

## Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Di SMPN 1 VII Koto Sarik Kabupaten Padang Pariaman

Alfadilla Hasan<sup>1</sup>, Sumarni<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Jurusan Manajemen Pendidikan Islam, STITNU Sakinah Dharmasraya

<sup>2</sup>Jurusan Pendidikan Ekonomi STKIP NASIONAL

Email : [alfadilahd336@gmail.com](mailto:alfadilahd336@gmail.com)<sup>1</sup>, [sumarni1982@yahoo.com](mailto:sumarni1982@yahoo.com)<sup>2</sup>

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja fisik, motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di SMPN 1 VII Koto Sungai Sarik Kabupaten Padang Pariaman. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah guru di SMPN 1 VII Koto Sungai Sarik Kabupaten Padang Pariaman. Sampel yang digunakan adalah 36 guru SMPN 1 VII Koto Sungai Sarik Kabupaten Padang Pariaman. Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer. Pengolahan data menggunakan SPSS 22. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Data yang telah terkumpul dianalisis dengan analisis deskriptif. Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMPN 1 VII Koto Sungai Sarik Kabupaten Padang Pariaman dengan nilai Sig <0.05, lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMPN 1VII Koto Sungai Sarik Kabupaten Padang Pariaman dengan nilai Sig <0.05, dan motivasi kerja guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMPN 1 VII Koto Sungai Sarik Kabupaten Padang Pariaman dengan nilai Sig <0.05

**Kata Kunci:** *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi Kerja, Kinerja Guru*

### Abstract

This study aims to determine and analyze the influence of the principal's leadership, physical work environment, teacher work motivation on teacher performance at SMPN 1 VII Koto Sungai Sarik, Padang Pariaman Regency. This type of research is associative descriptive research. The population in this study were teachers at SMPN 1 VII Koto Sungai Sarik, Padang Pariaman Regency. The sample used was 36 teachers at SMPN 1 VII Koto Sungai Sarik, Padang Pariaman Regency. The type of data in this study is primary data. Data processing uses SPSS 22. The data collection technique used is a questionnaire. The data that has been collected was analyzed by descriptive analysis. This study uses multiple regression analysis. Based on the results of the study it was found that the principal's leadership had a significant effect on teacher performance at SMPN 1 VII Koto Sungai Sarik Padang Pariaman Regency with a Sig <0.05, the physical work environment had a significant effect on teacher performance at SMPN 1VII Koto Sungai Sarik Padang Pariaman Regency with a Sig < 0.05, and teacher work motivation has a significant effect on teacher performance at SMPN 1 VII Koto Sungai Sarik Padang Pariaman Regency with a Sig value of <0.05

**Keywords:** *Principal Leadership, Physical Work Environment, Work Motivation, Teacher Performance*

### PENDAHULUAN

Menurut “Undang-Undang Republik Indonesia No.14 tentang Guru dan Dosen,” (2005) guru adalah pendidik profesional dengan tugas utamamendidik, mengajar, membimbing, mrengarahkan, melatih, menilai danmengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini, pendidikan dasar dan pendidikan menengah”. Dalam

Undang-undang No 14, (2005) menjelaskan bahwa: “ guru mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan usia dini, pendidikan dasar dan pendidikan menengah, pada jalur pendidikan formal yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang- undangan. (Pasal 2 UU RI No. 14:2005.

Menurut kamus bahasa indonesia kinerja adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang dipelihara dan kemampuan kerja (peralatan). Pamungkas (2014:12) “Kinerja guru merupakan salah satu kunci sukses keberhasilan pelaksanaan pembelajaran di sekolah. Pembelajaran merupakan kunci pendidikan. Profesionalitas guru dalam bekerja merupakan kewajiban bagi setiap guru di sekolah”.

Menurut Supardi (2013) kinerja adalah salah satu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. Siagian (2012) berpendapat bahwa “ kinerja merupakan suatu pencapaian pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat dicerminkan dari keluaran yang dihasilkan:.. Keluaran yang dihasilkan dapat berupa fisik, hal yang ditegaskan oleh nawawi (2012:27) yang menyebutkan kineja dengan istilah karya, yaitu “suatu hasil pelaksanaan pekerjaan baik bersifat fisik maupun non fisik.

Kinerja guru merupakan seluruh usaha guru untuk mengantarkan proses pembelajaran mencapai tujuan pendidikan. Adapun kinerja guru meliputi seluruh kegiatan yang menyangkut tugas profesionalnya sebagai guru dan tugas pengembangan pribadi guru. Tugas Profesional guru mencakup suatu kegiatan berantai dimulai dari merencanakan pembelajaran, melaksanakan, mengevaluasi sampai dengan tindak lanjut evaluasi. Selain itu guru juga dituntut untuk memiliki pemahaman wawasan kependidikan, pemahaman terhadap peserta didik serta harus mampu mengembangkan potensi peserta didik.

Kinerja mempunyai spesifikasi/kriteria tertentu. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi/kriteria kompetensi yang harus dimiliki guru. Di dalam kinerja guru terdapat beberapa kompetensi yaitu Kompetensi Paedagogik, Kompetensi Pribadi, Kompetensi Sosial, Kompetensi Profesional (Pedoman PPL Unnes, 2011:88).

Jika dikaitkan dengan guru adalah tingkat kemampuan guru untuk mengelola, menemukan berbagai permasalahan dalam tugas dan mampu secara mandiri menyelesaikannya. Artinya kinerja guru adalah segala upaya atau kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melakukan tugasnya. Profesi serta motivasi dalam mengelola, melaksanakan dan menyelesaikan semua tugas secara optimal dan maksimal.

SMPN 1 VII Koto Sungai Sariak Kabupaten Padang Pariaman merupakan salah satu sekolah yang terfavorit di Kecamatan VII Sungai Sarik Kabupaten Padang Pariaman. Selain itu lokasi menuju sekolah berada di jalan Sicsincin Pariaman kilo meter 7 Padanga Pariaman dimana mayoritas siswa bertempat tinggal jauh dari lokasi sekolah yang diduga dapat berpengaruh terhadap hasil belajar karena pada nilai UN sekolah jurusan IPS dan Bahasa Inggris dengan nilai UN terendah jika dibandingkan dengan jurusan IPA. Hal ini diduga dipengaruhi oleh kinerja guru.

Penulis memperoleh informasi beberapa data mengenai kinerja guru se-Padang Pariaman yang dinilai dengan jumlah guru sertifikasi, guru yang belum sertifikasi yang dapat dilihat pada tabel 1 dibawah ini:

**Tabel 1. Data Guru SMP Negeri dan SMP Swasta se-Kabupaten Padang Pariaman**

No	Sekolah/Kecamatan	Jumlah Guru Sertifikasi	Jumlah Guru Yang Belum Sertifikasi	Jumlah Guru
1	SMPN 1 VII Kt. S.Sarik	31	5	36
2	SMPN 2 VII Kt. S.Sarik	10	6	16
3	SMPN 3 VII Kt. S.Sarik	9	5	14

4	SMPN 4 VII Kt. S.Sarik	11	4	15
5	SMPN 1 Patamuan	8	3	11
6	SMPN 2 Patamuan	5	2	7
7	SMPN 3 Patamuan	4	3	7
8	SMPN 1 Padang Sago	15	5	20
9	SMPN 2 Padang Sago	5	5	10
10	SMPN 1 2X11 E.Lingkung	25	5	30
11	SMPN 2 2X11 E.Lingkung	10	3	13
12	SMPN 1 E.Lingkung	29	4	33
13	SMPN 2 E.Lingkung	11	9	20
14	SMPN 1 2X11 Kayutanam	18	6	24
15	SMPN 2 2X11 Kayutanam	13	6	19
16	SMPN 3 2X11 Kayutanam	9	6	15
17	SMPN 4 2X11 Kayutanam	8	8	16
18	SMPN 1 Lubuk Alung	30	10	45
19	SMPN 2 Lubuk Alung	21	6	27
20	SMPN 3 Lubuk Alung	17	9	26
21	SMPN 4 Lubuk Alung	18	3	21
22	SMPN 5 Lubuk Alung	13	6	19
23	SMPN 6 Lubuk Alung	5	8	13
24	SMPN 1 Batang Anai	34	10	44
25	SMPN 2 Batang Anai	24	9	33
26	SMPN 3 Batang Anai	30	11	48
27	SMPN 1 SINTOGA	30	9	42
28	SMPN 2 SINTOGA	18	7	25
29	SMPN 1 Nan Sabaris	25	8	33
30	SMPN 2 Nan Sabaris	15	5	20
31	SMPN 3 Nan Sabaris	9	4	13
32	SMPN 1 Ulakan Tapakis	18	8	26
33	SMPN 2 Ulakan Tapakis	7	9	16
34	SMPN 3 Ulakan Tapakis	6	10	16
35	SMPN 1 Kampung Dalam	21	8	29
36	SMPN 2 Kampung Dalam	9	5	14
37	SMPN 3 Kampung Dalam	5	9	14
38	SMPN 4 Kampung Dalam	5	9	14
39	SMPN 1 V Kt. Timur	15	6	21
40	SMPN 2 V Kt. Timur	2	15	17
41	SMPN 1 Sungai Limau	19	9	28
42	SMPN 2 Sungai Limau	13	8	21
43	SMPN 3 Sungai Limau	14	5	19
44	SMPN 4 Sungai Limau	7	9	16
45	SMPN 5 Sungai Limau	8	7	15
46	SMPN 1 Batang Gasan	9	7	16

47	SMPN 2 Batang Gasan	15	8	23
48	SMPN 3 Batang Gasan	3	10	13
	<b>Jumlah Keseluruhan</b>	<b>701</b>	<b>332</b>	<b>1033</b>

Sumber: Website Resmi Kemdibud Tahun 2022

Tabel 1 menjelaskan dari 48 sekolah SMP Negeri yang berada di Kabupaten Padang Pariaman, jumlah guru sertifikasi sebanyak 332 orang dan yang belum sertifikasi sebanyak 332 orang dengan jumlah guru yaitu sebanyak 1033 orang. Dari 701 orang guru yang sertifikasi yang paling banyak terdapat di SMPN 1 VII Koto Sungai Sarik dan paling sedikit di SMPN 3 Batang Gasan yaitu hanya 3 guru.

Setelah mengadakan observasi awal mengenai kinerja guru dapat kita lihat bahwa kinerja guru diduga dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja fisik, dan motivasi kerja guru. Kinerja kepemimpinan kepala sekolah merupakan upaya yang dilakukan dan hasil yang dapat dicapai oleh kepala sekolah dalam mengimplementasikan manajemen sekolah untuk mewujudkan tujuan pendidikan secara efektif dan efisien, produktif dan akuntabel. Mulyasa (2013:17)

Oleh sebab itu salah satu tugas kepala sekolah adalah untuk bisa menciptakan guru profesional agar bisa bekerja sesuai dengan pengarahan yang diberikan. Lebih jauh kepala sekolah sebagai pimpinan harus mengetahui kinerja guru-gurunya. Karena kinerja paling tidak sangat berkaitan dengan kepemimpinan organisasi sekolah dan juga kepentingan guru itu sendiri, oleh karena itu bagi sekolah dasar, hasil penilaian kinerja para guru sangat penting artinya dan peranannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, penempatan, promosi dan berbagai aspek lain. Sedangkan bagi guru penilaian dapat berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kelebihan, kekurangan, dan potensi yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karirnya. Sehingga secara berkala hendaknya mengadakan penilaian kinerja guru-gurunya.

Setiap kepala Sekolah Menengah Pertama sebagai pemimpin organisasi perlu menguasai dan mempunyai kemampuan untuk memotivasi bawahannya, agar kepala sekolah menengah atas dapat mempengaruhi bawahannya harus memahami apa yang menjadi kebutuhan bawahannya. Keberhasilan pengelolaan sekolah sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia. Oleh karena itu kepala sekolah sebagai pemimpin dalam suatu organisasi hendaknya menyadari dan tanggap teknik-teknik untuk dapat memelihara prestasi dan kepuasan kerja guru antara lain dengan memberikan dorongan kepada guru agar dapat melaksanakan tugas mereka sesuai dengan aturan dan pengarahan.

Kepemimpinan pendidikan menurut Mulyasa (2004) adalah proses mempengaruhi, mengerakkan, memberi motivasi dan mengarahkan orang-orang yang ada dalam organisasi pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan. Penelitian juga memperoleh data mengenai kepemimpinan kepala sekolah se-Kabupaten Padang Pariaman yang diukur dengan pangkat/golongan kepala sekolah SMP se-Kabupaten Pasaman yang dapat dilihat pada tabel 2 dibawah ini :

**Tabel 2. Data Kepemimpinan Kepala Sekolah SMA Negeri dan SMA Swasta Se-Kabupaten Padang Pariaman**

No	Nama Satuan Pendidikan	Nama Kepala Sekolah	Akreditasi
1	SMP IT Nur Hidayah	Arif Safutra	B
2	SMP N 04 Sungai Geringging (SATAP)	Rusydi Kamil	C
3	SMPN 4 Sungai Limau	Asrul Hamzah	B
4	SMP PMT PROF. DR. Hamka	SUDIRMAN	B
5	SMPIT Madinah Al Fatih	SYAFRIZAL.N	B
6	SMPN 1 IV Koto Aur Malintang	Nuzirwan Ependi	B

7	SMPN 1 2 X 11 Enam Lingkung	Deswiyanti	A
8	SMPN 1 Nan Sabaris	Yasni Tanjung	A
9	SMPN 1 Sungai Geringging	Muhammad Rasyid	A
10	SMPN 1 VII Koto Sungai Sarik	Makmur	A
11	SMPN 2 Patamuan (SATAP)	Haryadi	C
12	SMPN 2 Batang Gasan	Asrul	B
13	SMPN 2 VII Koto Sungai Sarik	Sudirman	A
14	SMPN 3 VII Koto Sungai Sarik (SATAP)	Ariyunas	B
15	SMPN 3 Batang Anai	Hayatussaadah	B
16	SMPN 3 Lubuk Alung	Khairani	A
17	SMPN 3 Patamuan	Alizar	B
18	SMPN 5 Lubuk Alung	Afrizal	C
19	SMPN 01 Lubuk Alung	Armaini	B
20	SMPN 01 V Koto Kampung Dalam	Rahmad Rivoldi	B
21	SMPN 02 2 X 11 Kayutanam	Yarlis Mairoza	A
22	SMPN 02 IV Koto Aur Malintang	SUWARDI	C
23	SMPN 02 Sungai Geringging	Hazairin	B
24	SMPN 03 IV Koto Aur Malintang	Abuzanar	A
25	SMPN 04 VII Koto Sungai Sarik	Sofini	A
26	SMPN 05 IV Koto Aur Malintang	Efrizal	C
27	SMPN 06 Lubuk Alung (SATAP)	Darmailis	C
28	SMPN 1 2 X 11 Kayutanam	Muhardinus	A
29	SMPN 1 Patamuan	Azhari	B
30	SMPN 1 V Koto Timur	Yurnalis	B
31	SMPN 1 Batang Anai	Edison	A
32	SMPN 1 Batang Gasan	Dafri	A
33	SMPN 1 Enam Lingkung	Irman	A
34	SMPN 1 Sintuk Toboh Gadang	Zulhelmi	A
35	SMPN 1 Sungai Limau	Yulnalita	A
36	SMPN 1 Ulakan Tapakis	Arman	A
37	SMPN 1 Padang Sago	Zulkher	A
38	SMPN 2 2 X 11 Enam Lingkung	Heldawati	B
39	SMPN 2 Padang Sago (SATAP)	Yulnarita	B
40	SMPN 2 V Koto Kampung Dalam	Jhon Firman, S.pd	B
41	SMPN 2 Lubuk Alung	Syahrial B	A
42	SMPN 2 V Koto Timur (SATAP)	Zulyatri	C
43	SMPN 2 Batang Anai	Zulfahmi	A
44	SMPN 2 Enam Lingkung	Helmizarwati	B
45	SMPN 2 Nan Sabaris	M. Danir	B
46	SMPN 2 Sintuk Toboh Gadang	Indra Taufik	A
47	SMPN 2 Sungai Limau	Maillesni	B
48	SMPN 2 Ulakan Tapakis (SATAP)	Ismet	A
49	SMPN 3 2 X 11 Kayutanam	Ermes Irianto	B

50	SMPN 3 Batang Gasan ( SATAP )	Nofrizal	C
51	SMPN 3 V Koto Kampung Dalam	E. Yadi	C
52	SMPN 3 Nan Sabaris	Gesti Welni	B
53	SMPN 3 Ulakan Tapakis	Yohendris	C
54	SMPN 3 Sungai Geringging	Suparman	B
55	SMPN 3 Sungai Limau	Sumiyarti	B
56	SMPN 4 V Koto Kampung Dalam	Agus Suryadi	B
57	SMPN 4 IV Koto Aur Malintang (SATAP)	Thamrin	C
58	SMPN 4 Lubuk Alung	Marni Notavia	A
59	SMPN 4 Batang Anai	Amni Harti	B
60	SMPN 4 2 X 11 Kayutanam ( Satap )	Ahmadul Hadi	B
61	SMPN 5 Sungai Limau	Nurlina	B
62	SMPS YAPPHI PASAR USANG	Zulma	Tidak Terakreditasi

Sumber: Website Resmi Kemdibud Tahun 2022

Dari tabel 2 di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dilihat dari akreditasi sekolah, jika akreditasi sekolah tersebut A, maka kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja majelis guru bisa dikatakan sudah baik. Dan sebaliknya apabila akreditasi sekolah C ataupun belum terakreditasi, maka kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru bisa dikatakan cukup baik. Selain kepemimpinan, faktor lain yang diduga mempengaruhi kinerja guru adalah lingkungan kinerja fisik. Karena dengan adanya lingkungan kerja yang baik/kondusif, diduga dapat meningkatkan mutu kerja dan kinerja guru. Menurut Anoraga (2006:58) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik akan mempengaruhi kinerja yang baik pula pada segala pihak, baik pada para pekerja, pimpinan atau hasil pada pekerjaannya. Penulis memperoleh data mengenai lingkungan kerja fisik di SMPN 1 VII Koto Sungai Sarik yang terlihat pada tabel 3 dibawah ini:

**Tabel 3. Data Lingkungan kerja Fisik SMPN 1 VII Koto Sungai Sarik**

Fasilitas	Jumlah	Jumlah Guru
Meja	40	36
Kursi	40	36
Infokus	5	36
Ruangan	1	36
Lemari	5	36
Kipas Angin	5	36

Sumber: Waka Humas SMPN 1 VII Sungai Sarik 2022

Tabel 3 menjelaskan bahwa masih belum lengkapnya lingkungan kerja fisik di SMPN 1 VII Sungai Sarik, salah satunya seperti meja yang hanya tersedia sebanyak 40 meja dengan jumlah guru 36 orang maka jumlah ini tidak sebanding dengan jumlah guru yang akan menggunakan meja tersebut, begitu juga dengan jumlah kursi yang tersedia juga tidak sebanding dengan jumlah guru yang menggunakan kursi tersebut, sehingga menyebabkan sebagian guru tidak mendapatkan fasilitas yang memadai dan memberi kondisi yang tidak nyaman dan tidak menyenangkan.

Fasilitas yang tidak memadai tersebut tidak mampu menciptakan kinerja guru yang lebih baik, hal ini akan berpengaruh terhadap kinerja guru. Lingkungan kerja fisik adalah kondisi dan sosiologis, lingkungan kerja fisik yang baik sangat mempengaruhi kondisi kerja guru-guru di sekolah tersebut. Kondisi kerja yang nyaman dan

menyenangkan akan mampu menciptakankinerja guru yang lebih baik. Dimana lingkungan kerja fisik juga sangat berpengaruh terhadap pendidikan guru, lingkungan kerja yang nyaman ini mempengaruhi pendidikan yang sangat profesional.

Selain kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja fisik, motivasi juga diduga berpengaruh terhadap kinerja guru. Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah dan tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan Mangkunegara, (2010:61). Menurut Hasibuan, (2010:95) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Hasil observasi yang penulis lakukan, penulis memperoleh data mengenai motivasi kerja yang diperoleh melalui absensi guru SMPN 1 VII Koto Sungai Sarik yang terlihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4. Data Absensi Guru SMPN 1 VII Koto Sungai Sarik**

No	Keterangan				
	Bulan	Sakit	Izin	Alfa	Terlambat
1	Januari	-	-	-	-
2	Februari	-	-	-	-
3	Maret	-	2	-	-
4	April	-	2	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>0</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Sumber: Tata Usaha SMPN 1 VII Koto Sungai Sarik 2022

Berdasarkan tabel 4 di atas, dapat kita lihat bahwa guru di SMPN 1 VII Koto Sungai Sarik memiliki motivasi kerja yang sangat memuaskan karena dapat dilihat dari absensi guru selama 4 bulan terakhir tercatat sebanyak 4 orang guru yang izin, selain itu guru hadir semua.

Selain absensi guru, motivasi kerja juga dapat dilihat dari beberapa indikator motivasi kerja salah satunya penghargaan. Penghargaan yang didapat oleh guru selama mengajar di SMPN 1 VII Koto Sungai Sarik adalah sebagai berikut:

**Tabel 5. Penghargaan yang di dapat guru SMPN 1 VII Koto Sungai Sarik**

No	Jenis Penghargaan	Jumlah Guru Yang Mendapat Penghargaan (Orang)	Jumlah Guru Yang Tidak Mendapat Penghargaan (Orang)	Jumlah Guru (Orang)
1	Piagam Diklat	10	26	36
2	Penghargaan guru terbaik	6	30	36
3	Penghargaan guru terdisiplin	3	33	36
4	Penghargaan Jurusan	8	28	36
5	Penghargaan Guru terampil/ kompetitif	9	27	36
6	Penghargaan guru berprestasi	15	21	36

Sumber: Tata Usaha SMPN 1 VII Koto Sungai Sarik



Tabel 5 menjelaskan bahwa guru di SMPN 1 VII Koto Sungai Sarik sudah memiliki beberapa kategori penghargaan yang diraih di sekolah. Kategori penghargaan yang banyak diraih oleh guru adalah penghargaan guru berprestasi sebanyak 15 orang, selanjutnya penghargaan piagam diklat diraih oleh 10 orang, penghargaan guru terampil/kompetitif sebanyak 9 orang, penghargaan jurusan sebanyak 8 orang, penghargaan guru terbaik sebanyak 6 orang, penghargaan guru terdisiplin sebanyak 3 orang. Dari tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa masih banyak guru yang tidak mendapat kategori penghargaan yang ada di sekolah, artinya masih rendahnya motivasi kerja guru di SMPN 1 VII Koto Sungai Sarik Kabupaten Padang Pariaman. Sehingga permasalahan ini harus diatasi pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja fisik, motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di SMP Kabupaten Padang Pariaman.

## METODE

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dan asosiatif, penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independent) tanpa membuat perbandingan atau perhubungan dengan variabel yang lain, sedangkan penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Siregar, 2013:15). Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Agustus 2022 dengan populasi sebanyak berjumlah 36 orang guru di kabupaten Padang Pariaman. teknik pengambilan sampel menggunakan teknik non-random sampling yaitu sebanyak 75 pelaku UMKM. Jenis data yang digunakan yaitu skala likert data primer dan sekunder yang berasal dari catatan hasil wawancara, kuesioner dan hasil observasi lapangan dan data sekunder. Teknik analisis data yang diterapkan dalam penelitian ini yaitu analisis deskriptif. Uji prasyarat analisis berupa uji normalitas, multikoloniaritas, heterokedastisitas dan uji hipotesis menggunakan uji regresi linier berganda, uji F, uji t, dan uji determinasi menggunakan spss versi 22.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Tujuan dilakukannya penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja fisik, motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di SMPN 1 VII Koto Sungai Sariak Kabupaten Padang Pariaman.. Dalam penelitian ini dilakukan terlebih dahulu uji normalitas, uji multikoloniaritas, dan uji heterokedastisitas. Selanjutnya uji regresi linear berganda, uji t, uji f dan determinasi.

**Tabel 2. Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		56
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.05705606
Most Extreme Differences	Absolute	.084
	Positive	.084
	Negative	-.076
Test Statistic		.084
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data Primer diolah 2022



Tabel 2 menunjukkan bahwa uji normalitas dengan nilai signifikan  $0.200 > 0.05$ . Sehingga dapat dikatakan data pada tabel berdistribusi normal.

**Tabel 3. Uji Multikoloniaritas**

		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients				
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.391	6.796		.499	.620		
	Kepemimpinan Kepala Sekolah	1.031	.086	.856	12.055	.000	.996	1.004
	Lingkungan Kerja Fisik	.020	.094	.017	.216	.830	.813	1.230
	Motivasi Kerja Guru	.070	.073	.076	.964	.340	.815	1.227

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : Data Primer diolah 2022

Tabel 3 diketahui bahwa nilai VIF untuk kepemimpinan sekolah  $1.004 < 10$  dengan tolerance  $0.996 > 0.10$ , nilai VIF lingkungan kerja fisik  $1.230 < 10$  dengan tolerane  $0.813$  dan nilai VIF untuk motivasi kerja guru  $1.227 < 10$  dengan tolerance  $0.815 > 0.10$  sehingga dapat dikatakan bahwa tidak terjadi multikoloniaritas antara variabel independen.

**Tabel 4. Uji Heterokedastisitas**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3.385	4.398		.770	.445
	Kepemimpinan Kepala Sekolah	-.001	.055	-.001	-.010	.992
	Lingkungan Kerja Fisik	-.056	.061	-.141	-.922	.361
	Motivasi Kerja Guru	.014	.047	.045	.296	.769

a. Dependent Variable: RES2

Sumber : Data Primer diolah 2022

Tabel 4 dapat dilihat bahwa nilai sig variabel kepemimpinan kepala sekolah sebesar  $0.992 > 0.05$ , nilai sig lingkungan kerja fisik  $0.361 > 0.05$  dan nilai signifikan untuk variabel motivasi kerja guru yaitu  $0.769 > 0.05$  dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel penelitian yang digunakan terbebas dari gejala heterokedastisitas

**Tabel 5. Uji Analisis Linier Berganda**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized		Standardized		
		Coefficients		Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3.391	6.796		.499	.620
	Kepemimpinan Kepala Sekolah	1.031	.086	.856	12.055	.000
	Lingkungan Kerja Fisik	.020	.094	.017	.216	.050
	Motivasi Kerja Guru	.070	.073	.076	.964	.030

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : Data Primer diolah 2022

Tabel 5 diketahui koefisien regresi yang diolah menggunakan spss versi 22 dimana masing-masing koefisien variabel adalah kepemimpinan kepala sekolah X1 sebesar 1.031, koefisien lingkungan kerja fisik X2 sebesar 0.020 dan koefisien variabel motivasi kerja guru X3 sebesar 0.070 dengan nilai konstanta 3.391. Maka dapat diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 3.391 + 1.031X_1 + 0.020X_2 + 0.070X_3 + e$$

**Tabel 6. Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1455.992	3	485.331	49.099	.000 <sup>b</sup>
	Residual	514.008	52	9.885		
	Total	1970.000	55			
a. Dependent Variable: Kinerja Guru						
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja Guru, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja Fisik						

Sumber : Data Primer diolah 2022

Tabel 6 dapat dilihat bahwa fhitung sebesar 49.099 dengan tingkat signifikan sebesar  $0.000 < 0.005$  sehingga persamaan regresi yang dipakai bisa dikatakan sudah benar dan modelnya dapat digunakan sebagai uji penelitian

**Tabel 7. Uji t**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized		Standardized		
		Coefficients		Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3.391	6.796		.499	.620
	Kepemimpinan Kepala Sekolah	1.031	.086	.856	12.055	.000
	Lingkungan Kerja Fisik	.020	.094	.017	.216	.050
	Motivasi Kerja Guru	.070	.073	.076	.964	.030

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : Data Primer diolah 2022

Tabel 7 dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi kepemimpinan kepala sekolah X1 yaitu  $0.000 < 0.05$  yang artinya  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima, hal tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah, berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMA Kabupaten Padang Pariaman. Nilai signifikansi lingkungan kerja fisik X2 yaitu  $0.050 < 0.05$  yang artinya  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima, hal tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMP Kabupaten Padang Pariaman. Sedangkan motivasi kerja guru X3 yaitu  $0.030 < 0.005$  yang artinya  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima, hal tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja guru tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMP Kabupaten Padang Pariaman.

**Tabel 8. Uji Determinasi**

		Model Summary <sup>b</sup>			
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.860 <sup>a</sup>	.739	.724	3.144	1.950

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja Guru , Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja Fisik

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : Data Primer diolah 2022

Berdasarkan tabel 8 untuk mengetahui kontribusi dari variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat pada tabel di atas dengan nilai R square 0,739. Artinya kontribusi antara kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja fisik dan motivasi guru kinerja guru sebesar 0.724 atau 72.4% sisanya sebesar 0.276 atau 27.6% disumbangkan oleh faktor lain yang dalam penelitian ini tidak di teliti.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMP Kabupaten Padang Pariaman

Berdasarkan pengujian hipotesis diketahui bahwa secara parsial kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru di SMPN 1 VII Koto Sungai Sariak Kabupaten Padang Pariaman. Hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa regresi kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Lebih besar pengaruh guru yang belum sertifikasi dibanding guru yang sertifikasi dengan nilai koefisiennya pada guru yang belum sertifikasi.

Dapat dikatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah sudah cukup baik. Sedangkan indikator yang memiliki tingkat capaian responden terendah pada variabel kepemimpinan kepala sekolah adalah menerapkan pendekatan dan menunjukkan sikap teladan dan termasuk kategori cukup baik. Dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah SMPN 1 VII Koto Sungai Saria Kabupaten Padang Pariaman sudah menerapkan pendekatan dan menunjukkan sikap teladan dengan baik.

Berdasarkan hasil penelitian dari olahan data primer 2022 diketahui kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru, karena dengan adanya kepemimpinan yang baik dari kepala sekolah maka akan dapat meningkatkan kinerja guru, baik guru sertifikasi maupun non sertifikasi. Kinerja yang baik dari seorang guru berdasarkan dengan kepemimpinan dari atasan yang dapat memberikan dorongan untuk terus berkontribusi dalam pendidikan.

Locke (1991) mendefinisikan "Kepemimpinan sebagai proses membujuk (inducing) orang-orang lain untuk mengambil langkah menuju suatu sasaran bersama." definisi tersebut mengkategorikan tiga elemen. Pertama, kepemimpinan merupakan suatu konsep relasi (relational concept). Kedua, Kepemimpinan hanya ada dalam relasi dengan orang-orang lain. Ketiga, kepemimpinan merupakan suatu proses.

Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kusmiah (2010:103) bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari keterampilan konseptual kepala sekolah menurut persepsi guru, keterampilan hubungan antar manusia kepala sekolah menurut persepsi guru, keterampilan teknis kepala sekolah menurut persepsi guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru sekolah dasar di Kecamatan Sukomanunggal Kota Surabaya. Lebih lanjut dari penelitian Maigahoaku (2010: 135) membuktikan bahwa terdapat sumbangan yang signifikan dari kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah, dan kompetensi guru secara bersama terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Atas di Kabupaten Manggarai.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan Handayani (2015) yang menyimpulkan bahwa terdapat hubungan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMA Negeri Wonosobo.

#### **Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Guru di SMP Kabupaten Padang Pariaman**

Berdasarkan pengujian hipotesis diketahui bahwa secara parsial lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja guru di SMPN 1 VII Koto Sungai Saria Kabupaten Padang Pariaman. Dapat dikatakan bahwa fasilitas kerja yang disediakan di SMPN 1 VII Koto Sungai Saria Kabupaten Padang Pariaman sudah baik. Berdasarkan hasil penelitian dari olahan data primer 2022 diketahui bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja guru, ditemukan adanya beberapa fasilitas kerja yang kurang memadai, sehingga menyebabkan sebagian guru tidak mendapatkan fasilitas yang memadai dan memberi kondisi yang tidak nyaman dan tidak senang di dalam ruangan majelis guru. Maka dari itu sangat perlulah fasilitas kerja bagi semua karyawan, guru maupun pegawai untuk mendorong terciptanya kenyamanan kerja.

Sedarmayanti (2011: 26) menjelaskan lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi guru baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja yang baik akan memberikan kenyamanan pribadi maupun dalam membangkitkan semangat kerja guru sehingga dapat mengerjakan tugas-tugas dengan baik. Disamping itu guru akan lebih senang dan nyaman dalam bekerja apabila fasilitas yang ada cukup memadai serta relatif modern. Menurut Scott (1981) dalam Torang (2014: 27) mendefinisikan lingkungan kerja fisik adalah semua bentuk ketergantungan hubungan yang dapat membuat organisasi bertahan hidup di sekitar sistem di mana dia berada.

Berdasarkan pandangan para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik sangat berpengaruh terhadap kinerja guru karena dengan lingkungan kondusif akan lebih membantu guru dalam bekerja dan mengajarkan siswa. Hasil penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan Iskandar (2012) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

guru di SMA Sekabupaten Kendal.

### **Pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di SMP Kabupaten Padang Pariaman**

Berdasarkan pengujian hipotesis diketahui bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Rao Kabupaten Pasaman. Dapat disimpulkan bahwa guru di SMPN 1 VII Koto Sungai Sariak Kabupaten Padang Pariaman selalu terlibat dalam urusan sekolah maupun rapat sekolah. Dari hasil pengolahan data primer yang telah dilakukan terlihat bahwa motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja guru, karena guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan dapat mencapai prestasi atau kinerja yang bagus, dan sebaliknya apabila motivasi kerja guru kurang baik, kinerja guru tidak akan berkembang.

Menurut nawani (2003) dalam (Malinda, 2015: 26) menunjukkan bahwa gairah atau ketidak semangatannya seseorang pekerja dalam melaksanakan pekerjaan sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja yang mendorongnya. Dalam kata lain setiap pekerjaan memerlukan motivasi yang kuat agar bersedia melaksanakan pekerjaan dan mampu menciptakan kinerja yang tinggi secara bersemangat. Motivasi sangat mempengaruhi kinerja guru, dengan adanya motivasi maka terjadilah kemauan kerja yang tinggi dan dengan adanya kemauan kerja yang dihasilkan akan meningkatkan keamauan untuk bekerja.

Motivasi bukan satu-satunya agar kinerja guru baik, dengan adanya motivasi yang mendukung seperti kecukupan kebutuhan fisiologi guru seperti sandang pangan, ada rasa aman dan rasa penghargaan seperti tidak membedakan guru satu dengan guru lainnya. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan Alfhan Rizalil (2013) yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru ekonomi akuntansi sma negeri dan swasta se-kabupaten kedal. Iskandar (2012) berdasarkan penelitiannya juga menemukan bahwa terdapat Pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja Guru SMA Negeri Se Kabupaten kendal.

### **Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Di SMP Kabupaten Padang Pariaman.**

Berdasarkan pengujian hipotesis diketahui Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja Fisik, Pendidikan, Pelatihan dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja guru di SMPN 1 VII Koto Sungai Sariak Kabupaten Padang Pariaman. Menurut teori “ ada tiga kelompok variabel yang mempengaruhi perilaku kerja dan kinerja yaitu: variabel individu, variabel organisasi, dan variabel psikologi”. Gibson et.al., (1985:51-53) dalam Supardi (2014:31). Kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah diterapkan. (Supardi, 2014: 45).

Kinerja merupakan terjemah dari bahasa inggris work performance atau job performance atau performance saja. Dalam kamus besar bahasa indonesia “Kinerja adalah suatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan dalam kemampuan kerja” (Depdiknas, 2003). Kinerja sangat berkaitan dengan hasil kerja. Hasibuan dan Malayu,(2003:94) menyatakan bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Rusyan, Tabrani,(2000) kinerja guru adalah melaksanakan proses pembelajaran baik dilakukan di dalam kelas maupun di luar kelas di samping mengerjakan kegiatan-kegiatan lainnya, seperti mengerjakan administrasi sekolah dan administrasi pembelajaran, melaksanakan bimbingan dan layanan pada para siswa, serta melaksanakan penilaian. Berdasarkan uraian diatas dapat ditarik kesimpulan kinerja guru merupakan suatu proses melaksanakan, menyelesaikan tugas, dan tanggung jawab seorang guru dalam melaksanakan tugas dan kegiatan-kegiatan lainnya. suatu tindakan yang ditandai munculnya “feeling” dan tanggapan terhadap tujuan yang ingin dicapai. Sedangkan motivasi belajar itu sendiri adalah keseluruhan daya penggerak dalam diri siswa yang menimbulkan kegiatan belajar, yang menjamin kelangsungan dari kegiatan belajar dan memberikan arah sehingga tujuan yang dikehendaki dapat tercapai.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh faktor-faktor yang telah diteliti diatas, gunu untuk meningkatkan kinerja guru diharapkan guru dapat terus memotivasi diri sendiri, memahami kinerja masing-masing, ikut serta dalam kegiatan seminar maupun kuliah umum dan disamping itu keterlibatan aasan juga berpengaruh terhadap kinerja guru.

## SIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dapat dijelaskan pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja fisik, dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja guru di SMPN 1 VII Koto Sungai Sariak Kabupaten Padang Pariaman. Semakin baiknya pemimpin kepala sekolah dalam memimpin dan lengkapnya fasilitas serta motivasi makain akan semakin baiknya kinerja guru. Berdasarkan simpulan diatas dapat disarankan kepala sekolah untuk dapatmeningkatkan kualitas guru yang berbakat dan berprestasi dalam melakukan kinerja, dengan meningkatnya kualitas guru maka akan memberikan dampak pada kinerja guru tersebut.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alfhan Rizalil. (2013). *Pengaruh pendidikan, pelatihan dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru ekonomi akuntansi SMA Negeri dan Swasta Se- Kabupaten Kedal*. Skripsi.
- Arikunto. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Atmodiwirio. (n.d.). *Kepala sekolah yang efektif berdasarkan penelitian Nasional Association of Secondary School Prncipals*.
- Depdiknas. (2003). *Kurikulum 2004 Standart Kompetensi*. jakarta: Puskur. Dit. PTKSD.
- Endang Kusmiah. (2010). *"Hubungan keterampilan manajerial kepala sekolah dengan kinerja guru sekolah dasar di Kecamatan Sukomanunggal Kota Surabaya"*. Tesis. Yogyakarta: Pascasarjana UNY.
- Fredikus Djelahu Maighoaku. (2010). *"Sumbangan kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah, dan kompetensi guru terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Atas di Kabupaten Manggarai"*. Tesis. Yogyakarta: Pascasarjana UNY.
- Hasanah, D. S. (2010). *Pengaruh Pendidikan Latihan (Diklat) Kepemimpinan Guru Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Se Kecamatan Babakancikao Kabupaten Purwakarta*. Jurnal Penelitian Pendidikan, 11(2), 85–96.
- Hasibuan dan Malayu. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Vol. 8). Jakarta: Bumi Aksara.
- Iskandar. (2012). *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sma Se-Kabupaten Kendal*, 1(2).
- Ibrahim dan Sukmadinata. 1993. *Perencanaan Pengajaran*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Locke, Edwin A, Shelley Kirkpatrick, Jill K.Wheeler, Jodi Schneider, Kathryn Niles, Harold Goldstein, Kurt Welsh, Dong-OkChah (1991), *The Essence of Leadership, The Four Keys to Leading Successfully*, Lexington Books, New York
- Mangkunegara. (2010). *Motivasi Kerja*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Martin dan Millower ; serta Willower dan Kmetz dalam Mulyasa. (2012). *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mulyasa dalam Rizalil Alfhan. (2009). *Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa. 2012. *Manajemen Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta : PT.Bumi Aksara.
- Miarri, V. & Arimbi, N. (2011). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri Di Temanggung Skripsi*. Skripsi, 8. Robbin. Perilaku Organisasi, Jilid 2, Prenhallindo, Jakarta, 2000.
- Sudjana, Nana. (2004). *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Sinar Baru
- Wahjosumidjo. 199. *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.