

## **Pengaruh Prestasi Kerja, Jabatan Kerja, Kepemimpinan Transformal, Kepedulian Lingkungan dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru SMA di Indonesia**

**Darmawati<sup>1\*</sup>, Yulianti Hidayah<sup>2</sup>, Esra Tarigan<sup>3</sup>, Amril<sup>4</sup>, Petrus Loo<sup>5</sup>**

<sup>1</sup> Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Indonesia

<sup>2</sup> STKIP PGRI Banjarmasin, Indonesia

<sup>3</sup> Universitas Quality Berastagi, Indonesia

<sup>4</sup> Institut Bisnis dan Komputer Indonesia, Medan, Indonesia

<sup>5</sup> STIE Eka Prasetya, Medan, Indonesia

<sup>1\*</sup>e-mail: [darmawati@umsu.ac.id](mailto:darmawati@umsu.ac.id) <sup>1\*</sup>[darma\\_wati65@yahoo.com](mailto:darma_wati65@yahoo.com)

---

**Abstract:** The purpose of this study is to find out and analyze how much influence work performance, work position, transformational leadership and environmental concern, both partially and simultaneously have on the work productivity of high school teachers in Indonesia through the work discipline variable as an intervening variable. The population of this study were high school teachers throughout Indonesia, totaling 13,365 people and the sampling method in this study was by using the simple random sampling method, where the number of samples after being calculated using the slovin formula was 40 high school teachers throughout Indonesia. The data analysis used is the structural equation model (SEM) method. The results of the study explain that partially only the variables of work performance, job position, transformational leadership and environmental awareness have an effect on the productivity variables of high school teachers in Indonesia, these four variables also have an effect on work discipline. Simultaneously the variables of work performance, work position, transformational leadership and environmental awareness affect work productivity through the work discipline variable as an intervening variable, where this makes teacher performance better, and is able to create new learning models that are in accordance with what is expected of the parties schools with teacher performance, work positions held and accompanied by transformational leadership, and environmental concern will make high school teachers in Indonesia more sensitive and tend to make themselves aware of their functions which can also adapt and transform for the better and are able to give birth to high achieving students and have good competence.

**Keywords:** job achievement, job position, transformational leadership, environmental concern, work discipline, high school teacher work productivity

**Abstrak:** Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh prestasi kerja, jabatan kerja, kepemimpinan transformal dan kepedulian lingkungan, baik secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja guru SMA yang ada di Indonesia melalui variabel disiplin kerja sebagai variabel intervening. Adapun populasi penelitian ini adalah guru SMA yang ada di seluruh Indonesia yang berjumlah 13.365 jiwa dan metode pengambilan sampel pada penelitian ini adalah dengan menggunakan metode *simple random sampling*, dimana jumlah sampel yang ada setelah dihitung menggunakan rumus *slovin* sebanyak 40 orang guru SMA di seluruh Indonesia. Adapun analisa data yang digunakan adalah menggunakan metode *structural equation model* (SEM). Hasil penelitian menjelaskan bahwa secara parsial hanya variabel prestasi kerja, jabatan kerja, kepemimpinan transformal dan kepedulian lingkungan berpengaruh terhadap variabel prouktivitas guru SMA yang ada di Indonesia, keempat variabel ini juga berpengaruh terhadap disiplin kerja. Secara simultan variabel prestasi kerja,

jabatan kerja, kepemimpinan transformal dan kepedulian lingkungan berpengaruh terhadap produktivitas kerja melalui variabel disiplin kerja sebagai variabel intervening, dimana hal ini membuat kinerja guru

menjadi lebih baik, serta mampu menciptakan model pembelajaran yang baru yang sesuai dengan apa yang diharapkan pihak sekolah dengan prestasi kerja guru, jabatan kerja yang diemban dan dibarengi kepemimpinan transformal, serta kepedulian lingkungan akan membuat guru SMA di Indonesia menjadi lebih peka dan cenderung membuat dirinya sadar akan fungsinya yang juga dapat beradaptasi dan bertransformasi menjadi lebih baik dan mampu melahirkan siswa yang berprestasi dan memiliki kompetensi yang baik.

**KATA kunci:** prestasi kerja, jabatan kerja, kepemimpinan transformal, kepedulian lingkungan, disiplin kerja, produktivitas kerja guru sma

---

Copyright (c) 2023 The Authors. This is an open access article under the CC BY-SA 4.0 license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>)

## PENDAHULUAN

Guru merupakan salah satu orang yang berjasa dalam memberikan pengetahuan, kecakapan, serta nasehat-nasehat bagi anak didik dalam jenjang anak-anak hingga tumbuh kembang menjadi dewasa. Masih banyak anak-anak yang sudah tumbuh berkembang hingga dewasa masih mengingat materi pelajaran apa yang diajarkan gurunya, serta pesan apa yang disampaikan kepada siswa tersebut ketika mereka masuk kelas dan melakukan proses belajar-mengajar, sehingga mereka masih teringat akan ajaran, tuntunan, arahan, serta bimbingan yang dilakukan oleh gurunya ketika mereka masih duduk di bangku sekolah.

Dunia pendidikan ini secara tidak langsung dapat meningkatkan suatu prestasi tidak hanya bagi siswa yang mampu menangkap materi pelajaran yang diberikan oleh guru, melainkan juga bagi guru mereka dapat meningkatkan prestasi kerja jika siswa dapat memahami materi pembelajaran dan mampu beradaptasi dengan model pembelajaran yang dibuat. Prestasi guru terletak pada prestasi murid, maksudnya jika murid berprestasi, maka pihak sekolah menganggap guru memiliki kinerja dan prestasi kerja yang baik, sehingga dapat dikatakan guru dapat menyadari akan fungsi dan tanggung jawab yang diemban dengan baik dan sesuai dengan visi dan misi sekolah sebagai lembaga pendidikan yang diharapkan bisa meningkatkan kualitas, kapasitas, serta kapabilitas siswa, dimana peningkatan kualitas siswa secara tidak langsung akan berimbas kepada kualitas guru dan sekolah, sehingga dengan meningkatnya kualitas tugas dan tanggung jawab guru untuk melahirkan sumber daya manusia yang berguna, serta

memiliki kompetensi telah terlaksana dengan baik.

Selain peningkatan prestasi tugas sebagai guru merupakan jabatan pekerjaan yang melelahkan, sekaligus membuat guru menjadi pelita harapan buat siswa atau peserta didik, dimana guru dapat membantu mengembangkan potensi diri, serta mampu memoles karakteristik siswa yang dinilainya memiliki bakat serta pola pikir yang cerdas dalam memahami setiap materi pembelajaran yang ada, dimana jabatan sebagai guru akan membuat guru memiliki komitmen kuat untuk terus meningkatkan kapasitas dirinya dan sadar akan fungsinya, sehingga akan mudah meningkatkan kinerjanya yang berakibat kepada peningkatan produktivitas kerja yang tinggi dari guru.

Guru dapat mengembangkan diri dan mampu beradaptasi dengan apa yang terjadi di lingkungan tidak saja internal, tetapi juga lingkungan eksternal, dimana dengan kondisi zaman atau era 4.0 sekolah membutuhkan kepemimpinan transformal guna mengubah pola pikir yang selama ini pendidikan yang ada masih monoton merubah image menjadi lembaga pendidikan yang mampu beradaptasi dengan berbagai tantangan dan lingkungan, sehingga sekolah memaksa guru untuk terus meningkatkan kemampuannya, serta kompetensinya, dimana guru yang mampu meningkatkan pola pikirnya akan mampu menerapkan model pembelajaran yang menciptakan kreatifitas sesuai perkembangan zaman, sehingga guru akan mudah meningkatkan kinerja dan produktivitas kerjanya akan baik karena mampu beradaptasi dan merubah pemikiran yang ada tentang model pembelajaran dan juga cara membawakan materi di kelas, sehingga akan berdampak luas ke siswa yang juga akan merubah pemikirannya demi meningkatkan pemahaman baru dan cara belajar baru agar dirinya berhasil dan meraih prestasi dan ilmu yang diperolehnya berguna bagi pemecahan masalah di masyarakat.

Selain munculnya kepemimpinan transformal, guru sekolah perlu dibekali ilmu mengenai perlindungan lingkungan, dimana guru harus diberi arahan oleh pimpinan sekolah agar nantinya perlu diberikan pengetahuan mengenai materi kepedulian lingkungan, dimana hal ini akan menyadarkan guru dan siswa bahwa di sekeliling wilayah sekolah perlu adanya lingkungan bersih dan rapi, sehingga secara tidak langsung Kepala Sekolah dan guru mendidik siswa agar mereka memiliki empati yang mendalam tentang kebersihan dan kerapian lingkungan sekitar, dimana dengan menerapkan hal tersebut akan memunculkan kemampuan yang tinggi dari guru yang berimbas pada peningkatan kinerja dan juga peningkatan produktivitas kerja, dimana guru yang produktif tidak saja

dilihat dari kemampuan guru dalam menerapkan materi pelajaran, tetapi juga bisa dilihat dari adanya jiwa untuk mengayomi siswa untuk menjaga dan peduli akan lingkungan dengan tidak saja menyampaikan himbauan, tetapi juga melakukan tindakan nyata untuk membersihkan lingkungan baik di dalam sekolah, maupun di luar sekolah, serta menerapkannya di lingkungan masyarakat.

Selain itu, pengayoman ini juga merupakan bagian dari disiplin kerja yang ada dan menjadi tanggung jawab guru kepada sekolah, dimana kedisiplinan dalam bekerja tidak saja dilihat dari penerapan pengayoman kepada siswa untuk peduli terhadap lingkungan, tetapi kedisiplinan dapat dilihat dari ketepatan waktu dalam mengajar di kelas dan penyampaian materi secara lugas dan tepat kepada siswa, sehingga mereka mampu memahami mengenai apa yang akan diajarkan. Situasi tersebut akan membuat pimpinan sekolah yang berjiwa transformasi melihat bahwa guru di lingkungan pendidikan tempat dia memimpin memiliki kualitas dan kapabilitas membuat siswa mengerti dan memahami akan materi pelajaran yang dibawa, sehingga pemimpin akan mampu menilai bahwa guru tersebut memiliki produktivitas yang baik dan memiliki kinerja yang tinggi. SMA (Sekolah Menengah Atas) merupakan salah satu lembaga pendidikan yang berada di level menengah, dimana siswa atau siswi setelah menempuh pendidikan SMP, lalu ada yang memilih naik tingkat ke level selanjutnya menempuh pendidikan di SMA. Di lembaga pendidikan SMA ini guru harus memiliki kemampuan yang lebih jika dibandingkan dengan level pendidikan SMP, sehingga nantinya guru akan merubah pola pikirnya karena dituntut oleh keadaan, serta visi dan misi pimpinan sekolah dalam mengembangkan potensi siswa atau siswi untuk meraih prestasi, serta meningkatkan kualitas, kapasitas, serta kapabilitas diri agar mampu mengembangkan bakat dan juga menumbuhkan kesadaran untuk rendah diri dan mencintai lingkungan, sehingga siswa SMA akan mampu naik tingkat ke level yang lebih dari yang seharusnya diperoleh, sehingga sekolah dapat menilai bahwa siswa telah memahami apa yang disampaikan guru dan pimpinan akan mengapresiasi kinerja guru tersebut dan dapat menilai bahwa guru yang ada di lingkungannya telah memiliki produktivitas yang baik, karena berhasil melahirkan siswa yang berprestasi, serta tetap membunih dna menjaga lingkungan. Akan tetapi di Indonesia jumlah guru SMA cenderung mengalami penurunan, dimana kondisi jumlah guru SMA di Indonesia periode Tahun 2018-2022 berikut ini:

**Tabel 1.** Jumlah Guru SMA Di Indonesia Tahun 2018-2022

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah Guru SMA Di Indonesia (Ribu/Jiwa)</b>	<b>Penilaian Skor Kinerja Rata-Rata</b>
2018	36.522	330
2019	13.853	327
2020	17.838	320
2021	13.495	325
2022	13.365	321

Sumber : bps.go.id, 2022

Tabel di atas dapat disimpulkan bahwa Tahun 2018-2022 jumlah guru SMA mengalami penurunan dan juga skor kinerja rata-rata juga cenderung menurun, dimana hal ini disebabkan oleh menurunnya produktivitas kerja guru dalam menjalankan fungsi dan tugasnya untuk membina dan mendidik siswa yang ada, dimana hal ini membuat prestasi kerja guru menurun, serta beban mengenai jabatan kerja sebagai guru yang tidak sesuai dengan apa yang diharapkan guru SMA di Indonesia disamping masih banyak pimpinan sekolah SMA masih belum memiliki visi yang mampu mentransformasikan diri menjadi sekolah yang memiliki manfaat unggul dan juga proses adaptasi yang kurang baik terhadap kondisi dan lingkungannya, sehingga pimpinan hanya mendorong untuk melakukan proses belajar-mengajar dan tidak mendorong guru untuk mengayomi mengenai kepedulian lingkungan, sehingga mempengaruhi disiplin kerja yang membuat guru selalu mengajarkan materi yang tidak tepat sasaran, akibatnya membuat kinerja terus menurun karena pengaruh dari sikap pimpinan yang kaku dan menoton, serta tidak berorientasi perubahan atau transformasi. Hal ini sejalan dengan penelitian (Hadi, 2018) produktivitas kerja guru tidak hanya dilihat dari seberapa mampu dia menerapkan metode yang tepat untuk pembelajaran, akan tetapi dia dapat menjadi inovator dalam menciptakan kreatifitas pembelajaran disertai dengan bimbingan agar siswa mau menjadi pribadi yang baik dan mampu menjaga lingkungannya. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh prestasi kerja, jabatan kerja, kepemimpinan transformal dan kepedulian lingkungan, baik secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja guru SMA yang ada di Indonesia melalui variabel disiplin kerja sebagai variabel intervening. (Indrayani, 2021) menyatakan bahwa prestasi kerja merupakan gambaran dari berhasil tidaknya tindakan atau pekerjaan

yang diperoleh guna meningkatkan kinerja. (Seprini dan Hadi, 2017) menyatakan bahwa prestasi kerja guru merupakan upaya guru untuk dapat mengembangkan diri dan mendidik anak didik secara baik dan adil. (Berdi, 2019) menyatakan bahwa prestasi kerja guru dapat dilihat dari peningkatan kemampuan dirinya untuk selalu menerapkan model pembelajaran yang sesuai dengan kemampuan dan kapasitas yang dimiliki siswa dengan harapan agar siswa dapat meraih bakat dan prestasi agar nama guru dan sekolah menjadi harum dan jelas. (Furoida, 2018) menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja guru, yaitu adanya kemampuan guru dalam mendidik siswa menjadi berprestasi dan adanya motivasi tinggi untuk selalu menerapkan metode pembelajaran yang sesuai dengan keinginan dan kemampuan anak didik. (Supriyanto, 2018) menjelaskan bahwa indikator prestasi kerja guru, yaitu kualitas kerja yang dimiliki karena adanya kemampuan dalam menguasai kelas dan menerapkan model belajar yang baik, kuantitas kerja yang dihasilkan melalui seringnya guru masuk ke dalam kelas yang membuat kinerjanya naik, jangka waktu dalam menyampaikan materi disesuaikan dengan jam belajar yang dilakukan agar siswa tidak jenuh, serta mengefektifkan waktu yang ada untuk meningkatkan kemampuan siswa menjadi lebih baik dan mampu menguasai materi pembelajaran. (Tanumihardjo et al., 2017) jabatan kerja merupakan proses dalam memikul tugas dan tanggung jawab guru dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia. (Tiko, 2017) menyatakan bahwa jabatan kerja merupakan hal yang disematkan kepada pekerja yang merupakan bagian dari struktur organisasi untuk membantu meningkatkan kinerja organisasi. (Mazidah, 2019) menjelaskan bahwa jabatan kerja adalah sesuatu yang disandang oleh pihak pekerja dan profesi sebagai beban untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan tupoksinya. (Saputra, M. Rendra dan Habe, Hazarin dan Bambang, 2018) menjelaskan bahwa tujuan dari seseorang diberikan jabatan kerja adalah untuk menandakan bahwa diri karyawan atau profesi dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan kemampuan dan kapasitas yang dimiliki. (Elyzalmi, 2022) menyatakan bahwa indikator dari jabatan kerja guru, yaitu adanya jabatan yang disandang, adanya pekerjaan yang dikerjakan, adanya kesadaran atas tugas pokok guru, serta mampu memberikan dorongan dan bimbingan. (Agustina, Helen dan Kriwangko, 2017) menyatakan bahwa kepemimpinan transformal adalah merupakan kepemimpinan yang merubah *image* atau perubahan secara radikal dengan maksud untuk merubah kerja yang ada menjadi lebih baik. (Sofiah Sinaga et al., 2021) menyatakan

bahwa kepemimpinan transformal merupakan model kepemimpinan yang dilakukan dengan merubah secara keseluruhan model pekerjaan yang diperuntukkan untuk merubah model pembelajaran yang disesuaikan dengan kondisi eksternal. (Adiwantari, Sartika Ayu, Bagla, I Wayan dan Suci, 2019) menjelaskan kepemimpinan transformal menace kepada keinginan untuk merubah tata kerja dan tatanan yang ada guna meningkatkan produktivitas kerja. (Endrastyana et al., 2015) menyatakan ciri-ciri kepemimpinan transformal adalah selalu memiliki visi ke depan, sikapnya visioner, selalu adaptif terhadap perubahan, serta mampu mendorong perubahan yang ada menjadi berkinerja baik. (Ananto, 2017) menyatakan bahwa indikator kepemimpinan transformal di sekolah adalah selalu berinovasi terhadap sistem pendidikan, mendorong perubahan, menciptakan sesuatu hal yang baru dan selalu meningkatkan mutu sekolah. (Mursalin & Setiaji, 2021) menyatakan bahwa kepedulian lingkungan merupakan suatu bentuk empati terhadap kondisi lingkungan yang dilakukan untuk mengatasi permasalahan yang ada di lingkungan. (Anjani & Pahlevi, 2022) menyatakan bahwa kepedulian lingkungan merupakan suatu bentuk interaksi sosial dalam rangka mencegah terjadinya pencemaran lingkungan yang diakibatkan kekeliruan manusia. (Aqilla, 2019) menyatakan bahwa kepedulian lingkungan merupakan suatu sifat yang ada pada diri individu dengan memperhatikan lingkungan sekitar dan mencegah kerusakan terhadap lingkungan. (Nurhasanah, 2019) menyatakan bahwa ciri-ciri seseorang yang peduli terhadap lingkungan, yaitu selalu memperhatikan sekeliling, selalu tidak apatis, selalu memperhatikan kebersihan lingkungan, serta selalu mengawasi tindakan masyarakat yang merusak lingkungan. (Widianingrum, 2021) menyatakan bahwa indikator seorang guru yang peduli terhadap lingkungan, yaitu selalu memberi perhatian terhadap lokasi sekitar, selalu tanggap terhadap kondisi lingkungan, selalu mengayomi siswa untuk perhatian terhadap lingkungan dan selalu meningkatkan kesadaran untuk memperhatikan keadaan di lingkungan masing-masing. (Fakhri, 2021) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan sikap yang ditunjukkan pekerja atau profesi tertentu dalam menyikapi pelaksanaan pekerjaan secara komprehensif. (Fitriani et al., 2021) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu hal yang menyebabkan dirinya ingin mengembangkan diri dan bekerja sesuai dengan yang diharapkan dan tepat waktu. (Israwati, 2020) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan tolak ukur dari terselesaikannya kerja-kerja yang dilakukan untuk meningkatkan produktivitas kerja. (Apriani, 2019) menyatakan bahwa

jenis-jenis disiplin kerja antara lain disiplin korektif yang mendorong karyawan untuk menaati berbagai peraturan atau ketentuan yang berlaku dan memenuhi standart yang telah ditetapkan sebelumnya, disiplin kerja korektif merupakan bentuk disiplin kerja untuk mengoreksi kesalahan dan disiplin progresif ditujukan untuk menghukum dengan hukuman berat. (Kaliri, 2017) indikator disiplin kerja guru antara lain tepat waktu untuk mengajar, tepat waktu mengerjakan pekerjaan, selalu konsisten dan mematuhi semua aturan dan prosedur yang berlaku. (Mayrica & Putri, 2022) menyatakan bahwa produktivitas kerja merupakan suatu sifat yang dimiliki untuk menjadi lebih baik dengan melaksanakan pekerjaannya secara tepat waktu.(Anjani & Pahlevi, 2022) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu hal yang menggambarkan tentang sikap yang seharusnya dilakukan dalam rangka menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. (Hadi, 2018) menyatakan bahwa produktivitas kerja merupakan suatu perbandingan pekerjaan yang dilakukan antara hasil yang dicapai melalui pemberdayaan sumber daya yang unggul dan menghasilkan hasil kerja nyata. (Wibowo, Puguh, Yuliejatiningsih, 2017) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja guru, yaitu adanya pendidikan dan pelatihan, adanya kemampuan menyelesaikan masalah, kompetensi yang baik dan insentif, serta motivasi. (Hamdani dan Krismadinata, 2017) menyatakan bahwa indikator dari produktivitas kerja guru sekolah antara lain pengetahuan yang baik, kompetensi yang baik dari guru, penggunaan metode belajar yang tepat dan selalu meningkatkan kualitas dengan mempelajari metode baru untuk pengajaran siswa.

## **METODE**

Metode penelitian yang ada adalah dengan menggunakan analisa data dengan metode deskriptif kuantitatif dengan metode *structural equation model* (SEM), dimana hasil olah data dengan metode SEM dilakukan dengan aplikasi PLS. (Sumarna, Dani Leonidas dan Manik, 2019) analisa data dengan metode deskriptif dengan metode SEM menggambarkan bahwa metode ini dilakukan dengan mengumpulkan berbagai informasi yang berkenaan dengan data yang ada, lalu menterjemahkannya dengan melakukan analisa data dan mengambil sebuah kesimpulan mengenai apakah ada pengaruh secara signifikan mengenai variabel-variabel yang akan dibahas. Instrumen penelitian ini menggunakan data dari kuesioner yang diserahkan kepada dalam guru SMA di Indoensia dengan menggunakan sekala likert. Adapun sumber data pada penelitian ini dilakukan dengan

menggunakan data primer dan sekunder. Adapun teknik pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan observasi secara nyata, menggunakan wawancara (kuesioner), serta studi kepustakaan. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah guru SMA yang ada di Indonesia pada Tahun 2022 yang berjumlah 13.365 jiwa, dimana metode pengambilan sampel yang dilakukan dengan menggunakan metode *simple random sampling*, dimana (Sumarna, Dani Leonidas dan Manik, 2019) metode pengambilan sampel dengan menggunakan *simple random sampling* adalah merupakan metode yang dilakukan dengan melakukan pengambilan sampel secara acak tanpa memperhitungkan status dari sampel tersebut. Adapun pengambilan jumlah sampel dapat dilakukan dengan menggunakan rumus slovin, dimana hasil perhitungannya adalah sebagai berikut :

$$n = N / ( 1 + N e^2 ) = 13.365 / (1 + 13.365 \times 0.05^2) = 39,99 = 40$$

Jadi jumlah sampel pada penelitian ini adalah guru SMA yang ada di seluruh Indonesia sebanyak 40 jiwa. Adapun analisa data yang dilakukan pada penelitian ini adalah dengan melakukan analisis secara deskriptif, uji convergent validity, uji AVE, uji R Square dan uji hipotesis.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### HASIL

#### Analisis Deskriptif

#### Variabel Prestasi Kerja

**Tabel 2.** Analisis Deskriptif Variabel Prestasi Kerja

Pertanyaan	Skor Jawaban Responden									
	SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Q1	5	12,5	29	72,5	2	5,0	4	10,0	-	-
Q2	4	10,0	27	67,5	2	5,0	7	17,5	-	-
Q3	4	10,0	25	62,5	3	7,5	8	20,0	-	-
Q4	3	7,5	21	52,5	1	2,5	15	37,5	-	-

Sumber : Diolah Dengan Data Primer, 2022

Dari Tabel di atas, jumlah data yang menjadi jawaban responden yang terbanyak menjawab pernyataan dengan jawaban Setuju (4), dimana pernyataan 1 jawaban Setuju sebanyak 29 orang yang menjawab (72,5%), pernyataan 2 jawaban setuju sebanyak 27

orang (67,5%), pernyataan 3 jawaban Setuju sebanyak 25 orang (62,5%), pernyataan 4 jawaban Setuju sebanyak 21 orang (52,5%).

### Variabel Jabatan Kerja

**Tabel 3.** Analisis Deskriptif Variabel Jabatan Kerja

Pertanyaan	Skor Jawaban Responden									
	SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Q1	4	10,0	27	67,5	2	5,0	7	17,5	-	-
Q2	5	12,5	29	72,5	2	5,0	4	10,0	-	-
Q3	3	7,5	21	52,5	3	7,5	13	11,0	-	-
Q4	2	5,0	24	60,0	4	10,0	10	25,0	-	-

Sumber : Diolah Dengan Data Primer, 2022

Dari Tabel di atas, jumlah data yang menjadi jawaban responden yang terbanyak menjawab pernyataan dengan jawaban Setuju (4), dimana pernyataan 1 jawaban Setuju sebanyak 27 orang yang menjawab (67,5%), pernyataan 2 jawaban setuju sebanyak 29 orang (72,5%), pernyataan 3 jawaban Setuju sebanyak 21 orang (52,5%), pernyataan 4 jawaban Setuju sebanyak 24 orang yang menjawab (60%).

### Variabel Kepemimpinan Transformal

**Tabel 4.** Analisis Deskriptif Variabel Kepemimpinan Transformal

Pertanyaan	Skor Jawaban Responden									
	SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Q1	5	12,5	29	72,5	2	5,0	4	10,0	-	-
Q2	2	5,0	24	60,0	4	10,0	10	25,0	-	-
Q3	4	10,0	25	62,5	3	7,5	8	20,0	-	-
Q4	3	7,5	21	52,5	3	7,5	13	11,0	-	-

Sumber : Diolah Dengan Data Primer, 2022

Dari Tabel di atas, jumlah data yang menjadi jawaban responden yang terbanyak menjawab pernyataan dengan jawaban Setuju (4), dimana pernyataan 1 jawaban Setuju sebanyak 29 orang yang menjawab (72,5%), pernyataan 2 jawaban setuju sebanyak 24

orang (60%), pernyataan 3 jawaban Setuju sebanyak 25 orang (62,5%) dan pernyataan 4 jawaban Setuju sebanyak 21 orang yang menjawab (52,5%).

### Variabel Kepedulian Lingkungan

**Tabel 5.** Analisis Deskriptif Variabel Kepedulian Lingkungan

Pertanyaan	Skor Jawaban Responden									
	SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Q1	2	5,0	24	60,0	4	10,0	10	25,0	-	-
Q2	4	10,0	25	62,5	3	7,5	8	20,0	-	-
Q3	3	7,5	21	52,5	3	7,5	13	11,0	-	-
Q4	5	12,5	29	72,5	2	5,0	4	10,0	-	-

Sumber : Diolah Dengan Data Primer, 2022

Dari Tabel di atas, jumlah data yang menjadi jawaban responden yang terbanyak menjawab pernyataan dengan jawaban Setuju (4), dimana pernyataan 1 jawaban Setuju sebanyak 24 orang yang menjawab (60%), pernyataan 2 jawaban setuju sebanyak 25 orang (62,5%), pernyataan 3 jawaban Setuju sebanyak 21 orang (52,5%) dan pernyataan 4 jawaban Setuju sebanyak 29 orang yang menjawab (72,5%).

### Variabel Disiplin Kerja

**Tabel 6.** Analisis Deskriptif Variabel Disiplin Kerja

Pertanyaan	Skor Jawaban Responden									
	SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Q1	4	10,0	25	62,5	3	7,5	8	20,0	-	-
Q2	3	7,5	21	52,5	3	7,5	13	11,0	-	-
Q3	5	12,5	29	72,5	2	5,0	4	10,0	-	-
Q4	2	5,0	24	60,0	4	10,0	10	25,0	-	-

Sumber : Diolah Dengan Data Primer, 2022

Dari Tabel di atas, jumlah data yang menjadi jawaban responden yang terbanyak menjawab pernyataan dengan jawaban Setuju (4), dimana pernyataan 1 jawaban Setuju sebanyak 25 orang yang menjawab (62,5%), pernyataan 2 jawaban setuju sebanyak 21

orang (52,5%), pernyataan 3 jawaban Setuju sebanyak 29 orang (72,5%) dan pernyataan 4 jawaban Setuju sebanyak 24 orang yang menjawab (60%).

### Variabel Produktivitas Kerja

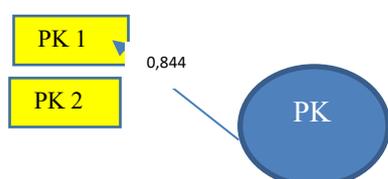
Tabel 7. Analisis Deskriptif Variabel Produktivitas Kerja

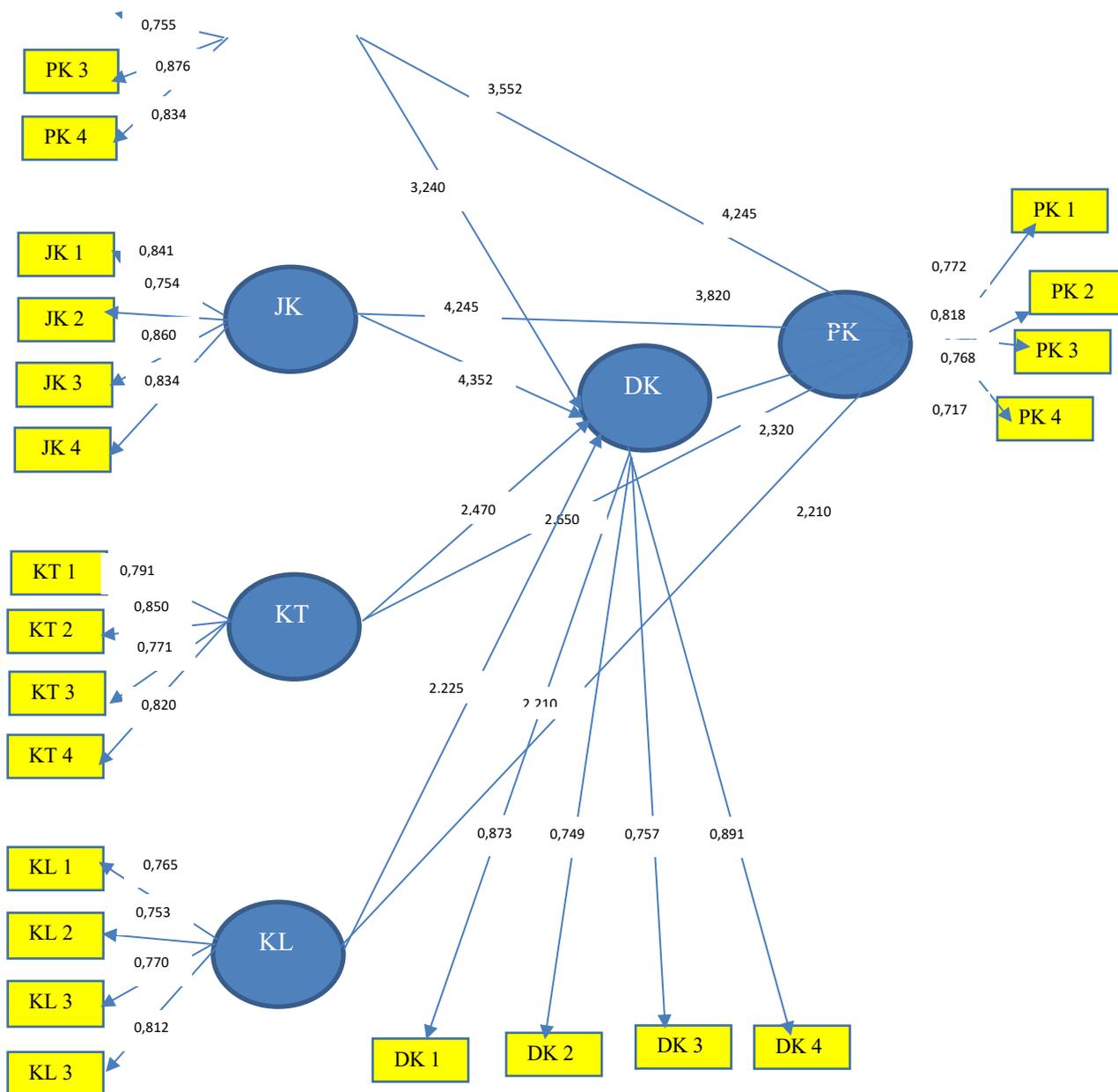
Pertanyaan	Skor Jawaban Responden									
	SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Q1	5	12,5	29	72,5	2	5,0	4	10,0	-	-
Q2	3	7,5	21	52,5	3	7,5	13	11,0	-	-
Q3	2	5,0	24	60,0	4	10,0	10	25,0	-	-
Q4	4	10,0	25	62,5	3	7,5	8	20,0	-	-

Sumber : Diolah Dengan Data Primer, 2022

Dari Tabel di atas, jumlah data yang menjadi jawaban responden yang terbanyak menjawab pernyataan dengan jawaban Setuju (4), dimana pernyataan 1 jawaban Setuju sebanyak 29 orang yang menjawab (72,5%), pernyataan 2 jawaban setuju sebanyak 21 orang (52,5%), pernyataan 3 jawaban Setuju sebanyak 24 orang (60%) dan pernyataan 4 jawaban Setuju sebanyak 25 orang yang menjawab (62,5%).

Adapun hasil output dari uji SEM melalui diagram Bootstrapping adalah sebagai berikut :





**Gambar 1.** Diagram Bootsraping

### Uji Convergent Validity

(Sumarna, Dani Leonidas dan Manik, 2019) menyatakan bahwa uji convergent validity pada uji SEM PLS adalah merupakan uji data yang dilakukan untuk menentukan seberapa besar data yang sudah tercantum tersebut memiliki tingkat kevalidan yang nyata, dimana uji convergent validity ini dilakukan dengan melihat nilai outer loadingnya.

**Tabel 8.** Uji Convergent Validity

Variabel	Indikator	Outer Loading
Prestasi Kerja (X <sub>1</sub> )	PK 1	0,844

	PK 2	0,755
	PK 3	0,876
	PK 4	0,834
Jabatan Kerja (X <sub>2</sub> )	JK 1	0,841
	JK 2	0,754
	JK 3	0,860
	JK 4	0,834
Kepemimpinan Transformal (X <sub>3</sub> )	KT 1	0,791
	KT 2	0,850
	KT 3	0,771
	KT 4	0,820
Kepedulian Lingkungan (X <sub>4</sub> )	KL 1	0,765
	KL 2	0,753
	KL 3	0,770
	KL 4	0,812
Disiplin Kerja (Z)	DK 1	0,873
	DK 2	0,749
	DK 3	0,757
	DK 4	0,891
Produktivitas Kerja (Z)	PK 1	0,772
	PK 2	0,818
	PK 3	0,768
	PK 4	0,717

Sumber : Hasil Olah Data Dengan PLS 3.0, 2022

Sesuai Tabel di atas, bahwa semua nilai *outer loading* dari semua variabel yang dibahas memiliki penyebaran data yang valid dan layak untuk uji hipotesis.

#### Uji Average Variant Extracted (AVE)

(Sumarna, Dani Leonidas dan Manik, 2019) menyatakan bahwa uji AVE ini bertujuan untuk mengetahui apakah data yang ada pada setiap variabel ini layak untuk dilakukan pengujian hipotesis.

**Tabel 9.** Uji AVE

Variabel	AVE
Prestasi Kerja (X <sub>1</sub> )	0,735
Jabatan Kerja (X <sub>2</sub> )	0,770
Kepemimpinan Transformal (X <sub>3</sub> )	0,755
Kepedulian Lingkungan (X <sub>4</sub> )	0,781
Disiplin Kerja (Z)	0,723

Produktivitas Kerja (Y)	0,774
-------------------------	-------

Sumber : Hasil Olah Data Dengan PLS 3.0, 2021

Berdasarkan Tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa bahwa nilai Average Variant Extracted (AVE) dari variabel yang ada nilainya > dari nilai signifikansi 0,5. Hal ini berarti semua data yang menyebar pada setiap variabel sudah valid dan layak untuk dilakukan pengujian selanjutnya.

### Uji Composite Reliability

(Sumarna, Dani Leonidas dan Manik, 2019) uji Composite Reliability ini ditujukan untuk meneliti tentang yang berkaitan dan berhubungan dengan kelayakan tentang sebaran data yang ada di masing-masing variabel, dimana analisa data ini dapat dilihat pada Tabel berikut ini:

**Tabel 10.** Uji Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability
Prestasi Kerja (X <sub>1</sub> )	0,848
Jabatan Kerja (X <sub>2</sub> )	0,822
Kepemimpinan Transformal (X <sub>3</sub> )	0,760
Kepedulian Lingkungan (X <sub>4</sub> )	0,775
Disiplin Kerja (Z)	0,824
Produktivitas Kerja (Y)	0,805

Sumber : Hasil Olah Data Dengan PLS 3.0, 2021

Sesuai dengan Tabel di atas, bahwa nilai composite reliability dari beberapa variabel yang ada memiliki nilai > dari signifikansi 0,6, dimana sebaran data pada setiap variabel sudah cocok untuk dilakukan pengujian selanjutnya.

### Uji Path Coefficient

Adapun untuk uji path coefficient (R Square) dari masing-masing variabel dapat dilihat pada Tabel 11 sampai Tabel berikut ini :

**Tabel 11.** Uji R Square

Variabel	R Square
Prestasi Kerja (X <sub>1</sub> )	0,845
Produktivitas Kerja (Y)	0,707

Sumber : Hasil Olah Data Dengan PLS 3.0, 2021

Berdasarkan tabel di atas, menjelaskan hasil uji data untuk nilai R Square dari variabel prestasi kerja guru SMA Di Indonesia sebesar 0,845, dimana persentase meningkatnya prestasi kerja guru SMA Di Indonesia sebesar 84,5% dapat dijelaskan oleh variabel produktivitas kerja guru SMA di Indonesia dan sisanya akan diterangkan oleh variabel lain yang tidak masuk menjadi objek yang diteliti oleh peneliti sebesar 15,5%.

**Tabel 12.** Uji R Square

Variabel	R Square
Jabatan Kerja ( $X_2$ )	0,855
Produktivitas Kerja (Y)	0,719

Sumber : Hasil Olah Data Dengan PLS 3.0, 2021

Berdasarkan tabel di atas, menjelaskan hasil uji data untuk nilai R Square dari variabel jabatan kerja guru SMA Di Indonesia sebesar 0,855, dimana persentase membaiknya jabatan kerja guru SMA Di Indonesia sebesar 85,5% dapat dijelaskan oleh variabel produktivitas kerja guru SMA di Indonesia dan sisanya akan diterangkan oleh variabel lain yang tidak masuk menjadi objek yang diteliti oleh peneliti sebesar 14,5%.

**Tabel 13.** Uji R Square

Variabel	R Square
Kepemimpinan Transformal ( $X_3$ )	0,767
Produktivitas Kerja (Y)	0,602

Sumber : Hasil Olah Data Dengan PLS 3.0, 2021

Berdasarkan tabel di atas, menjelaskan hasil uji data untuk nilai R Square dari variabel kepemimpinan transformal yang ada di SMA di seluruh Indonesia sebesar 0,767, dimana persentase semakin baiknya kepemimpinan transformal yang ada di SMA di seluruh Indonesia sebesar 76,7% dapat dijelaskan oleh variabel produktivitas kerja guru SMA di Indonesia dan sisanya akan diterangkan oleh variabel lain yang tidak masuk menjadi objek yang diteliti oleh peneliti sebesar 23,3%.

**Tabel 14.** Uji R Square

Variabel	R Square
Kepedulian Lingkungan ( $X_4$ )	0,821

Produktivitas Kerja (Y)	0,702
-------------------------	-------

Sumber : Hasil Olah Data Dengan PLS 3.0, 2021

Berdasarkan tabel di atas, menjelaskan hasil uji data untuk nilai R Square dari variabel kepedulian lingkungan guru yang ada di SMA di seluruh Indonesia sebesar 0,821, dimana persentase meningkatnya kepedulian lingkungan guru yang ada di SMA di seluruh Indonesia sebesar 82,1% dapat dijelaskan oleh variabel produktivitas kerja guru SMA di Indonesia dan sisanya akan diterangkan oleh variabel lain yang tidak masuk menjadi objek yang diteliti oleh peneliti sebesar 17,9%.

**Tabel 15.** Uji R Square

Variabel	R Square
Prestasi Kerja ( $X_1$ )	0,770
Disiplin Kerja (Z)	0,685

Sumber : Hasil Olah Data Dengan PLS 3.0, 2021

Berdasarkan tabel di atas, menjelaskan hasil uji data untuk nilai R Square dari variabel prestasi kerja guru SMA Di Indonesia sebesar 0,770, dimana persentase meningkatnya prestasi kerja guru SMA Di Indonesia sebesar 77% dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja guru SMA Di Indonesia dan sisanya akan diterangkan oleh variabel lain yang tidak masuk menjadi objek yang diteliti oleh peneliti sebesar 23%.

**Tabel 16.** Uji R Square

Variabel	R Square
Jabatan Kerja ( $X_2$ )	0,757
Disiplin Kerja (Z)	0,632

Sumber : Hasil Olah Data Dengan PLS 3.0, 2021

Berdasarkan tabel di atas, menjelaskan hasil uji data untuk nilai R Square dari variabel jabatan kerja guru SMA Di Indonesia sebesar 0,757, dimana persentase membaiknya jabatan kerja guru SMA Di Indonesia sebesar 75,7% dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja guru SMA Di Indonesia dan sisanya akan diterangkan oleh variabel lain yang tidak masuk menjadi objek yang diteliti oleh peneliti sebesar 24,3%.

**Tabel 17.** Uji R Square

Variabel	R Square
----------	----------

Kepemimpinan Transformatif ( $X_3$ )	0,777
Disiplin Kerja ( $Z$ )	0,630

Sumber : Hasil Olah Data Dengan PLS 3.0, 2021

Berdasarkan tabel di atas, menjelaskan hasil uji data untuk nilai R Square dari variabel kepemimpinan transformatif yang ada di SMA di seluruh Indonesia sebesar 0,777, dimana persentase semakin baiknya kepemimpinan transformatif yang ada di SMA di seluruh Indonesia sebesar 77,7% dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja guru SMA Di Indonesia dan sisanya akan diterangkan oleh variabel lain yang tidak masuk menjadi objek yang diteliti oleh peneliti sebesar 22,3%.

**Tabel 18.** Uji R Square

Variabel	R Square
Kepedulian Lingkungan ( $X_4$ )	0,800
Disiplin Kerja ( $Z$ )	0,740

Sumber : Hasil Olah Data Dengan PLS 3.0, 2021

Berdasarkan tabel di atas, menjelaskan hasil uji data untuk nilai R Square dari variabel kepedulian lingkungan guru yang ada di SMA di seluruh Indonesia sebesar 0,800, dimana persentase semakin meningkatnya kepedulian lingkungan guru yang ada di SMA di seluruh Indonesia sebesar 80% dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja guru SMA Di Indonesia dan sisanya akan diterangkan oleh variabel lain yang tidak masuk menjadi objek yang diteliti oleh peneliti sebesar 20%.

### Uji Hipotesis

Adapun uji hipotesis pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel berikut ini:

**Tabel 19.** Uji Hipotesis

Hipotesis	Pengaruh	T-Statistics	P-Value	Hasil
H1	prestasi kerja terhadap produktivitas kerja guru SMA	3,552	0,001	Diterima

H2	Jabatan kerja terhadap produktivitas kerja guru SMA	4,245	0,020	Diterima
H3	Kepemimpinan Transformal terhadap produktivitas kerja guru SMA	2,650	0,000	Diterima
H4	Kepedulian lingkungan terhadap produktivitas kerja guru SMA	2,210	0,001	Diterima
H5	Prestasi kerja terhadap disiplin kerja guru SMA	3,240	0,010	Diterima
H6	Jabatan kerja terhadap disiplin kerja guru SMA	4,352	0,003	Diterima
H7	Kepemimpinan Transformal terhadap disiplin kerja guru SMA	2,470	0,000	Diterima
H8	Kepedulian lingkungan terhadap disiplin kerja guru SMA	2,225	0,001	Diterima
H9	prestasi kerja terhadap produktivitas kerja guru SMA dengan variabel disiplin kerja sebagai variabel intervening	4,254	0,001	Diterima
H10	Jabatan kerja terhadap produktivitas kerja guru SMA dengan variabel disiplin kerja sebagai variabel intervening	3,820	0,002	Diterima
H11	Kepemimpinan Transformal terhadap produktivitas kerja guru SMA dengan variabel disiplin kerja sebagai variabel intervening	2,320	0,000	Diterima
H12	Kepedulian lingkungan terhadap produktivitas kerja	2,210	0,000	Diterima

---

guru SMA dengan variabel disiplin kerja sebagai variabel intervening

---

Sumber : Hasil Olah Data Dengan PLS 3.0, 2021

Berdasarkan Tabel di atas, maka dapat dijelaskan bahwa secara parsial hanya variabel prestasi kerja, jabatan kerja, kepemimpinan transformal dan kepedulian lingkungan berpengaruh terhadap variabel produktivitas guru SMA yang ada di Indonesia, keempat variabel ini juga berpengaruh terhadap disiplin kerja. Secara simultan variabel prestasi kerja, jabatan kerja, kepemimpinan transformal dan kepedulian lingkungan berpengaruh terhadap produktivitas kerja melalui variabel disiplin kerja sebagai variabel intervening.

### **Pembahasan**

Hasil penelitian menyatakan bahwa variabel prestasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja guru SMA di Indonesia, Guru yang memiliki prestasi kerja yang baik sudah ada tentu akan meningkatkan kinerjanya dengan baik dalam menghasilkan siswa yang memiliki kemampuan yang tinggi, sehingga secara tidak langsung pencapaian kinerja tersebut berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja guru tersebut (Indrayani, 2021).

Hasil penelitian menjelaskan bahwa variabel jabatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja, jabatan kerja yang diemban oleh guru akan meningkatkan gairah untuk terus mengabdikan dan mendidik siswa agar mendapatkan ilmu dan pengetahuan, serta meningkatkan kompetensinya, dimana jabatan yang sesuai bagi guru mendorong dirinya untuk lebih sering melakukan proses belajar-mengajar dengan tepat waktu (Tiko, 2017).

Hasil penelitian juga menyatakan bahwa variabel kepemimpinan transformal mempengaruhi produktivitas guru SMA di Indonesia, menyatakan bahwa kepemimpinan transformal di lingkungan sekolah akan mendorong guru untuk lebih meningkatkan kemampuan untuk mengubah pola pikir yang bisa digunakan untuk merubah model pembelajaran, sehingga guru akan senantiasa untuk membimbing dan mendidik siswa agar mampu meraih prestasi dengan melakukan perubahan proses belajar-mengajar, sehingga guru akan cenderung untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas kerjanya demi menghasilkan siswa yang memiliki pengetahuan baik (Agustina, Helen dan Kriwangko, 2017).

Hasil penelitian menjelaskan bahwa variabel kepedulian lingkungan berpengaruh

terhadap produktivitas kerja, guru yang peduli akan lingkungan sekitar adalah guru yang selalu mendorong siswanya untuk memperhatikan lingkungan, dimana dengan dorongan kuat tersebut diharapkan siswa akan memahami dan tidak saja menghasilkan siswa yang pintar dan mampu menangkap segala pelajaran yang ada, akan tetapi nantinya akan mampu menghasilkan siswa yang perhatian kepada kebersihan lingkungan dan mampu menjaga lingkungan, sehingga akan menjadi apresiasi tersendiri bagi pimpinan jika siswanya mampu perhatian akan kebersihan lingkungan dan menganggap bahwa guru yang ada memiliki kinerja dan produktivitas kerja yang baik (Mursalin & Setiaji, 2021).

Hasil penelitian menyatakan bahwa variabel prestasi kerja berpengaruh terhadap variabel disiplin kerja, guru yang berprestasi adalah guru yang mampu meningkatkan kinerjanya melalui pencapaian kinerja dengan melakukan proses belajar-mengajar yang sesuai dengan model pembelajaran yang cocok saat ini, sehingga akan membuat siswa dapat memahami materi pembelajaran dengan baik, sehingga menghasilkan siswa yang berprestasi dan bisa diandalkan masyarakat (Fakhri, 2021).

Hasil penelitian juga menyatakan bahwa variabel jabatan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja, jabatan kerja yang diemban guru SMA akan cenderung meningkatkan kesadaran untuk selalu mendidik siswa dan melakukan proses belajar-mengajar sesuai dengan yang diharapkan, sehingga akan memunculkan guru memiliki tingkat kedisiplinan kerja yang tinggi karena selalu sadar akan fungsinya, sehingga dia selalu mengadakan pengajaran sesuai dengan metode pembelajaran saat ini (Mazidah, 2019).

Hasil penelitian juga menyatakan bahwa kepemimpinan transformal berpengaruh terhadap disiplin kerja guru SMA di Indonesia, kepemimpinan transformal dapat membuat guru akan melaksanakan segala perubahan dalam metode pembelajarannya, sehingga memerlukan pengembangan diri dan juga kesadaran untuk selalu belajar dan melakukan proses pembelajaran dengan tepat waktu (Hadi, 2018).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepedulian lingkungan berpengaruh terhadap variabel disiplin kerja guru SMA di Indonesia, guru yang peduli akan lingkungan sekitar adalah guru yang memiliki tingkat kedisiplinan tinggi, dimana hal ini dapat dilihat dari kepedulian terhadap kondisi di beberapa kelas yang tidak memiliki guru, maka dengan dedikasinya seorang guru akan menyadari fungsi dan tugasnya mendidik siswa agar dia tidak ketinggalan ilmu yang diajarkan guru lainnya dan

menyeimbangkan pengetahuannya agar seimbang dengan pengetahuan guru lainnya (Aqilla, 2019).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel prestasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja guru SMA di Indoensia melalui variabel disiplin kerja sebagai variabel intervening. Guru yang memiliki kinerja baik akan mampu berprestasi, dimana prestasi kerja guru ditunjukkan dengan selalu melakukan proses belajar-mengajar sesuai waktunya, sehingga dapat dikatakan guru memiliki produktivitas kerja tinggi ketika berada di kelas dan menyampaikan materi pembelajaran dengan komprehensif (Mayrica & Putri, 2022).

Hasil penelitian menyatakan bahwa variabel jabatan kerja berpengaruh kepada variabel produktivitas kerja guru SMA di Indonesia melalui variabel disiplin kerja sebagai variabel intervening. Jabatan kerja yang ada pada diri seorang guru akan membuat dirinya selalu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam mendidik sumber daya manusia, sehingga mampu menghasilkan sumber daya manusai yang berguna bagi masyarakat ketika nanti dia selesai tamat dari sekolah, sehingga dpaat dikatakan guru yang produktif adalah guru yang berhasil mendidik siswa menjadi lebih baik, serta tidak lupa akan tugas sebagai guru (Fitriani et al., 2021).

Hasil penelitian menyatakan bahwa kepemimpinan transformal berpengaruh terhadap produktivitas kerja guru SMA melalui variabel disiplin kerja sebagai variabel intervening, kepemimpinan tranformal dapat membawa arah sekolah yang sebelumnya hanya berorientasi pendidikan menjadi berorientasi kepada minat dan bakat, dimana hal ini akan membuat guru akan selalu meningkatkan kapasitas dirinya agar bisa merubah metode yang selama ini kaku menjadi fleksibel dan kreatif, sehingga menumbuhkan disiplin kerja tinggi untuk terus mendidik siswa, meskipun proses transformasi atau perubaha terjadi dan mau tidak mau guru harus merubah pola pikir agar siswa memiliki kreatifitas tinggi dan kemampuan lebih dari sebelum dilakukan perubahan (Nurhasanah, 2019).

Hasil penelitian juga menyatakan bahwa kepedulian lingkungan berpengaruh terhadap produktivitas kerja melalui variabel disiplin kerja sebagai variabel intervening. Kepedulian lingkungan yang dilakukan guru semata-mata dilakukan agar dirinya tetap fokus dan cekatan untuk melakukan adaptasi terhadap pola pembelajaran yang diterapkan, dimana dengan mampu beradaptasi dan merubah pola belajar agar tidak

monoton diharapkan akan mampu meningkatkan kinerja guru secara keseluruhan dan mampu meningkatkan produktivitas kerja guru (Hamdani dan Krismadinata, 2017).

## **SIMPULAN**

Dari hasil penelitian yang ada, maka diperoleh suatu simpulan bahwa secara parsial secara parsial hanya variabel prestasi kerja, jabatan kerja, kepemimpinan transformal dan kepedulian lingkungan berpengaruh terhadap variabel produktivitas guru SMA yang ada di Indonesia, keempat variabel ini juga berpengaruh terhadap disiplin kerja. Secara simultan variabel prestasi kerja, jabatan kerja, kepemimpinan transformal dan kepedulian lingkungan berpengaruh terhadap produktivitas kerja melalui variabel disiplin kerja sebagai variabel intervening. Hal ini membuat kinerja guru menjadi lebih baik, serta mampu menciptakan model pembelajaran yang baru yang sesuai dengan apa yang diharapkan pihak sekolah dengan prestasi kerja guru, jabatan kerja yang diemban dan dibarengi kepemimpinan transformal, serta kepedulian lingkungan akan membuat guru SMA di Indonesia menjadi lebih peka dan cenderung membuat dirinya sadar akan fungsinya yang juga dapat beradaptasi dan bertransformasi menjadi lebih baik dan mampu melahirkan siswa yang berprestasi dan memiliki kompetensi yang baik. Untuk peneliti selanjutnya yang mau meneruskan penelitian ini sebaiknya menambahkan variabel motivasi kerja, dimana dengan menambah variabel tersebut diharapkan adanya pengaruh kuat motivasi kerja guru SMA di Indonesia terhadap produktivitas kerja guru SMA yang ada di Indonesia melalui variabel disiplin kerja sebagai variabel intervening.

## **UCAPAN TERIMA KASIH**

Ucapan terima kasih saya ucapkan kepada pihak-pihak yang membantu saya menyelesaikan penelitian ini dengan baik dan lugas, sehingga penelitian ini bermanfaat bagi pembaca, peneliti dan juga bagi manajemen, serta pimpinan dan guru SMA yang ada di seluruh Indonesia.

## **DAFTAR RUJUKAN**

- Adiwantari, Sartika Ayu, Bagla, I Wayan Dan Suci, N. M. (2019). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 5(2), 101–111.
- Agustina, Helen Dan Kriwangko, P. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Organizational Citizenship

- Behavior Di Sushi Tei Galaxy Mall Surabaya. *Jurnal Penelitian*, 96–109.  
<https://doi.org/10.5651/Jaas.15.1>
- Ananto, Y. A. (2017). *PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DINAS TENAGA KERJA, TRANSMIGRASI DAN KEPENDUDUKAN PROVINSI JAWA TENGAH*. Universitas Negeri Semarang.
- Anjani, F. G., & Pahlevi, T. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru SMK Negeri 10 Surabaya Selama Pandemi. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(6), 8290–8302.
- Apriani, R. (2019). *PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMA NEGERI 1 TANJUNG BATU*. Universitas Sriwijaya.
- Aqilla, M. (2019). *PERILAKU PEDULI LINGKUNGAN SEBAGAI OUTCOME PEMBELAJARAN PENDIDIKAN LINGKUNGAN HIDUP PADA SISWA KELAS X DI SMA NEGERI 1 BAE KUDUS TAHUN 2018/2019*. Universitas Negeri Semarang.
- Berdi, B. (2019). PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP PRESTASI KERJA GURU SMA ST. CAROLUS. *Jurnal Mitra Manajemen Online*, 3(1), 121–130. [Http://E-Jurnalmitramanajemen.Com/Index.Php/Jmm/Article/View/578/509](http://E-Jurnalmitramanajemen.Com/Index.Php/Jmm/Article/View/578/509)
- Elyzalmi, M. (2022). PENGARUH ANALISIS JABATAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPEMUDAAN DAN OLAHRAGA KOTA PEKANBARU. In *Tesis*. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Endrastyana, T. Adjeng, Wicaksono, B., & Satwika, P. A. (2015). Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Work Life Balance Dengan Kepuasan Kerja Pada Guru Sekolah Dasar Di Yayasan Perhimpunan Pendidikan Kristen Surakarta. *Jurnal Wacana*, 7(2), 1–12.
- Fakhri, R. (2021). Dampak Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMA Negeri 1 Keritang Kecamatan Keritang Kabupaten Indragiri Hilir. *Eko Dan Bisnis (Riau Economics And Business Review)*, 12(1), 53–61.

- Fitriani, A. D., Sudarsyah, A., & Sutarsih, C. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru Sma Negeri 4 Bandung. *Jurnal Tata Kelola Pendidikan*, 3(1), 9–15. <https://Ejournal.Upi.Edu/Index.Php/Jtkp/Article/View/40388>
- Furoida, A. (2018). *PENGARUH BUDAYA KERJA TERHADAP PENINGKATAN PRESTASI KERJA GURU DAN KARYAWAN SMA AL-ISLAM 3 SURAKARTA*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Hadi, M. B. (2018). *Kecakapan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Guru Di Sekolah Menengah Pertama Negeri 11 Kota Jambi*. Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi.
- Hamdani Dan Krismadinata. (2017). Kontribusi Kompetensi Dan Persepsi Tentang Supervisi Terhadap Produktivitas Kerja Guru. *Jurnal Invotek*, 17(2), 61–66.
- Indrayani. (2021). PENGARUH MOTIVASI EKSTRINSIK, INTRINSIK, DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP PRESTASI KERJA GURU SMA DI B. *Jurnal Menara Ilmu*, XV(02), 35–43.
- Israwati. (2020). DISIPLIN KERJA GURU DI SEKOLAH MENENGAH ATAS NEGERI 1 BATU BERSURAT KECAMATAN XIII KOTO KAMPARKABUPATEN KAMPAR. In *Skripsi*. Universitas Negeri Sultan Syarif Kasim RIAU.
- Kaliri. (2017). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Sma Negeri Di Kabupaten Pemalang Tesis. *Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Sma Negeri Di Kabupaten Pemalang Tesis*.
- Mayrica, E., & Putri, D. R. (2022). Produktivitas Kerja Guru SMA Warga Surakarta Selama Masa Pandemi. *Jurnal Asosiatif*, 1(2), 96–106
- Mazidah, A. N. (2019). PROSES ANALISIS JABATAN DALAM PENENTUAN POSISI KARYAWAN DI YAYASAN NURUL HAYAT SURABAYA. In *Skripsi*. Universitas Islam Negeri Sunan Ampel.

- Mursalin, E., & Setiaji, A. B. (2021). Menumbuhkan Kepedulian Lingkungan Melalui Literasi Sains: Penggunaan Pendekatan Dan Model Pembelajaran Yang Efektif. *E-Prosiding Seminar Nasional Pendidikan Jurusan Tarbiyah FTIK IAIN Palangka Raya*, 1(1), 95–104.
- Nurhasanah. (2019). *Sikap Kepedulian Siswa Terhadap Lingkungan Pada Sekolah Menengah Atas ( Sma ) Penerima Adiwiyata Tingkat Nasional Di Kabupaten Universitas Islam Riau*. Universitas Islam Riau.
- Saputra, M. Rendra Dan Habe, Hazarin Dan Bambang, R. (2018). Analisis Jabatan Dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Unit Pelaksana Teknis Daerah. *Jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 271–280.
- Seprini Dan Hadi, A. (2017). DAMPAK MUTASI DAN PROMOSI TERHADAP PRESTASI KERJA GURU SMA NEGERI 2 RAMBAH HILIR. *Jurnal Ilmiah Cao Economos*, 3(2), 99–116.
- Sofiah Sinaga, N., Aprilinda, D., & Putra Budiman, A. (2021). Konsep Kepemimpinan Transformasional. *Cerdika: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 1(7), 840–846. <https://doi.org/10.36418/Cerdika.V1i7.123>
- Sumarna, Dani Leonidas Dan Manik, Ni. B. (2019). *ANALISIS TECHNOLOGY ACCEPTANCE MODEL (TAM) TERHADAP PENGGUNA SAP PT POLYCHEMIE ASIA PACIFIC PERMAI*. 9(2), 68–75.
- Supriyanto, R. P. (2018). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PELATIHAN, DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP PRESTASI KERJA GURU-GURU SMA NEGERI TARAKAN*. Universitas Borneo Tarakan.
- Tanumihardjo, S., Hakim, A., & Noor, I. (2017). PENGARUH ANALISIS JABATAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Pada Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Malang). *Jurnal Administrasi Publik*, 1(6), 1114–1122.
- Tiko, R. A. (2017). *DAYA MANUSIA DAERAH PROVINSI NUSA TENGGARA TIMUR* Rosalina Apriliani Tiko Asdaf Kota Kupang , Provinsi Nusa Tenggara Timur Program Studi Manajemen Sumber Daya Sektor Publik Email :

Rosalina.Tiko@Yahoo.Com Keywords : Relationship , Work Placement , Employee. *Jurnal Penelitian*, 1–10.

Wibowo, Puguh, Yuliejatiningsih, Y. D. A. (2017). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI SEKOLAH DAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA GURU SMA NEGERI DI KABUPATEN JEPARA. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 6(3), 299–311.

Widianingrum. (2021). *SIKAP PEDULI LINGKUNGAN PESERTA DIDIK DI SEKOLAH ADIWIYATA DAN NON ADIWIYATA KOTA TANGERANG SELATAN*. Universitas Islamnegeri Syarif Hidayatullah.