyelesaikan berbagai tugas sesuai tanggung jawab yang diemban. Seorang guru yang termotivasi akan mempunyai kepuasan kerja dan performa tinggi dan mempunyai keinginan kuat untuk menghasilkan output yang optimal.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru

Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja guru, karena dari hasil uji t menunjukkan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,012. Koefisien regresi bernilai positif, artinya terdapat hubungan positif antara kepemimpinan dan kinerja guru. Semakin baik kepemimpinan yang dijalankan oleh kepala sekolah, maka kinerja guru tetap akan semakin tinggi. Hal ini juga dapat dilihat dari jawaban responden yang mayoritas memberikan penilaian setuju terkait kepemimpinan yang diukur dengan indikator strategi jelas dan realistis, kepercayaan, mampu berkomunikasi, memperhatikan lingkungan, peduli terhadap permasalahan, memberikan perhatian, mampu bekerja dalam tim, mampu mendorong bawahan, mampu membekali bawahan, dan mampu menghargai perbedaan. Berdasarkan hal ini dapat disimpulkan bahwa penerapan kepemimpinan kepala sekolah di Yayasan SMP Mawar Sharon Christian School Surabaya adalah baik. Hasil penelitian ini berarti mendukung hipotesis yang diajukan yaitu “Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja guru tetap Yayasan SMP Mawar Sharon Christian School Surabaya”.

Kepemimpinan yang mutlak baik atau ideal mungkin tidak ada, karena banyak faktor yang melatarbelakangi kepemimpinan di suatu organisasi seperti faktor tujuan organisasi, faktor bawahan, karakter pimpinan, dan situasi yang ada. Namun kepemimpinan yang baik diperlukan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja, dan produktivitas kerja karyawan, agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal. Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif akan dapat menjembatani antara tujuan individu guru dalam bekerja dengan tujuan sekolah atau yayasan dengan menciptakan kesetiaan dalam bekerja. Kepala sekolah yang baik adalah juru bicara yang baik bagi kepentingan karyawan dalam berhadapan dengan level manajemen yang lebih tinggi, sehingga guru dapat mengkomunikasikan semangatnya dalam melakukan pekerjaan dengan baik, dalam arti bahwa para guru dapat menerima sifat kepemimpinan karena dianggap sebagai pengayom mereka. Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif dapat menciptakan iklim yang baik bagi guru untuk dapat bekerja dengan kinerja yang baik.

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Guru

Pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja guru, karena dari hasil uji t menunjukkan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,003. Koefisien regresi bernilai positif, artinya terdapat hubungan positif antara pelatihan dan kinerja guru. Semakin sering pelatihan yang diberikan pada guru tetap, maka kinerja guru tetap akan semakin tinggi. Hal ini juga dapat dilihat dari jawaban responden yang mayoritas memberikan penilaian setuju terkait pelatihan yang diukur dengan indikator materi sesuai kebutuhan, materi sesuai pekerjaan, metode tepat, metode menarik, instruktur yang sesuai, instruktur profesional, pelatih menarik, dan partisipasi aktif. Berdasarkan hal ini dapat disimpulkan bahwa penerapan pelatihan di Yayasan SMP Mawar Sharon Christian School Surabaya adalah baik. Hasil penelitian ini berarti mendukung hipotesis yang diajukan yaitu “Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja guru tetap Yayasan SMP Mawar Sharon Christian School Surabaya”.

Pelatihan sangat penting dilakukan pada suatu organisasi, tidak terkecuali organisasi sekolah, karena merupakan upaya efektif demi meningkatkan keterampilan guru. Yayasan SMP Mawar Sharon Christian School Surabaya pasti membutuhkan tenaga-tenaga yang berkompeten di bidangnya untuk meningkatkan perkembangan sekolah. Dengan melakukan pelatihan, para guru dapat memiliki pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan sesuai dengan tugas dan pekerjaan yang mereka lakukan. Pelatihan bagi para guru merupakan penciptaan suatu lingkungan dimana guru dapat memperoleh dan memperjari sikap, keahlian, dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan mereka. Seringnya diadakan pelatihan akan mengefektifkan kerja guru sehingga mencapai kinerja yang optimal.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka simpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja, maka kinerja guru tetap akan semakin meningkat.
2. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru, hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkat motivasi guru maka kinerja guru tetap akan semakin tinggi.
3. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja guru, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan kepala sekolah maka kinerja guru tetap akan semakin tinggi.
4. Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja guru, hal ini menunjukkan bahwa semakin sering pelatihan dilakukan oleh guru maka kinerja guru tetap akan semakin tinggi.

Berdasarkan hasil pembahasan dan simpulan, maka saran dari penelitian ini adalah:

1. Bagi perusahaan

Yayasan SMP Mawar Sharon Christian School Surabaya sebaiknya mempertahankan atau meningkatkan kualitas lingkungan kerja para gurunya, misalnya dengan menambah sarana komputer atau menambah ruang hijau di sekolah agar guru semakin nyaman dalam mengajar. Untuk strategi peningkatan motivasi, Yayasan SMP Mawar Sharon Christian School Surabaya sebaiknya menambah insentif di luar pendapat sebelumnya agar guru bersemangat. Untuk kepemimpinan, kepala sekolah sebaiknya lebih demokratis dan melakukan pendekatan yang penuh kekeluargaan dengan para guru agar terbentuk keterikatan hati yang semakin erat. Pelatihan perlu sering dilakukan untuk para guru tetap agar dapat meningkatkan skill dan kemampuan dalam mengajar.

2. Bagi penelitian selanjutnya

Penelitian ini terbatas pada variabel bebas lingkungan kerja, motivasi, kepemimpinan, dan pelatihan sedangkan masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru tetap, sehingga perlu dikaji lebih lanjut variabel-variabel lain seperti kompensasi, kedisiplinan, kepuasan kerja, dan lain-lain agar memperoleh kesimpulan yang lebih lengkap.

DAFTAR PUSTAKA

- Abnisa, A. P. (2017). Konsep Pendidik dan Peserta Didik Dalam Perspektif Al-Qur'an. *Jurnal Asy-Syukriyyah*, 18(1), 67–81.
- Arikunto, S. (2017). *Prosedur Penelitian Suatu Penelitian Praktik*. Rineka Cipta.
- Cholid, N. (2021). *Menjadi Guru Profesional*. CV Presisi Cipta Media.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia (revisi)*. Bumi Aksara.
- Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia (Terjemahan Dian Angelia)*. Salema Empat.
- Moenir, & Katz, R. (2008). *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. PT Bumi Aksara.
- Muardi, J., Rohmawan, K., & Nurminingsih. (2022). The Effect Of Discipline And Training On Performance Of Employees At The Fire And Rescue Service In City Administration Of

Central Jakarta. *MARGINAL : Journal Of Management, Accounting, General Finance And International Economic Issues*, 1(2), 83–92.
<https://doi.org/https://doi.org/10.55047/marginal.v1i2.137>

- Noor, Z. A. (2012). Pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 16(4), 473–486.
- Prakoso, R. D., Astuti, E. S., & Ruhana, I. (2014). Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 14(2).
- Rowley, C. (2012). *Human Resource Management in the Asia-Pacific Region: Convergence Revisited*. Routledge.
- Sejati, S., Zainal, V. R., & Nawangsari, L. (2022). Pengembangan, Pelatihan, dan Pendidikan dan Pentingnya Pelatihan Karyawan Perusahaan di Masa Pandemi Covid-19. *COMSERVA: Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 2(6), 659–673.
- Siddik, D. (2006). *Konsep Dasar Ilmu Pendidikan Islam*. Cita Pustaka Media.
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja Pengembangan Kompetensi SDM*. Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. In *Bandung: Alfabeta*.
- Winarsih, T., & Fariz, F. (2021). The Effect of Job Satisfaction on Organizational Commitment and Work Discipline. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 4(1), 1328–1339.