

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI, KESEJAHTERAAN, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMP NEGERI 2 KRADENAN KABUPATEN GROBOGAN

Eny Purwati

Dinas Pendidikan Kabupaten Grobogan

SL. Triyaningsih

Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi Surakarta

ABSTRACT

Leadership styles, communication, welfare and motivation of an element management. Through leadership styles, communication, welfare and increasing employee motivation will affect the performance of teachers in SMP Negeri 2 Kradenan Grobogan. The results showed that leadership style variables significantly influence the performance of teachers; communication variables significantly influence the performance of teachers; welfare variables had no significant effect on teacher performance; variables of work motivation has no significant effect on teacher performance SMP Negeri 2 Kradenan Grobogan. F test results showed a significant effect of leadership style variables, communication, welfare and motivation to work simultaneously or jointly model accuracy on teacher performance SMP Negeri 2 Kradenan Grobogan. The test results showed that the coefficient of determination of the contribution of the effect variable of leadership styles, communication, welfare and motivation to work on teacher performance SMP Negeri 2 Kradenan by 30% and the remaining 70% are influenced by variables that are not investigated by researchers

Keywords: leadership styles, communication, welfare, working motivation and performance

PENDAHULUAN

Dalam Pendidikan yang berkualitas tercermin dari keberhasilan lembaga tersebut dalam mengelola dan menyelenggarakan pendidikan. Departemen Pendidikan Nasional dalam buku Mulyasa (2003: 7) menyatakan bahwa keberhasilan pendidikan di suatu lembaga pendidikan ditentukan dan dipengaruhi oleh banyak faktor. Salah satu faktor penentu adalah keseriusan pengelola pendidikan.

Manajemen pendidikan dapat digunakan untuk mengantarkan sebuah lembaga sekolah kepada kesuksesan, secara menyeluruh, baik yang bersifat akademik atau kokurikuler dan keberhasilan non akademik atau ekstra kurikuler. Peranan manajemen pendidikan terhadap keberhasilan pendidikan sangat besar, meliputi proses perencanaan, pengorganisasian,

pengarahan, kepemimpinan, koordinasi, pengawasan, komunikasi, supervisi kepegawaian, pembiayaan serta penilaian.

Keberhasilan penyelenggara dan pengelola pendidikan adalah gambaran atau karakteristik menyeluruh yang menunjukkan kemampuan sebuah lembaga pendidikan dalam memuaskan kebutuhan yang meliputi input, proses dan output pendidikan. Sebuah lembaga pendidikan yang mempunyai manajemen yang baik akan menghasilkan *output* pendidikan yang baik pula.

Dalam kualitas pendidikan perlu ditingkatkan konsekuensinya untuk keseluruhan komponen sistem pendidikan, baik yang berupa *human resources* maupun *material resources*. Sumber (*resources*) merupakan salah satu bagian domain manajemen dari teknologi pembelajaran.

Dari sumber pendukung untuk belajar yang berupa peralatan dan materi yang digunakan dalam proses belajar mengajar, pendanaan, fasilitas dan orang. Sumber dapat diasumsikan mencakup materi cetak, sumber lingkungan dan nara sumber.

Upaya pengembangan tenaga guru merupakan unsur dominan dalam proses belajar mengajar yang dilakukan dalam rangka kompetensi untuk meningkatkan kinerjanya. Setiap guru tidak hanya bertugas mengajar dalam pengertian mentransformasi pengetahuan kepada murid, melainkan juga harus terus berupaya meningkatkan kinerjanya.

Usaha untuk peningkatan keseluruhan komponen dalam sistem pendidikan yang bersifat sumber daya manusia dan sumber sarana dan prasarana (*material resources*) tersebut dapat diartikan dari segi kuantitas maupun kualitasnya. Berbagai upaya meningkatkan kualitas komponen sistem pendidikan secara keseluruhan mengarah pada pencapaian tujuan pendidikan. Seorang Guru dituntut pula untuk mampu menyampaikan misi dan visi sekolah kepada masyarakat secara luas. Di sisi lain tugas guru sebagai suatu profesi dituntut untuk dapat mengembangkan kompetensi diri sesuai perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Kompetensi profesi menurut Syaiful Bahri Djamarah (2000: 37) meliputi menguasai landasan kependidikan, menguasai bahan pengajaran, menyusun program pengajaran, melaksanakan program pengajaran, menilai hasil dan proses belajar mengajar yang telah dilaksanakan.

Kinerja guru dipengaruhi oleh faktor eksternal dan faktor internal. Terdapat beberapa faktor eksternal yang menentukan tingkat kinerja seperti: supervisi, lingkungan kerja, perilaku, manajemen, desain jabatan, umpan balik dan administrasi pengupahan” (Tumpi, 2001:9). Selain masih terdapat faktor eksternal yang lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru yaitu: gaya kepemimpinan kepala sekolah, komunikasi, kesejahteraan dan motivasi kerja. Selain faktor eksternal juga

sangat menentukan tingkat kinerja seseorang. Faktor internal yang diduga mempengaruhi kinerja guru di antaranya: latar belakang pendidikan, kecerdasan emosional dalam interaksi sosial, inteligensi, semangat kerja, motivasi kerja, dan lain-lain.

Guru yang mampu mengelola proses belajar mengajar perlu adanya kepemimpinan kepala sekolah yang profesional. Kepemimpinan kepala sekolah di sini adalah kemampuan yang dimiliki oleh kepala sekolah dalam proses pencapaian tujuan. Legalitas kepemimpinan dapat dilaksanakan dengan sempurna maka kepemimpinan itu perlu dilengkapi dengan teknik kepemimpinan. Teknik kepemimpinan amat dibutuhkan dalam proses kepemimpinan yaitu sebagai upaya memelihara hubungan baik dan berkomunikasi dengan bawahan, untuk meningkatkan keberanian bertindak dan dibutuhkan dalam hal menyesuaikan diri dengan situasi dan kondisi bawahan.

Menurut Mulyasa (2003: 117), semakin tinggi kepemimpinan yang diduduki oleh seseorang, nilai dan bobot strategis dari keputusan yang diambilnya semakin besar. Sebaliknya, semakin rendah kedudukan seseorang, keputusan yang diambilnya pun lebih mengarah kepada hal-hal yang lebih operasional. Untuk menjadi pemimpin yang profesional diperlukan gaya kepemimpinan tersendiri bagi kepala sekolah. “Gaya kepemimpinan adalah cara yang dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya” (Mulyasa, 2003: 108).

Komunikasi merupakan suatu proses penyampaian penerimaan berita atas informasi dari seseorang ke orang lain. Suatu komunikasi disebut efektif jika informasi disampaikan dalam waktu singkat, jelas, ditafsirkan dan dilaksanakan sama dengan maksud komunikator dan komunikan. Dengan komunikasi yang baik akan dapat diselesaikan problem-problem yang terjadi di lingkungan kerja.

Kesejahteraan sering disebut juga dengan beberapa istilah lain seperti kompensasi, pelengkap *fringe benefits*, gaji

tersembunyi *indirect compensation atau employee welfare* Hasibuan (2003: 185) mendefinisikan kesejahteraan karyawan sebagai balas jasa, pelengkap baik material maupun non material yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan. Tujuannya adalah untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental agar produktivitas kerjanya meningkat. Usaha untuk meningkatkan kinerja guru diperlukan adanya motivasi kerja.

Motivasi kerja akan menumbuhkan sikap tanggung jawab terhadap kegiatan mengajar yang dipercayakan kepadanya. Semangat dan motivasi yang tinggi diharapkan guru dapat bekerja secara profesional. Kinerja guru sangat dipengaruhi oleh motivasi dalam bekerja. Motivasi bisa berasal dari dalam diri seseorang yang disebut motivasi intrinsik, dan dari luar diri seseorang yang disebut motivasi ekstrinsik yang akan menyebabkan keberhasilan guru dalam mengelola proses pembelajaran.

Upaya pengembangan tenaga kependidikan sebagai unsur dominan dalam proses belajar mengajar saat ini harus diarahkan untuk meningkatkan kompetensi dan profesionalisme setiap guru harus menyadari guru tidak hanya bertugas mengajar dalam pengertian memberikan dan mentransformasi pengetahuan kepada siswa, melainkan harus meningkatkan kualitas berbagai guru ini diharapkan akan dapat meningkatkan kinerja guru yang bersangkutan.

Usaha untuk meningkatkan kinerja guru, salah satunya adalah yang menyangkut aspek manusia yang melaksanakan tugas pekerjaannya. Supaya guru dapat bekerja sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan, diperlukan adanya motivasi kerja.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis signifikansi pengaruh (1) gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru; (2) komunikasi terhadap kinerja guru; (3) kesejahteraan terhadap kinerja guru; (4) motivasi kerja terhadap kinerja guru; (5) variabel yang dominan pengaruhnya antara gaya kepemimpinan, komunikasi,

kesejahteraan, atau motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri 2 Kradenan Kabupaten Grobogan.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini peneliti melakukan survei pada SMP Negeri 2 Kradenan Kecamatan Kradenan Kabupaten Grobogan, dengan pertimbangan bahwa peneliti memandang ada masalah dan tersedianya data.

Populasi penelitian ini adalah jumlah guru SMP Negeri 2 Kradenan Kabupaten Grobogan dengan jumlah 33 orang. Dari jumlah tersebut dilihat dari faktor keragaman antara guru yang satu dengan guru yang lain. Mulai dari usia kurang 30 tahun sampai guru yang berusia lebih dari 40 tahun. Untuk lebih jelasnya mengenai umur guru SMP Negeri 2 Kradenan yang dijadikan sebagai sampel dengan metode sensus.

Sampel penelitian ini adalah keseluruhan populasi untuk menentukan sampel penelitian menggunakan metode *total sampling* dan *sensus*, yang artinya pengambilan sampel berdasarkan jumlah keseluruhan populasi. Sampel penelitian ini diambil dari semua guru SMP Negeri 2 Kradenan sebanyak 33 orang guru dari 30 orang PNS dan 3 orang guru yang berstatus guru tidak tetap.

Jenis data yang dipergunakan adalah data kualitatif dan data kuantitatif. Sumber data berupa data primer dan data sekunder, Teknik pengumpulan data dengan observasi, wawancara, dan angket.

Definisi Operasional Variabel

1. Gaya kepemimpinan (X_1)

Gaya kepemimpinan adalah kemampuan kepala sekolah sebagai pemimpin atau proses semua kegiatan kepemimpinan yang dilakukan kepala sekolah untuk mempengaruhi orang lain agar mereka bersedia untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan sungguh-sungguh. Untuk mencapai tujuan sekolah dan mengarahkan bawahan (guru) sesuai sifat, sikap, kecakapan berdasarkan peranan dan tanggung

jawabnya dengan menyesuaikan dalam rangka meningkatkan prestasi kerja guru.

Indikator gaya kepemimpinan sumber kutipan Ari Retno Hapsari (2008: 9)

- 1) Kemampuan mengarahkan
- 2) Membimbing
- 3) Mempengaruhi orang lain
- 4) Sikap
- 5) Kepentingan bersama
- 6) Perilaku
- 7) Kecakapan
- 8) Tanggungjawab
- 9) Prestasi kerja
- 10) Organisasi
- 11) Keadilan
- 12) Kerja sama

2. Komunikasi (X_2)

Komunikasi adalah bentuk interaksi yang dilakukan baik secara vertikal oleh pimpinan pada bawahan, bawahan pada pimpinan dan secara horisontal sesama pegawai untuk memberikan dan menerima informasi dalam rangka membantu kelancaran pelaksanaan tugas hingga menghasilkan prestasi kerja yang baik.

Indikator komunikasi sumber kutipan Miftah Thoha (2009: 171)

- 1) Aspek keterbukaan informasi
- 2) Pemberian petunjuk dan bimbingan kerja
- 3) Pemberian kesempatan usul
- 4) Dukungan prestasi kerja
- 5) Komunikasi vertikal dari bawah ke atas
- 6) Aspek perhatian terhadap laporan kerja
- 7) Tanggapan terhadap usulan
- 8) Saran
- 9) Keluhan dan kritik bawahan
- 10) Aspek kekeluargaan
- 11) Saling tukar informasi
- 12) Kesiediaan saling membantu

Komunikasi vertikal dari atas ke bawah terdiri aspek-aspek keterbukaan informasi, pemberian petunjuk dan bimbingan kerja. Untuk komunikasi vertikal dari bawah ke atas terdiri aspek-aspek perhatian terhadap usulan, saran keluhan dan kritik bawahan. Sedang

untuk komunikasi horisontal sesama guru diukur dari aspek kekeluargaan, saling tukar informasi, saling membantu.

3. Kesejahteraan (X_3)

Kesejahteraan pada dasarnya suatu pemenuhan kebutuhan atau keperluan yang bersifat jasmani dan rohani baik dalam maupun di luar hubungan kerja. Yang bertujuan sama seperti tujuan pemberian gaji dan upah untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan.

Indikator kesejahteraan sumber kutipan Malayu SP Hasibuan (2003: 187)

- 1) Gaji
- 2) Tunjangan kesejahteraan
- 3) Tempat tinggal
- 4) Kebutuhan gizi dan pangan
- 5) Menunaikan ibadah
- 6) Pendidikan
- 7) Kegiatan sosial
- 8) Pengembangan diri
- 9) Kebutuhan istirahat
- 10)Rekreasi

4. Motivasi Kerja (X_4)

Motivasi kerja adalah dorongan dan harapan guru dalam melakukan kerja. Indikator yang digunakan meliputi: ingin lebih maju, ingin, mendapatkan pengakuan berprestasi, tertarik pada profesi guru, tanggung jawab, ingin naik pangkat, ingin mendapatkan gaji yang memadai, hubungan kerja yang harmonis dan menyenangkan.

Indikator motivasi kerja yang digunakan meliputi sumber kutipan Sudarmayanti (2004: 66)

- 1) Pengetahuan karir
- 2) Lebih maju
- 3) Berprestasi
- 4) Tertarik pada profesi guru
- 5) Tanggungjawab
- 6) Berpartisipasi
- 7) Mendapatkan gaji yang memadai
- 8) Kenaikan pangkat
- 9) Hubungan kerja yang harmonis
- 10) Menyenangkan

5. Kinerja Guru (Y)

Kinerja guru (Y) adalah kemampuan guru dalam menghasilkan prestasi kerja yang dinilai dari apa yang dilaku-

kan oleh individu tersebut dalam kerjanya, yakni bagaimana ia melakukan pekerjaan tugas pokok dan fungsinya baik sebagai pembimbing atau tenaga pendidik yang kesemuanya itu didasari oleh kepemilikan kompetensi profesional.

Indikator kinerja guru sumber kutipan Malayu SP Hasibuan (2001:34)

- 1) Menguasai pengetahuan
- 2) Menyusun program pengajaran,
- 3) Mengelola pembelajaran,
- 4) Evaluasi,
- 5) Melaksanakan penilaian
- 6) Menyusun pelaporan
- 7) Proses pembelajaran
- 8) Kemajuan peserta didik,
- 9) Iklim belajar yang kondusif,
- 10) Melaksanakan hubungan kerja sama

Pengukuran Variabel

Indikator variabel-variabel tersebut akan diukur dengan kuesioner dengan menggunakan skala Likert 1 sampai dengan 5. Adapun skor penilaian yang digunakan adalah sebagai berikut:

- a. Skor 1 untuk jawaban sangat tidak setuju
- b. Skor 2 untuk jawaban tidak setuju
- c. Skor 3 untuk jawaban netral
- d. Skor 4 untuk jawaban setuju
- e. Skor 5 untuk jawaban sangat setuju

Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji yang digunakan validitas konstruk (*construct validity*) bertujuan untuk memastikan bahwa masing-masing pertanyaan akan diklasifikasi pada variabel yang telah ditentukan. Pengujian validitas setiap pertanyaan dilakukan dengan menghitung korelasi *product moment* antara skor setiap pertanyaan dengan skor total dengan menggunakan program SPSS.

Kriteria keputusan kesahihan dinyatakan nilai r yang diperoleh dari hasil perhitungan dengan p value lebih besar dari taraf signifikansi 5%, butir-butir kuesioner adalah valid atau sah, se-

baliknya. Jika p value $\leq \alpha$ maka tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Menggunakan reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dan hasil suatu pengukuran dapat diandalkan dan dipercaya. Suatu alat ukur dikatakan reliabel apabila dalam beberapa hasil pengukuran terhadap suatu kelompok subjek yang sama dapat menunjukkan hasil yang relatif sama atau konsisten, penelitian ini menggunakan koefisien *Cronbach's Alpha* dengan menggunakan program SPSS.

Uji ini digunakan untuk mengetahui reliabilitas atau tidaknya suatu instrumen. Suatu instrumen yang memenuhi reliabilitas berarti instrumen tersebut memiliki konsistensi (memperoleh nilai relatif sama) apabila digunakan pada kondisi yang berbeda. Angket dinyatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$, sebaliknya jika nilai *Cronbach's Alpha* $< 0,60$ angket dinyatakan tidak reliabel (Sugiyono, 2002: 45).

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah adanya suatu hubungan linear yang sempurna (mendekati sempurna) antara beberapa atau semua variabel bebas (Mudrajat Kuncoro, 2001: 114). Uji multikolinearitas dengan bantuan SPSS release 12. Kriteria pengujian jika nilai independen lebih dari 0,10 dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) kurang dari 10 berarti tidak terjadi multikolinearitas, sebaliknya jika nilai tolerans variabel independen kurang dari 0,10 dan nilai VIF lebih dari 10 dikatakan terjadi multikolinearitas yang berarti tidak lolos.

2. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dilakukan untuk mengetahui apakah ada korelasi antar anggota dari serangkaian pengamatan yang diurutkan menurut waktu (Singgih Santoso, 2000: 210). Salah satu cara untuk mendeteksi autokorelasi adalah dengan menggunakan uji Run test, yaitu untuk menguji apakah antar resi-

dual terdapat korelasi yang tinggi. Jika antara residual tidak terdapat hubungan korelasi maka dikatakan bahwa residual adalah acak atau random.

Bila nilai signifikansi $\leq 0,05$ terjadi autokorelasi dan bila nilai signifikansinya $\geq 0,05$ tidak terjadi autokorelasi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui di dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain (Singgih Santoso, 2000: 208-209). Metode untuk menguji heteroskedastisitas dengan metode *Glejser*, yang dilakukan dengan meregresikan kembali nilai absolut residual yang diperoleh yaitu [e], atas variabel dependen (Damodar Gujarati, 2005: 187).

Dengan ketentuan melihat signifikansinya terhadap derajat kepercayaan 5%, apabila nilai signifikansinya $> 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas, sebaliknya apabila nilai signifikansinya $< 0,05$, maka terjadi heteroskedastisitas.

4. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel yang dianalisis memenuhi kriteria distribusi normal (Damodar Gujarati, 2005: 44). Penelitian ini menggunakan uji statistik non parametrik *Kolmogorov Smirnov* (K-S), dengan ketentuan jika hasil uji $> 0,05$ maka data terdistribusi normal, tetapi jika hasil uji $< 0,05$ maka data terdistribusi tidak normal.

Teknik Analisis Data

1. Uji Hipotesis

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif; data yang diperoleh juga merupakan data kuantitatif, sehingga untuk analisis data digunakan bantuan statistik. Uji statistik diperlukan untuk menjawab seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah, komunikasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Uji hipotesis ini meliputi uji regresi berganda, regresi parsial atau individu (*t-test*), uji ketepatan

model atau *goodness of fit* (*F test*) dan koefisien determinan (R^2).

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda dipilih karena analisis ini sesuai dengan hipotesis peneliti, yaitu menguji pengaruh beberapa variabel independen pada satu variabel dependen. Persamaan model regresi linear berganda secara matematis ditulis sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

(Sukartono, 2009: 25)

Keterangan:

Y = Kinerja Guru

a = Konstanta

X_1 = Gaya Kepemimpinan

X_2 = Komunikasi

X_3 = Kesejahteraan

X_4 = Motivasi Kerja

b_1, b_2, b_3, b_4 = Koefisien regresi

e = *Error*

3. Uji t

Untuk mengetahui signifikansi pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi, dan motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja guru, dengan keputusan uji adalah menggunakan uji parsial (uji t).

4. Uji F

Statistik uji F digunakan untuk mengetahui ketepatan model pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi, kesejahteraan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru.

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi menurut Damodar Gujarati (2005: 102) berfungsi untuk mengukur besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen dalam bentuk persentase, dan juga untuk mengetahui ketepatan pendekatan atas alat analisis. Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya sumbangan pengaruh variabel independen (gaya kepemimpinan, komunikasi, kesejahteraan dan motivasi kerja) terhadap variabel dependen (kinerja guru) dalam persentase. Pengukuran koefisien determinan diketahui dari

hasil uji R^2 , yang berarti variabilitas variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabilitas variabel independen nilai R^2 sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam model regresi. dengan ketentuan besarnya $0 < R^2 < 1$. Artinya bahwa semakin besar nilai R^2 maka makin tepat garis regresi linear yang digunakan sebagai suatu pendekatan analisis. Jika nilai R^2 itu sama dengan 1 berarti pendekatan analisis ini benar-benar sempurna. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Uji validitas instrumen dimaksudkan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data yang berupa angket tersebut benar-benar mampu untuk mengukur variabel-variabel penelitian. Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan skor tiap butir pernyataan dari angket dengan skor totalnya menggunakan analisis korelasi *product moment*.

1. Validitas Instrumen Gaya Kepemimpinan (X_1)

Instrumen variabel gaya kepemimpinan terdiri dari 11 pertanyaan. Sebelum instrumen tersebut digunakan untuk analisis pengujian hipotesis lebih dahulu diuji validitasnya dengan mencari nilai r_{xy} hitung kemudian dibandingkan dengan nilai kritis α pada $N = 33$ yaitu 0,05 bila nilai kritis α dinyatakan valid. Hasil uji validitas untuk pertanyaan variabel gaya kepemimpinan dapat diketahui bahwa dari 11 item pertanyaan ternyata semua pertanyaan mempunyai nilai probabilitas yang lebih besar dari nilai kritis dengan taraf nyata 0,05.

Dengan demikian 11 item pertanyaan dinyatakan valid dengan kata lain 11 item pertanyaan tentang variabel gaya kepemimpinan dinyatakan valid serta layak digunakan dalam penelitian ini.

2. Validitas instrumen komunikasi (X_2)

Hasil uji validitas diketahui bahwa dari 10 item pertanyaan tentang variabel komunikasi ternyata semuanya mempunyai nilai probabilitas yang lebih besar dan nilai kritis dengan taraf nyata 0,05 dengan demikian semua pertanyaan dinyatakan valid dengan kata lain 10 item pertanyaan tentang variabel komunikasi layak digunakan dalam penelitian ini.

3. Validitas kesejahteraan (X_3)

Hasil uji validitas dari 10 item pertanyaan tentang variabel kesejahteraan ternyata semuanya mempunyai nilai probabilitas yang lebih besar dan nilai kritis dengan taraf nyata 0,05. Dengan demikian semua pertanyaan dinyatakan valid dengan kata lain 10 item pertanyaan tentang variabel kesejahteraan tersebut layak digunakan dalam penelitian ini.

4. Validitas motivasi kerja (X_4)

Hasil uji validitas dari 10 item pertanyaan tentang variabel motivasi kerja ternyata semuanya mempunyai nilai probabilitas yang lebih besar dan nilai kritis dengan taraf nyata 0,05 dengan demikian semua pertanyaan dinyatakan valid dengan kata lain 10 item pertanyaan tentang variabel motivasi kerja layak digunakan dalam penelitian ini.

5. Validitas kinerja (Y)

Hasil uji validitas dari 8 item pertanyaan tentang variabel kinerja ternyata semuanya mempunyai nilai probabilitas yang lebih besar dan nilai kritis dengan taraf nyata 0,05 dengan demikian semua pertanyaan dinyatakan valid dengan kata lain 10 item pertanyaan tentang variabel kinerja layak digunakan dalam penelitian ini.

Setelah uji validitas instrumen dilakukan, berikutnya melakukan uji reliabilitasnya. Uji reliabilitas instrumen dilakukan untuk mengetahui sejauh mana konsistensi atau keajegan suatu instrumen itu dapat diterima sebagai alat pengumpulan data penelitian jika instrumen itu diberikan kepada subjek yang sama.

Teknik uji reliabilitas penelitian ini dilakukan menggunakan Reliability Analisis Statistik dengan rumus *Cronbach Alpha*. Hasil uji reliabilitas dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60. Hasil uji reliabilitas instrumen penelitian ini tampak pada tabel hasil uji reliabilitas instrumen seperti tabel 1 berikut:

Berdasarkan penjelasan hasil olah data uji reliabilitas instrumen tersebut, maka disimpulkan semua butir instrumen yang digunakan sebagai alat pengumpul data penelitian ini dapat digunakan karena memiliki hasil yang konsisten apabila digunakan dalam subjek yang sama. Hasil uji tersebut didukung nilai *Cronbach Alpha* yang lebih besar dari batas kritis reliabilitas 0,60.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinearitas

Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lain dalam satu model.

Dari hasil analisis diketahui bahwa gaya kepemimpinan memiliki nilai tolerance 0,502 > dari 0,10 dan nilai VIF 1,994 < 10 maka variabel gaya kepemimpinan ini lolos uji multikolinearitas; komunikasi nilai tolerance 0,383 > dari 0,10 dan nilai VIF 2,608 < 10 maka variabel motivasi ini lolos uji multikolinearitas; kesejahteraan nilai tolerance 0,801 < dari 0,10 dan nilai VIF 1,249 < 10 maka variabel kesejahteraan ini lolos uji multikolinearitas; motivasi kerja nilai tolerance 0,620 > dari 0,10 dan nilai VIF 1,614 < 10 ma-

ka variabel motivasi kerja ini lolos uji multikolinearitas.

2. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain, bila dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda tersebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Dari hasil analisis diketahui bahwa gaya kepemimpinan nilai probabilitasnya 0,205 > dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas; komunikasi nilai probabilitasnya 0,063 > dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas; kesejahteraan nilai probabilitasnya 0,166 > dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas; motivasi kerja nilai probabilitasnya 0,129 > dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Autokorelasi

Salah satu cara untuk mendeteksi autokorelasi adalah dengan menggunakan uji *Runs Test*, yaitu untuk menguji apakah antar residual terdapat korelasi yang tinggi, jika antar residual tidak terdapat hubungan korelasi maka dikatakan bahwa residual adalah acak atau random.

Dari hasil analisis diketahui bahwa nilai Asym. Sig. 0,436 > α (5 % = 0,05), maka tidak terjadi Autokorelasi.

4. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menge-

Tabel 1
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
Gaya Kepemimpinan	0,9074	Reliabel
Komunikasi	0,9008	Reliabel
Kesejahteraan	0,8086	Reliabel
Motivasi kerja	0,6074	Reliabel
Kinerja	0,8567	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah, 2010

tahui variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas menggunakan uji statistik non parametrik *Kolmogorov-Smirnov test* (K-S). Hasil uji normalitas ditunjukkan bahwa nilai *Kolmogorov-Smirnov test*: $0,801 > \text{nilai } \alpha (0,05)$, maka nilai distribusinya normal.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan (X_1), Komunikasi (X_2), kesejahteraan (X_3) dan motivasi kerja (X_4) terhadap kinerja guru (Y).

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 2, maka persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = 2,106 + 0,445 X_1 - 0,235 X_2 + 0,685X_3 - 0,158X_4$$

Dari persamaan regresi yang diperoleh tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

$a = 2,106$ bernilai konstanta (a) sebesar 2,106.

$b_1 = 0,445$ bernilai positif menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

$b_2 = -0,235$ bernilai negatif, artinya variabel komunikasi (X_2) berpengaruh negatif terhadap kinerja guru.

$b_3 = 0,685$ bernilai positif, artinya menunjukkan bahwa kesejahteraan (X_3) berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

$b_4 = -0,158$ bernilai negatif, artinya bahwa motivasi kerja (Y) berpengaruh negatif terhadap kinerja guru.

Tabel 2
Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.106	10.111		.208	.837
	Gaya Kepemimpinan	.445	.218	.472	2.039	.054
	Komunikasi	-.235	.263	-.236	-.892	.382
	Kesejahteraan	.685	.205	.611	3.336	.003
	Motivasi Kerja	-.158	.267	-.123	-.591	.560

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer diolah.

Tabel 3
Hasil Uji Koefisien Regresi Parsial Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.106	10.111		.208	.837
	Gaya Kepemimpinan	.445	.218	.472	2.039	.054
	Komunikasi	-.235	.263	-.236	-.892	.382
	Kesejahteraan	.685	.205	.611	3.336	.003
	Motivasi Kerja	-.158	.267	-.123	-.591	.560

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer diolah

Pengujian Hipotesis

1. Uji Koefisien Regresi Parsial (Uji t)

Melihat pengaruh variabel gaya kepemimpinan, komunikasi, kesejahteraan dan motivasi kerja secara sendiri-sendiri dapat dilihat pada SPSS versi 12, sedangkan untuk melihat besarnya pengaruh, digunakan angka Beta atau *Standardized Cefficient*. Bila, nilai sig. uji t < dari nilai kritis α 0,05 maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen, apabila nilai sig. uji t > dari nilai kritis α 0,05 maka variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (Jonathan Sarwono, 2006: 166).

Hasil uji koefisien regresi parsial menunjukkan;

- a. Variabel gaya kepemimpinan (X_1) berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri 2 Kradenan (Y) hal ini ditunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,054 (probabilitas $0,054 > 0,05$)
- b. Variabel komunikasi (X_2) berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri 2 Kradenan (Y) hal ini ditunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,384 (probabilitas $0,384 > 0,05$)
- c. Variabel kesejahteraan (X_3) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri 2 Kradenan (Y) hal ini ditunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,003 (probabilitas $0,003 < 0,05$)
- d. Variabel motivasi kerja (X_4) tidak berpengaruh secara signifikan ter-

hadap kinerja guru SMP Negeri 2 Kradenan (Y) hal ini ditunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,560 (probabilitas $0,560 > 0,05$)

- e. Berdasarkan hasil analisis melalui uji t sebagaimana tersebut pada tabel 3 dapat dikatakan bahwa hipotesis ketiga: bahwa Variabel komunikasi (X_1) berpengaruh dominan terhadap kinerja guru SMP Negeri 2 Kradenan, melihat besarnya nilai t, menunjukkan bahwa nilai t komunikasi ($t = 3,336$) adalah lebih besar dari nilai t variabel gaya kepemimpinan = 2,039, komunikasi = -0,892, kesejahteraan = 3,336 dan motivasi kerja = -0,591. Maka gaya kepemimpinan komunikasi kesejahteraan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di SMP Negeri Kradenan Kabupaten Grobogan.

2. Uji Koefisien Regresi Simultan

Melihat pengaruh variabel gaya kepemimpinan, komunikasi, kesejahteraan dan motivasi kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja guru digunakan uji F dengan perhitungan SPSS.

Hasil uji F menunjukkan tingkat signifikansi $0,017^a$ karena probabilitas $0,017^a < 0,05$ dengan nilai F sebesar 3,792 maka variabel bebas (gaya kepemimpinan, komunikasi, kesejahteraan, dan motivasi kerja) terhadap kinerja merupakan model yang tepat pada penelitian ini.

Tabel 4
Hasil Uji Koefisien Regresi Simultan (Uji F)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	142.960	4	35.740	3.792	.017 ^a
	Residual	207.336	22	9.424		
	Total	350.296	26			

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kesejahteraan, Gaya Kepemimpinan, Komunikasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer diolah

Tabel 5
Hasil Uji Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.639 ^a	.408	.300	3.0699

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kesejahteraan, Gaya Kepemimpinan, Komunikasi

Sumber tabel: Data primer yang diolah.

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinan menurut Damodar Gujarati (2005: 102) berfungsi untuk mengukur besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen dalam bentuk persentase, analisis ini dipergunakan untuk mengetahui besarnya sumbangan pengaruh variabel independen (gaya kepemimpinan, komunikasi, kesejahteraan dan motivasi kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja Guru) dalam persentase. Pengukuran koefisien determinan diketahui dari hasil Uji R^2 , yang berarti variabel variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel variabel independen nilai R^2 sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam model regresi. Tingkat ketepatan regresi ditunjukkan dengan R^2 dengan ketentuan besarnya $0 < R^2 < 1$. Artinya bahwa semakin besar nilai R^2 maka makin tepat garis regresi linear yang digunakan sebagai suatu pendekatan analisis. Jika nilai R^2 itu sama dengan 1 berarti pendekatan analisis ini benar-benar sempurna. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel terikat.

Hasil output perhitungan uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa *adjusted R Square* sebesar 0,300 yang berarti variabel bebas (gaya kepemimpinan, komunikasi, kesejahteraan dan motivasi kerja) dapat memberikan sumbangan pengaruh terhadap variabel terikat (kinerja guru SMP Negeri 2 Kradenan). Sebesar 30,0% dan sisanya 70,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan dan hasil penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi, kesejahteraan, motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Kradenan maka dapat disusun kesimpulan sebagai berikut:

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara tidak signifikan terhadap kinerja guru. Komunikasi, dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Dalam rangka meningkatkan kinerja guru perlu peningkatan kesejahteraan guru, pemberian dari kepala sekolah, perlu kepemimpinan, teladan para guru, semua perlu ditingkatkan.

Komunikasi secara parsial, ada pengaruh signifikan secara menyeluruh terhadap kinerja guru, dan secara gaya kepemimpinan, komunikasi, kesejahteraan, motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja, untuk meningkatkan kinerja guru membutuhkan komunikasi vertikal dari bawah ke atas terdiri aspek-aspek perhatian yang berupa pemberian jabatan bagi yang berprestasi.

Secara parsial, gaya kepemimpinan, komunikasi, kesejahteraan, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Untuk meningkatkan kinerja guru perlu peningkatan kesejahteraan para guru seperti, insentif tugas-tugas tambahan yang memadai.

Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja guru, gaya kepemimpinan, komunikasi, kesejahteraan, motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Untuk meningkatkan kiner-

ja guru perlu peningkatan pemberian motivasi dari kepala sekolah yang berupa pemberian jabatan bagi yang berprestasi

DAFTAR PUSTAKA

- Andreas Lako, 2005, *Kepemimpinan dan Prestasi Kerja Organisasi: Isu, Teori, dan Solusi*, Amara Books, Yogyakarta.
- Anwar Parabu Mangkunegara, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Ari Retno Habsari, 2008, *Terobosan Kepemimpinan*, Media Pressindo, Yogyakarta.
- Cece Wijaya, 2002, *Kemampuan Dasar Guru dalam Proses Belajar Mengajar*, Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Damodar Gujarati, 2005, *Ekonometrika Dasar*, Edisi Ketujuh, Erlangga, Jakarta.
- Departemen Pendidikan Nasional, 2000, *Paduan Manajemen Sekolah*, Depdiknas, Jakarta.
- Pangestu Subagyo & Djarwanto PS, 2005, *Statistika Induktif*, BPFE, Yogyakarta.
- IG. Wursanto, 2007. *Dasar-dasar Ilmu Organisasi*, Andi, Yogyakarta.
- Kritner & Kinicki, 2005. *Perilaku Organisasi*. alih bahasa Nunuk Ardiani, Salemba Empat, Jakarta.
- Masri Singarimbun dan Sofian Efendi, 2005, *Metode Penelitian Survey*, LP3ES, Jakarta.
- Miftah Thoha, 2001, *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Rajawali, Jakarta
- Moh.Uzer Usman, 2000, *Menjadi Guru Profesional*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mudrajat Kuncoro, 2001, *Metode Kuantitatif Teori dan Aplikasinya untuk Bisnis dan Ekonomi*, UPP AMP YKPN, Yogyakarta.
- Mulyasa, E, 2003, *Manajemen Berbasis Sekolah*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Piet A Sahertian, 2000, *Profil Pendidikan Profesional*, Andi Ofisied, Jakarta.
- Robbins, Stepen P, 2002, *Perilaku Organisasi*, Edisi Bahasa Indonesia, alih bahasa Meichati Candra, Prenhallindo, Jakarta.
- Sallis, Edward, 2003, *Total Quality Management of Education*, Bidles Ltd, Guildford and Kings Lynn, London.
- Singgih Santoso, 2000, *SPSS Versi 12 Mengolah Data Statistik Secara Profesional*, Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Sondang P.Siagian, 2001, *Filsafat Administrasi*, Gunung Agung, Jakarta.
- Sopiah, 2008, *Perilaku Orgnisasi*, Andi, Yogyakarta.
- Suharsimi Arikunto, 2003, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Sugiyono, 2002, *Statistika Penelitian*, Alfabeta, Bandung.
- Sukari, 2001, *Studi Kolerasi Antara Persepsi Widyaiswara terhadap Jabatannya dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Widyaswara*, Jurnal Teknologi Pendidikan Nomor 1, Desember 2001.
- Sayful Bahri Djamarah, 2000, *Guru dan Anak Didik Dalam Interaksi Edukatif*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Wahjosumidjo, 2001, *Kepemimpinan dan Motivasi*, Galia Indonesia, Jakarta.
- _____, 2003, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Zulfiati Sjahrial, 2001, "Persepsi Siswa Mengenai Ilmu Kimia, Hasil Belajar Siswa, Penilaian Siswa terhadap Kinerja Guru serta Hubungannya Dengan Minat Siswa Belajar Ilmu Kimia", Jurnal Teknologi Pendidikan. Nomor 1, Desember 2001.