

# PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, KOMPETENSI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMP PGRI 6 KEDAWUNG SRAGEN

Asta Wiyana <sup>1)</sup>

Alwi Suddin <sup>2)</sup>

SL. Triyaningsih <sup>3)</sup>

<sup>1, 2, 3)</sup> Program Studi Magister Manajemen Universitas Slamet Riyadi Surakarta

e-mail: <sup>1)</sup> wiyana.asta@gmail.com

<sup>2)</sup> a.suddin@yahoo.co.id

<sup>3)</sup> dra.sl.triyaningsih.mm@gmail.com

## ABSTRACT

*The results showed (1) leadership, not significant effect on the SMP PGRI 6 Kedawung Sragen, the first hypothesis is proven true. (2) work environment significant effect on the SMP PGRI 6 Kedawung Sragen. Thus the second hypothesis is accepted or proven true. (3) competention of teacher Discipline work is significant effect on the SMP PGRI 6 Kedawung Sragen, the third hypothesis is proven true. (4) The effect of a significant style of leadership, work environment, competention of teacher and discipline work together on employee performance in the SMP PGRI 6 Kedawung Sragen of Adjusted R<sup>2</sup> value of 0,752 (75,2%) of the remaining 34,8% influenced by other variables outside the research model, meaning 4th hypothesis proved to be true. (5) The results of this study indicate that the determinants of employee performance SMP PGRI 6 Kedawung Sragen is leadership, as well as the most dominant variables influence the employee's performance means that the hypothesis to 5 proved to be true.*

**Keywords:** *leadership; work environment, competention of teacher; work discipline, employee performance.*

## PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu sekolah pada hakikatnya terletak pada kepemimpinan, lingkungan kerja kedisiplinan dan kompetensi kepala sekolah dan guru dalam rangka meningkatkan kinerja melalui disiplin kerja dalam suatu lingkungan kerja yang kondusif. Sekolah merupakan lembaga pendidikan bertugas menyelenggarakan proses pendidikan dan belajar mengajar dalam usaha untuk mencerdaskan kehidupan bangsa. Kinerja guru dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan yang dibutuhkan untuk mengembangkan dan membangun kerja. Apabila kepemimpinan seorang pimpinan sekolah dapat mengarahkan peningkatan motivasi kerja maka akan tercipta kepuasan kerja, sehingga kinerja guru akan tercapai. Disi-

plin kerja dibutuhkan untuk menjaga agar tingkat kinerja guru meningkat. Hal ini dipengaruhi melalui kepemimpinan yang diterapkan dalam lembaga sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah yang dikembangkan belum sepenuhnya mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif, masalah disiplin kerja masih perlu ditingkatkan terhadap guru dalam hal memenuhi sistem administrasi guru, lebih dari itu kompetensi guru masih perlu juga diperjelas.

Guru-guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) dituntut bertanggung jawab dan konsekuen pada tugas utamanya seperti dalam proses belajar mengajar, memiliki strategi kognitif yang dapat menumbuhkan kemampuan mengatur, mengelola dan membelajarkan murid agar kreatif.

Untuk meningkatkan dan mengembangkan kemampuan yang menggambarkan kinerja guru, perlu juga dilengkapi dengan fasilitas pembelajaran yang memadai seperti terdapat laboratorium, buku-buku referensi atau paling tidak perpustakaan yang lengkap yang dapat digunakan untuk semua siswa guna mendukung pelaksanaan pembelajaran.

Prapenelitian yang dilakukan di SMP PGRI 6 Kedawung Sragen teridentifikasi bahwa faktor-faktor kepemimpinan, lingkungan kerja, kompetensi dan disiplin kerja terdapat permasalahan yang berpengaruh terhadap kinerja guru. Kepemimpinan kepala sekolah yang dikembangkan belum sepenuhnya mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif, masalah disiplin kerja masih perlu ditingkatkan terhadap guru dalam hal memenuhi sistem administrasi guru, lebih dari itu kompetensi guru masih perlu juga diperjelas dalam kaitannya dengan guru-guru yang statusnya masih tidak tetap (honor).

Penelitian Agus Heru (2012) menyimpulkan bahwa pegawai dengan kompetensi yang baik dan sesuai akan dapat memahami apa yang harus dikerjakan dan apa fungsi dirinya dalam pekerjaan tersebut. Pemahaman yang baik akan fungsi dan kompetensi yang memadai dari seorang pegawai akan menumbuhkan komitmen tinggi terhadap organisasi dalam hal ini inspektorat. Penelitian Tri Widodo, (2010), menyimpulkan bahwa seorang pegawai dengan kompetensi intelektual yang tinggi, dengan tingkat pendidikan sarjana akan memahami dengan baik apa tugas dan fungsi seorang auditor internal. Adanya pemahaman yang baik akan tugas dan fungsi sebagai seorang pegawai akan menumbuhkan idealisme terhadap tugas dan tanggung jawab, yang akhirnya akan bermuara pada munculnya kompetensi diri untuk mencapai tujuan organisasi. Sehingga secara tidak langsung dapat dikatakan bahwa kompetensi akan berpengaruh terhadap munculnya kinerja terhadap organisasi.

## **Tujuan Penelitian**

- a. Mengetahui dan menganalisis signifikansi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru di SMP PGRI 6 Kedawung Sragen
- b. Mengetahui dan menganalisis signifikansi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMP PGRI 6 Kedawung Sragen
- c. Mengetahui dan menganalisis signifikansi pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru di SMP PGRI 6 Kedawung Sragen
- d. Mengetahui dan menganalisis signifikansi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMP PGRI 6 Kedawung Sragen.

## **Rencana Pemecahan Masalah**

Kinerja guru yang meningkat mendorong segala aktivitas yang ada di dalam sekolah dapat diselesaikan dengan cepat dan dengan hasil baik. Kinerja guru kontribusi positifnya berimplikasi pada hasil pembelajaran yakni siswa lulusannya siap untuk memasuki jenjang pendidikan lebih tinggi. Hal itu bisa dicapai apabila kepemimpinan, lingkungan kerja, kompetensi guru dan disiplin kerja tinggi karena dipelihara dan ditingkatkan secara maksimal. Sebaliknya apabila kinerja guru justru melemahkan kualitas pembelajaran tidak maksimal, kondusivitas pembelajaran di sekolah kurang dinamis dan produk lulusan siswa akan kalah dalam persaingan antar sekolah, lebih-lebih bagi sekolah swasta.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Kepemimpinan**

Kepemimpinan merupakan ulasan tentang hal-hal seputar pemimpin di dalam memimpin. Sejumlah ahli memberikan definisi tentang kepemimpinan. Rival (2009: 97) berpendapat bahwa kepemimpinan sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan para anggota kelompok. Senada dengan itu Weurich & Koontz (dalam Aditama, 2007: 117),

bahwa kepemimpinan adalah seni atau proses untuk mempengaruhi orang lain sehingga mereka bersedia dengan kemampuan sendiri dan secara antusias bekerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Yukl, (2010: 229), mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah seni mendorong atau mempengaruhi orang lain, untuk mengerjakan apa yang dikehendaki seorang pemimpin untuk dikerjakannya. Seorang pemimpin mempunyai tugas dan tanggung jawab yang besar dan mendorong para bawahan agar mampu meningkatkan kinerjanya. Kepemimpinan yang efektif yang menggairahkan para tenaga kerja akan merupakan sumber motivasi, sumber moral dan sumber disiplin dalam melaksanakan beban kerja menjadi tanggung jawab mereka.

Kepemimpinan pada hakikatnya pemberian pemberdayaan yang menjelaskan bagaimana motivasi intrinsik dan kemanjuran-diri (*self-efficacy*) dari orang terpengaruh oleh perilaku kepemimpinan, karakteristik pekerjaan, struktur organisasi, dan kebutuhan serta nilai-nilai mereka sendiri. Salah satu alasan penting untuk dapat mempertimbangkan proses-proses psikologis adalah bahwa praktik-praktik partisipatif dan program keterlibatan kan guru tidak selalu mengurangi perasaan tidak memiliki kekuasaan atau membiarkan orang merasa bahwa pekerjaan mereka berarti dan berharga.

Kepemimpinan sebagai proses psikologis dalam menerima tanggung jawab tugas, diri sendiri, dan nasib orang lain itu akan menunjukkan bahwa seorang pemimpin harus memiliki pengetahuan untuk dapat melakukan tugas-tugasnya sebagai pemimpin. Sama halnya dengan beberapa pemimpin yang telah disebutkan di atas, menerapkan kepemimpinan berdasarkan apa yang telah dipelajarinya untuk meningkatkan kinerja seluruh guru di lembaga sekolah yang dipimpinnya.

### **Lingkungan kerja**

Menurut Ahwari (2007: 217) lingkungan kerja adalah suatu lingkungan di

mana pekerja bekerja sedangkan kondisi kerja merupakan kondisi tempat dan orang-orang di mana pegawai tersebut bekerja. Dengan demikian sebenarnya kondisi kerja termasuk salah satu unsur lingkungan kerja. Dengan kata lain dapat dinyatakan bahwa lingkungan kerja di dalam organisasi/kelembagaan bukan hanya terdiri dari kondisi kerja sama, tetapi bila kondisi kerja ini ditambah dengan beberapa aspek lain maka akan membentuk lingkungan kerja.

Lingkungan kerja mempunyai arti penting bagi individu yang bekerja di dalam lembaga, karena lingkungan kerja ini akan mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung manusia yang ada di dalamnya. Ada tiga alasannya yakni (1) ada bukti yang menunjukkan bahwa tugas dapat diselesaikan dengan lebih baik pada lingkungan kerja organisasi, (2) ada bukti bahwa manager dapat mempengaruhi lingkungan kerja dalam organisasi atau unit kerja yang dipimpin, (3) Ada bukti kecocokan antara individu dengan organisasi mempunyai peranan yang penting dalam mencapai prestasi dan kepuasan individu itu dalam organisasi.

Analisis keadaan-keadaan yang terlibat dalam kinerja yang tidak memuaskan, keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang memberikan kesan menyenangkan mengamankan, menenteramkan dan kesan kerasan atau betah bekerja dan lain sebagainya. Seorang manager dapat menggunakan strategi-strategi yang tepat dalam lingkungan kerja, antara lain: (1) hubungan dan kerja sama, (2) suasana kerja, (3) tersedianya fasilitas kerja, (4) keamanan kerja.

### **Kompetensi guru**

Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Menurut Mulyasa (2007: 26) menyatakan bahwa kompetensi mengacu pada kemampuan melaksanakan sesuatu yang diperoleh mela-

lui pendidikan. Kompetensi guru menunjuk kepada *performance* dan perbuatan yang rasional untuk memenuhi spesifikasi tertentu di dalam pelaksanaan tugas-tugas pendidikan.

Menurut Stamatis (1999: 99), kompetensi dapat ditinjau dari dua perspektif. Pertama, kompetensi dengan pemberdayaan melalui penguasaan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan profesi. Kedua, penguasaan materi program pembelajaran yang diajarkan terdiri atas bagian-bagian yang dipilih guna menumbuhkembangkan kemampuan-kemampuan dan membentuk pribadi serta berpandu kepada perkembangan profesi dan mengambil keputusan yang diperlukan untuk memuaskan tuntutan pekerjaan, dan bekerja secara profesional.

Menurut John (1999: 97) aspek kompetensi adalah pendidikan dan pengetahuan yang luas, kemampuan berkembang secara mental, kemampuan merespon tantangan, kapabilitas integratif, keterampilan berkomunikasi dan keterampilan memotivasi. Proses pencapaian target kompetensi selalu terkait dengan bagaimana kegiatan-kegiatan yang berlangsung menghasilkan kinerja yang benar-benar profesional dan mampu mengembangkan misi. Dalam kaitan ini Asborne dan Gaebler (1995: 26-27) menyatakan bahwa masalah penting saat ini bukanlah terlalu banyak atau terlalu sedikit jumlah orang yang mampu menjalankan profesinya, tetapi yang dibutuhkan adalah penguasaan yang lebih baik terhadap keterampilannya.

### **Disiplin Kerja**

Pendapat Fred Luthans (2005: 67) menyatakan bahwa dalam bentuk yang paling berguna, disiplin merupakan kekuatan yang berkembang didalam diri pekerja sendiri dan apa yang menyebabkan dia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela kepada keputusan-keputusan, peraturan-peraturan dan nilai-nilai lembaga.

Pendisiplinan terdiri dari pendisiplinan *preventif* yakni pendisiplinan yang ber-

sifat preventif berupa tindakan yang mendorong para pegawai untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Pendisiplinan *korektif* adalah, apabila ada pegawai yang nyata-nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku, atau memenuhi standar yang telah ditetapkan, kepadanya dikenakan sanksi disiplin.

Menurut pendapat Myers (2005: 67), disiplin lebih bermakna ketaatan seorang guru terhadap aturan-aturan dari sebuah sistem kerja yang kompleks. Faktor eksternal lebih dominan memberikan pengaruhnya terhadap kedisiplinan seseorang, faktor eksternal tersebut terkait langsung dengan kepentingan sekolah di mana yang bersangkutan berada di dalamnya, atau berkaitan dengan kepentingan diri sendiri. Seorang guru akan hadir tepat waktu dan atau mengenakan pakaian yang pantas, tiada lain karena untuk kepentingan citra seorang guru, yang notabene merupakan faktor di luar dari dirinya. Seseorang melakukan semua kegiatan hidup dengan pola-pola yang tepat.

Hasibuan (2005: 108) mengusulkan beberapa aspek yang mendukung kedisiplinan kerja yang baik, yaitu ketepatan waktu, penyelesaian tugas, dan mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Soepomo (2008: 114) juga mengemukakan tentang aspek-aspek kedisiplinan kerja yang terdapat di dalam perusahaan, yaitu kepatuhan terhadap atasan, ketertiban mengikuti peraturan, ketepatan waktu (kehadiran dan jangka waktu kerja).

### **Kinerja Guru**

Menurut Robbins (2001: 218) kinerja adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Jika ada yang tidak memadai, kinerja akan dipengaruhi secara negatif. Di samping motivasi perlu juga dipertimbangkan (kecerdasan dan keterampilan) untuk menjelaskan dan menilai kinerja.

Dalam lembaga sekolah, menurut

pendapat Mulyasa, (2005: 62), penilaian kinerja sangat berguna untuk menilai kuantitas, kualitas, efisiensi pelayanan, memotivasi pada birokrat pelaksana, memonitor proses pembelajaran, melakukan penyesuaian budget, mendorong kesejahteraan agar lebih memperbaiki proses pembelajaran dan mengatasi kesulitan belajar siswa dan menuntut perbaikan dalam pelayanan pembelajaran. Penilaian kinerja harus mengenali prestasi serta membuat rencana untuk meningkatkan kinerja pegawai. Penilaian kinerja guru harus memungkinkan pekerjaan dapat diorganisasikan dengan baik serta memberikan kepuasan, pencapaian dan pemerdayaan proses pembelajaran yang lebih bermutu.

Pengelolaan sumber daya guru melalui proses pengorganisasian kepegawain, yaitu menggolongkan, menetapkan dan mengatur berbagai macam aktivitas atau kegiatan yang dianggap cukup penting, misalnya seperti menetapkan tugas seseorang, menetapkan wewenang seseorang dan lain-lain ke dalam suatu pola tertentu sedemikian rupa sehingga guru yang mengajar dapat saling bekerja sama tentunya supaya dapat mempermudah dalam mencapai tujuan lembaga sekolah.

## **HIPOTESIS**

### **Kepemimpinan dan kinerja guru**

Seorang pemimpin pada hakekatnya selalu dituntut untuk mengetahui apa kebutuhan (*need*), keinginan (*want*) dan harapan (*expectation*) anggota-anggotanya dengan mengamati mereka mau bertindak sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Cara yang dipergunakan pemimpin untuk memberikan motivasi positif kepada anggota di antaranya penghargaan atas pekerjaan, informasi, penghargaan khusus sebagai pribadi, kompetisi, prestasi, kebanggaan dan materi.

Berdasar uraian di atas maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

H<sub>1</sub>: Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMP PGRI 6 Kedawung Sragen.

### **Lingkungan kerja dan kinerja guru**

Lingkungan kerja yang menyenangkan menjadi pendorong bagi para karyawan untuk menghasilkan kinerja puncak. Strategi-strategi khusus untuk menciptakan lingkungan yang diharapkan oleh sebuah lembaga yaitu dengan menganalisis keadaan yang terlibat dalam kinerja yang tidak memuaskan, seorang manajer dapat menggunakan strategi yang tepat.

Berdasar uraian di atas maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

H<sub>2</sub>: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMP PGRI 6 Kedawung Sragen.

### **Kompetensi dan kinerja guru**

Kompetensi seorang guru merupakan modal dasar bagi guru yang bersangkutan dalam menjalankan tugas keguruannya secara profesional. Kegiatan pendidikan pada dasarnya merupakan pengkhususan komunikasi personal antar guru dan siswa. Kompetensi kepribadian dan sosial keguruan menunjuk perlunya struktur kepribadian dewasa yang mantap, susila, dinamik dan bertanggung jawab.

Berdasar uraian di atas maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

H<sub>3</sub>: Kompetensi guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMP PGRI 6 Kedawung Sragen.

### **Disiplin kerja dan kinerja guru**

Tujuan pembinaan disiplin kerja, agar para guru menepati segala peraturan dan kebijakan organisasi dapat memberikan pelayanan sebaik-baiknya, agar para guru dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana sekolah sesuai tujuannya, mampu menghasilkan kinerja guru yang telah ditetapkan sekolah.

Berdasar uraian di atas maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

H<sub>4</sub>: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMP PGRI 6 Kedawung Sragen.

## METODE PENELITIAN

### Desain Penelitian

Penelitian ini dirancang sebagai penelitian survei yang bersifat menjelaskan fenomena penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif. Variabel yang hendak dijelaskan dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai SMP PGRI 6 Kedawung Sragen, sedangkan variabel yang menjelaskan adalah Kepemimpinan, lingkungan kerja, Kompetensi guru dan disiplin kerja.

### Populasi dan Sampel

Populasi adalah semua individu yang menjadi sumber pengambilan sampel, penelitian ini, yang menjadi subjek penelitian adalah guru pada SMP PGRI 6 Kedawung Sragen, sebanyak 33 orang.

Peneliti mengambil sampel analisis sesuai pendapat Arikunto (2006: 120) apabila populasinya kurang dari 100 maka sebaiknya semuanya dijadikan sampel penelitian, disebut sampel sensus atau sampel populasi. Berdasar pendapat tersebut maka sampel penelitian ini ditentukan sebanyak 33 orang responden.

### Sumber Data

Data Primer, adalah data yang diperoleh secara langsung dari pihak yang merupakan sumber utama penelitian, yaitu data yang berasal dari jawaban atau kuesioner yang diedarkan kepada anggota sampel terpilih.

Data Sekunder adalah data yang dikeluarkan oleh organisasi yang ada kaitannya dengan penelitian antara lain; struktur organisasi, jumlah pegawai, deskripsi pekerjaan, peraturan kebijakan yang berlaku, dan lain sebagainya yang dapat diperoleh berkaitan dengan organisasi SMP PGRI 6 Kedawung Sragen.

### Uji Validitas dan Reliabilitas

Azwar, (2006: 72) menjelaskan uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui seberapa cermat suatu tes (*alat ukur*) melakukan fungsi ukurnya dengan cara mengkorelasikan antara skor yang diperoleh pada masing-masing pertanyaan

dengan skor total dengan teknik Korelasi *Product Moment Pearson*.

Uji reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah koefisien *Alpha Cronbach* sehingga ada kemungkinan bahwa reliabilitas tes yang sebenarnya lebih tinggi dari koefisien  $\alpha$ .

### Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah alat tidak mengalami gangguan residual dengan uji multikolinearitas; uji autokorelasi; uji heteroskedastisitas dan uji normalitas.

### Teknik Analisis Data

#### Analisis regresi linear berganda

Uji regresi linear berganda, dengan rumus (Arikunto, 2006: 152):

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

Keterangan:

Y = Kinerja Guru

X<sub>1</sub> = Kepemimpinan

X<sub>2</sub> = Lingkungan kerja

X<sub>3</sub> = Kompetensi Guru

X<sub>4</sub> = Disiplin kerja

A = Konstan

b<sub>1</sub>.b<sub>3</sub>= Koefisien Variabel Independen X<sub>1</sub>  
... X<sub>4</sub>

e = *Standard Error*

### Uji t (koefisien regresi parsial)

Uji t untuk menguji keberartian koefisien regresi secara parsial. Langkah-langkah uji t menentukan hipotesis nol dan hipotesis alternatif dengan *level of significance* = 0,05.

Ho:  $\beta = 0 \rightarrow$  tidak ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

H<sub>1</sub>:  $\beta \neq 0 \rightarrow$  ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

### Uji F (Uji ketepatan model)

Pengujian secara simultan dengan uji F. Langkah-langkah uji F menentukan hipotesis dengan *level of significance*  $\alpha = 0,05$ :

Ho:  $\beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = \beta_4 = 0$  berarti tidak ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

H<sub>1</sub>:  $\beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq \beta_4 \neq 0$  berarti ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Kesimpulan dari perolehan perhitungan hasil analisis apakah ada pengaruh atau tidak antara variabel bebas terhadap variabel tidak bebas secara bersama-sama.

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa besar sumbangan variabel bebas terhadap variabel terikat kinerja guru yang ditunjukkan dengan prosentase. Adapun rumus yang digunakan (Djarwanto, 2003: 318), adalah:

$$R^2 = \frac{\beta_1 \sum YX_1 + \beta_2 \sum YX_2 + \beta_3 \sum YX_3 + \beta_4 \sum YX_4}{\sum Y^2}$$

Keterangan:

$R^2$  = Koefisien determinasi

$\beta$  = Jumlah nilai variabel bebas

Y = Jumlah nilai variabel terikat

XY = Hasil kali koefisien harga x dan y

## HASIL ANALISIS

### Hasil Uji Validitas

#### 1. Variabel Kepemimpinan

Berdasarkan hasil uji validitas instrumen Kepemimpinan menunjukkan semua item pernyataan valid karena setiap butir menghasilkan *p value* > 0,05, maka semua item diikutkan dalam analisis data.

#### 2. Variable Lingkungan Kerja

Berdasarkan uji validitas Lingkungan kerjasemua butir instrumen valid, sehingga semua item pernyataan karena menghasilkan *p value* > 0,05 maka semua item pernyataan diikutkan dalam analisis data.

#### 3. Variabel Disiplin Kerja

Berdasarkan uji validitas instrumen disiplin kerja semua item pernyataan menunjukkan valid karena menghasilkan *p value* > 0,05, maka semua

item pernyataan diikutkan dalam analisis data.

#### 4. Variabel kinerja guru

Berdasarkan uji validitas instrumen kinerja guru menunjukkan semua item pernyataan valid karena menghasilkan *p value* > 0,05, sehingga semua item pernyataan diikutkan dalam analisis data.

### Hasil Uji Reliabilitas

1. Instrumen variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) mempunyai nilai *cronbach alpha* sebesar 0,925 > 0,60 maka reliabel.

2. Instrumen variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) mempunyai nilai *cronbach alpha* sebesar 0,881 > 0,60 maka reliabel.

3. Instrumen variabel disiplin kerja ( $X_3$ ) mempunyai nilai *cronbach alpha* sebesar 0,923 > 0,60 maka reliabel.

4. Instrumen variabel kinerja guru (Y) mempunyai nilai *cronbach alpha* sebesar 0,885 > 0,60 maka reliabel.

### Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas kedua model regresi menunjukkan bahwa masing-masing variabel independen (kepemimpinan, lingkungan kerja, kompetensi guru, disiplin kerja, dan kinerja guru) tidak saling berkorelasi linear ditunjukkan dengan *tolerance* (0,799; 0,799; 0,787; dan 0,789) > 0,1 dan nilai VIF (1,251; 1,252; 1,270, dan 1,301) < 10 berarti tidak terjadi multikolinearitas.

#### 2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas yang digunakan adalah *Glejser-test*. Diperoleh hasil kepemimpinan 0,065; Lingkungan kerja 0,075; Kompetensi guru 0,064; dan Disiplin kerja 0,055. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi layak dipakai untuk analisis pada penelitian ini.

#### 3. Uji Autokorelasi

Hasil uji autokorelasi melalui uji *Runs* seperti pada lampiran masing-masing

diperoleh *p value* sebesar 0,482 > 0,05 berarti tidak terjadi autokorelasi antar nilai residual. Berdasarkan hasil tersebut disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi masalah autokorelasi.

#### 4. Uji Normalitas

Pengujian normalitas dengan uji *Kolmogorov-Smirnov* menghasilkan nilai *Kolmogorov-Smirnov Z* sebesar 0,590 dengan *p value* 0,877 (*p value* > 0,05) yang artinya data residual terdistribusi normal yang berarti residual kedua model regresi normal.

### Hasil Uji Hipotesis

#### Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil analisis regresi di atas diperoleh nilai konstanta 6,189. Besarnya nilai koefisien regresi kepemimpinan ( $X_1$ ) adalah 0,205; koefisien regresi Lingkungan kerja ( $X_2$ ) adalah 0,325; koefisien regresi kompetensi guru ( $X_3$ ) sebesar 0,200; dan koefisien regresi disiplin kerja ( $X_4$ ) sebesar 0,262. Dapat dituliskan persamaan regresi model 1 sebagai berikut:

$$Y = 6,189 + 0,205X_1 + 0,325X_2 + 0,200X_3 + 0,262X_4$$

Melihat tanda positif koefisien regresi ( $b_1, b_2, b_3, b_4$ ) menunjukkan bahwa Kepemimpinan, lingkungan kerja, kompetensi guru dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai SMP PGRI 6 Kedawung Sragen.

### Uji t

Uji t bertujuan untuk menguji signifikansi pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerjadan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

1. Pengujian signifikansi kepemimpinan terhadap kinerja guru SMP PGRI 6 Kedawung Sragen adalah sebagai berikut:

Karena *probability value* sebesar *p value* 0,027 < 0,05 maka pengaruh yang signifikan kepemimpinan terhadap kinerja guru SMP PGRI 6 Kedawung Sragen, sehingga hipotesis tidak terbukti kebenarannya.

2. Pengujian signifikansi lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai SMP PGRI 6 Kedawung Sragen adalah sebagai berikut:

Karena *probability value* sebesar *p value* (0,012) < 0,05 maka ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru SMP PGRI 6 Kedawung Sragen. Sehingga hipotesis terbukti kebenarannya.

3. Pengujian signifikansi kompetensi guru terhadap kinerja guru SMP PGRI 6 Kedawung Sragen adalah sebagai berikut:

Karena *probability value* sebesar (0,059) > 0,05 maka tidak ada pengaruh yang signifikan kompetensi guru ( $X_3$ ) terhadap kinerja guru SMP PGRI 6 Kedawung Sragen, sehingga hipotesis tidak terbukti kebenarannya.

4. Pengujian signifikansi disiplin kerja terhadap kinerja guru SMP PGRI 6

**Tabel: Regresi Linear Berganda**

Variabel	Beta	t	Sig.
Konstanta	6,189	0,793	0,434
$X_1$	0,205	2,330	0,027
$X_2$	0,325	2,705	0,012
$X_3$	0,200	1,968	0,059
$X_4$	0,262	2,975	0,006
F: 11,774			0,000
Adjusted R <sup>2</sup> : 0,574			

Sumber: Data Hasil Pengolahan SPSS.

Kedawung Sragen adalah sebagai berikut:

Karena *probability value* sebesar  $p$  *value* ( $0,006$ )  $> 0,05$  maka ada pengaruh yang signifikan kompetensi guru ( $X_3$ ) terhadap kinerja guru SMP PGRI 6 Kedawung Sragen, sehingga hipotesis terbukti kebenarannya.

### Uji Ketepatan Model (F)

Hasil analisis SPSS diperoleh *probability value* sebesar  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak berarti model yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas yaitu kepemimpinan; Lingkungan kerja ( $X_2$ ); kompetensi guru ( $X_3$ ); dan disiplin kerja ( $X_4$ ) pada SMP PGRI 6 Kedawung Sragen sudah tepat.

### Uji Koefisien Determinasi

Dari hasil perhitungan nilai *adjusted R Square*  $0,574$  berarti diketahui bahwa pengaruh yang diberikan oleh variabel bebas yaitu kepemimpinan; Lingkungan kerja ( $X_2$ ); kompetensi guru ( $X_3$ ); dan disiplin kerja ( $X_4$ ) terhadap variabel terikat kinerja guru ( $Y$ ) SMP PGRI 6 Kedawung Sragen adalah sebesar  $57,4\%$  dan sisanya sebesar  $42,6\%$  dipengaruhi variabel lain di luar model penelitian, misalnya kepuasan kerja, kompensasi, masa kerja, mutasi kerja, loyalitas pegawai dan sebagainya.

## PEMBAHASAN

### 1. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru

Hasil penelitian diperoleh bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMP PGRI 6 Kedawung Sragen yang berarti semakin tinggi kepemimpinan akan semakin terjadi peningkatan kinerja guru. Implikasi praktisnya adalah: (a) Pimpinan instansi ini (SMP PGRI 6 Kedawung Sragen) perlu mempertahankan komunikasi dan sikap baik kepada guru, maka diharapkan guru dapat menjalankan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang seharusnya dilakukan. (b) Pimpinan sekolah ini (SMP PGRI 6 Keda-

wung Sragen) lebih mengupayakan hubungan kerja lancar sejak konsultasi rencana pembelajaran, mencari solusi kendala yang timbul dan memberi kesempatan guru ungkapkan kendala kerjanya. Guru tentunya akan berusaha menjabarkan bahan ajar dalam sub-sub pokok bahasan yang mengacu pada materi kompetensi kepribadian.

### 2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru

Berdasarkan uji regresi diperoleh temuan bahwa kinerja guru di SMP PGRI 6 Kedawung Sragen secara signifikan dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang berarti semakin tinggi lingkungan kerja maka semakin meningkat kinerja guru. Implikasi praktis dari hasil penelitian ini adalah (a) Lingkungan kerjamasih perlu dikembangkan oleh pimpinan sekolah maupun guru SMP PGRI 6 Kedawung Sragen melalui upaya agar terjadi peningkatan hasil kerja guru dengan memenuhi standar pembelajaran diupayakan dengan cara hangat atau sejuk. (b) Lingkungan kerja sebaiknya diukur berdasarkan persepsi kolektif dari guru-guru yang bekerja dalam lingkungan sekolah SMP PGRI 6 Kedawung Sragen.

### 3. Pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru

Hasil penelitian diperoleh bahwa kompetensi guru berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja guru di SMP PGRI 6 Kedawung Sragen yang berarti semakin tinggi kepemimpinan akan semakin meningkat kinerja guru. Implikasi praktis dari hasil penelitian ini adalah (a) Guru belum mantap dalam menekankan bobot penyusunan tujuan instruksional khusus bidang studi dalam rencana pembelajaran, (b) Usaha untuk menjabarkan bahan ajar dalam sub-sub pokok bahasan yang mengacu pada materi kompetensi kepribadian, masih perlu referensi lebih tepat dan bagi kondisi siswa, (c) Dalam mengembangkan alat evaluasi pembelajaran guru semata-mata mendasar-

kan pada indikator yang harus sesuai dengan kurikulum, tanpa mempertimbangkan kondisi nyata di sekolah.

#### 4. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru

Berdasarkan uji regresi diperoleh temuan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMP PGRI 6 Kedawung Sragen. Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Agus Heru. Kedisiplinan mempengaruhi kesadaran dan kesediaan guru untuk menaati peraturan instansi dan norma-norma yang berlaku, sehingga tercipta suatu kerja yang kondusif dan prestasi kerja maksimal. Implikasi praktis dari hasil penelitian ini adalah (a) Disiplin kerja guru diupayakan terjadi dan muncul karena faktor penghargaan terhadap guru berupa perhatian dan peluang serta kompensasi yang masih belumlah memuaskan di lingkungan SMP PGRI 6 Kedawung Sragen, sehingga nilai disiplin kerja paling rendah dalam penelitian ini. (b) Semua responden dalam penelitian ini perlu memaksimalkan upaya peningkatan disiplin kerja, maka perhatian terhadap harapan responden yang menginginkan pembagian insentif diberikan secara adil pada semua guru dalam merintis kebiasaan berperilaku disiplin dalam penyelenggaraan pembelajaran.

#### KESIMPULAN

Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja guru dari nilai  $t$  hitung sebesar 2,330 dengan  $p$  value (0,027) < 0,05 berarti kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap ki-

nerja guru. Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja guru dari nilai  $t$  hitung sebesar 2,705 dengan  $p$  value (0,012) < 0,05 berarti lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi guru terhadap kinerja guru dari nilai  $t$  hitung sebesar 1,968 dengan  $p$  value (0,059) > 0,05 berarti kompensasi guru berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja guru. Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja guru dari nilai  $t$  hitung sebesar 2,975 dengan  $p$  value (0,006) > 0,05 berarti kompensasi guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Implikasi dari temuan penelitian ini, peningkatan kinerja guru SMP PGRI 6 Kedawung Sragen dapat dicapai apabila Kepemimpinan, Lingkungan kerja, Kompetensi dan Disiplin Kerja semakin ditingkatkan. Motivasi yang muncul dari dalam individu amat penting untuk dikembangkan, untuk itu guru disarankan memiliki keinginan yang tinggi untuk mengikuti pelatihan dan seminar yang mendukung pelaksanaan tugas serta mendorong guru untuk meningkatkan pendidikan formal yang lebih tinggi. Lingkungan Kerja yang kondusif di SMP PGRI 6 Kedawung Sragen harus selalu diciptakan dan dipelihara, sehingga dapat mendukung kenyamanan Guru dalam melaksanakan tugas pekerjaan dan berkontribusi positif pada kerja. Bagi peneliti yang berminat meneliti analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru agar mengembangkan penelitian ini lebih lanjut dan mempertimbangkan variabel lain yang belum diuji dalam penelitian ini.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Aditama, TY. 2007, *Manajemen Administrasi Dalam Organisasi* ed. 2. Jakarta: UI Pers.
- Anoraga, Panji dan Sri Suyati, 2008, *Psikologi Industri dan Sosial*, Jakarta: Dunia Pustaka Jaya.
- Arikunto, Suharsimi, 2003, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Dessler, Gary., 2002, *Human Resource Management*, (Alih Bahasa: Benyamin Molan, *Sumber Daya Manusia*), Edisi ketujuh, Jakarta: Prenhallindo.

- Donald & Lawton F. Kensey, 2007, *Human Resource Management*, (Alih Bahasa: Benyamin Molan, *Sumber Daya Manusia*), Jakarta: Prenhallindo.
- Falce R. Robert & Faules D. Anthony, 2000, *The Condition of Communications and Theory of Effecties Communications*, Holt Rinehart Winston, New York.
- Fullan. Rowley, J. and Dawes, J. 2003. "Customer Loyalty a relevant Concept for Libraries", *Library Management*, 20 (6) 2003, 345 – 351.
- Gary A. Yukl. 2010, *Leadership in Organization*, Prestice Hall Inc, Englewood Cliffs, New York.
- Gujarati, Damodar, 1999, *Dasar-Dasar Ekonometrika*, alih bahasa: Sumarno Zain, Jakarta: Erlangga.
- J. Ravianto, 2006. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*, Yogyakarta, BPFE
- Koontz, G. William. 2007, *Motivation and Work Behavior*, New York: Mc.Graw Hill Book Company.
- Lateiner. C Davis, K., & Newstroom, J. W. 2003. *Perilaku dalam Organisasi*. Jilid 1, Edisi ke-7, Pengalih bahasa: A. Dharma. Jakarta: Erlangga.
- Mulyasa. Edi, 2007. *Kondisi Belajar dan Teori Pembelajaran*. Jakarta: PAU Dirjen Dikti Depdikbud.
- Rivai, Veithzal. 2009. *Kepemimpinan dan Perilaku Organsasi*. ed. 2-6. Jakarta: Rajawali Pers.
- Soeprianto, Budiman, 2009 *Penilaian Kinerja dan Pembangunan Karyawan*, Yogyakarta: BPFE.
- Stamatis, J., 1999, *Evaluated-Based Leadership: Contemporary Perspectif*, New York: State University of New York Press..
- Suprihanto, J. 2000. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*, Yogyakarta: BPFE.
- Triguna, 2004, *Budaya Kerja Menciptakan Lingkungan yang Konduksif untuk Meningkatkan Kinerja*, Jakarta: Golden Terayon Press.