

PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMK NEGERI JAKARTA

**Murrianto
Roby Wijaya**

ABSTRACT

The influence of leadership, job satisfaction and performance Disciplines teacher in SMK Negeri Jakarta. In this study method survey method is used to select the samples randomly from 150 teachers SMK Negeri Jakarta. This study uses the techniques collection is done by making a good questionnaire for a free variable or variable instruments attached.

The instrument was tested using the test validity is calculated using SPSS application 16 version software through comparison of r and r count table, while for reliability test instrument is calculated by using the formula alpha cron bach.

Hypothesis testing in this study using a simple linear regression techniques, correlation of pearson and regression. Resulting in some important points are: 1. There is a relationship between leadership performance. 2. There is a relationship between the disciplines with the performance of teachers. 3. There is a relationship between job satisfaction with the performance of teachers. 4. There is a relationship between the disciplines with the leadership.

Keywords: leadership, discipline and job satisfaction on performance of teachers.

Pendahuluan

Sekolah sebagai lembaga pendidikan berfungsi memberikan pengetahuan, ketrampilan dan tempat berlangsungnya proses belajar dan dapat mencapai tujuannya, antara lain bisa membekali peserta didik dapat memiliki kemampuan untuk kemajuan dan tujuan masa depan. Sehingga para peserta didik nantinya akan menjadi sumber daya manusia yang handal dan bertanggung jawab di tengah masyarakat bangsa dan negara.

Disinilah peranan sekolah menjadi suatu lembaga penting untuk pertumbuhan dan kemajuan bangsa. Oleh karena itu, setiap negara selalu meningkatkan sumber daya manusia yang dimilikinya. Untuk meningkatkan sumber daya manusia itu dapat dilakukan dengan meningkatkan kualitas pendidikan bangsanya, karena dengan pendidikan berkualitas akan tercipta sumber daya manusia yang berkualitas pula, yang pada akhirnya dapat mendukung pembangunan nasional.

Peningkatan kualitas pendidikan dapat dilakukan dengan meningkatkan kinerja para guru, karena guru merupakan pejuang pendidikan yang langsung berhadapan dengan siswa. Tanpa adanya kinerja dan prestasi kerja para guru peningkatan kualitas pendidikan tidak akan tercapai. Guru sebagai atasan langsung dan pemegang kunci kepemimpinan di sekolah harus mampu membangkitkan semangat kerja terhadap bawahannya, sehingga dapat tercipta sikap dan perilaku yang setia dan taat kepada tugas yang diembannya, dan memiliki dedikasi yang tinggi dan sikap bertanggung jawab.

Guru sebagai pendidik ataupun sebagai pengajar merupakan faktor penentu keberhasilan pendidikan di sekolah. Tugas guru yang utama memberikan pengetahuan, sikap/nilai dan ketrampilan kepada anak didik. Tugas guru dalam mengajar untuk mencapai tujuan pendidikan anak didik kreatif dan inovatif, Inovatif/inovasi adalah suatu gagasan teknik teknik yang disadari dan diterima oleh anak didik untuk bisa membuat suatu proses pengembangan kemampuan suatu produk atau jasa.

Efektifitas SMK Negeri Jakarta, dalam mencapai visi misi dan tujuan organisasi tidak terlepas dari peranan pemimpin. Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi, tanpa kepemimpinan yang baik suatu organisasi akan sulit tercapai. Hal ini disebabkan karena setiap pemimpin dapat memberikan pengaruh terhadap bawahannya, misalnya terhadap kepuasan kerja, disiplin, kinerja yang baik.

Untuk itu harus diciptakan kepemimpinan yang mampu mengelola sumber dayanya yang tersedia yaitu sumber daya manusia. Seorang pemimpin harus mampu mengelola emosi serta pola pikir yang berfungsi sebagai simbol dari kesatuan moral para bawahannya, di mana seorang pemimpin bisa menjadi suri taulada serta cerdas di dalam organisasi. Kepemimpinan organisasi memegang peran penting dalam menentukan keberhasilan.

Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi sekolah, karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, maka sulit untuk mewujudkan tujuannya”. Dilihat dari sudut pandang kedisiplinan kerja, pada realitanya terdapat guru yang masih kurang disiplin, hal itu terlihat dari datangnya guru ke sekolah tidak tepat waktu, dalam mengajar ada guru yang hanya memberikan tugas setelah itu hanya ditinggalkan begitu saja tanpa diawasi.

Apa jadinya kalau suatu sekolah tidak menegakkan disiplin kerja, maka akan ada banyak guru atau karyawan yang sering membolos dan tidak mematuhi peraturan yang ada dalam sekolah tersebut. Sehingga itu akan berpengaruh terhadap hasil belajar siswa. Guru yang tidak disiplin akan membuat siswa menjadi malas dalam belajar sehingga kedepannya akan membuat prestasi belajar siswapun menjadi menurun. Seorang guru harus dapat melaksanakan tata tertib atau peraturan sekolah dengan baik, karena tata tertib yang berlaku merupakan aturan dalam ketentuan yang harus ditaati oleh siapapun demi kelancaran proses pendidikan yang ada dalam sekolah tersebut.

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) guru merupakan sarana penting dalam manajemen sumber daya manusia. Hal ini secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Suatu gejala yang dapat membuat rusaknya kondisi organisasi sekolah adalah rendahnya kepuasan kerja guru. Faktor penyebabnya adalah timbulnya gejala seperti kemangkiran, malas bekerja, banyaknya keluhan guru, rendahnya prestasi kerja, rendahnya kualitas pengajaran, indiscipliner guru dan gejala negatif lainnya.

Sebaliknya kepuasan yang tinggi diinginkan oleh Guru. Hal ini dapat dikaitkan dengan hasil positif yang mereka harapkan. Kepuasan kerja yang tinggi menandakan bahwa sebuah organisasi sekolah telah dikelola dengan baik dan manajemen yang efektif. Kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan kesesuaian antara harapan guru dengan imbalan yang disediakan oleh organisasi.

Peningkatan kinerja guru akan berpengaruh pada peningkatan kualitas output SDM yang dihasilkan dalam proses pendidikan dan pembelajaran. Kualitas pendidikan dan lulusan sering kali dipandang tergantung kepada peran guru dalam pengelolaan komponen-komponen pengajaran yang digunakan dalam proses belajar mengajar yang menjadi tanggung jawabnya.

Untuk dapat mencapai hasil belajar yang optimal tentunya guru harus memiliki dan menampilkan kinerja yang maksimal selama proses belajar mengajar dengan menyesuaikan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 74 Tahun 2008 tentang guru, dinyatakan bahwa salah satu kompetensi yang harus dimiliki oleh guru adalah kompetensi profesional. Kompetensi profesional yang dimaksud dalam hal ini merupakan kemampuan guru dalam penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam. Penguasaan materi secara luas dan mendalam dalam hal ini termasuk penguasaan kemampuan akademik lainnya yang berperan sebagai pendukung profesionalisme guru. Kemampuan akademik tersebut antara lain, memiliki kemampuan dalam menguasai ilmu, jenjang dan jenis pendidikan yang sesuai.

Guru yang profesional perlu memiliki kemampuan untuk menggali informasi kependidikan dan bidang studi dari berbagai sumber, termasuk dari sumber elektronik dan pertemuan ilmiah, serta melakukan kajian atau penelitian untuk menunjang pembelajaran yang mendidik. Jika mengacu pada empat kompetensi yang harus dikuasai guru menurut kebijakan pemerintah, maka salah satu kompetensi yang spesifik dan terkait langsung dengan tugas guru adalah kompetensi profesional.

Selain dengan meningkatkan kompetensi profesional guru, usaha untuk meningkatkan kinerja guru juga dapat melalui peningkatan motivasi kerja para guru. Guru mengajar karena ada sesuatu yang memotivasi dirinya untuk bekerja. Motivasi kerja ini yang menyebabkan seorang guru bersemangat dalam menjalankan tugas sebagai pendidik karena telah terpenuhi kebutuhannya. Pemenuhan kebutuhan tersebut berkaitan dengan kepuasan kerja, di mana antara harapan guru terpenuhi oleh kenyataan yang diberikan organisasi.

Tabel 1. Populasi SMK Negeri Jakarta

No	Wilayah Sekolah	Nama Sekolah	Jumlah Guru	Jumlah
1	Jakarta utara	SMK N 12	51 Guru	50
2	Jakarta utara	SMK N 49	54 Guru	50
3	Jakarta utara	SMK N 23	56 Guru	50
4	Jumlah	3 Sekolah	161 Guru	150

Sumber : Kepala TU SMK 12, SMK 23 dan SMK 49 Jakarta Tahun 2017

Bedasarkan latar belakang di atas perlu diteliti **“Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri Jakarta”**.

Perumusan Masalah

- 1 Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK Negeri Jakarta?
- 2 Apakah disiplin berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK Negeri Jakarta?
- 3 Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK Negeri Jakarta?
- 4 Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin di SMK Negeri Jakarta ?
- 5 Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja di SMK Negeri Jakarta ?
- 6 Apakah disiplin berpengaruh terhadap kepuasan kerja di SMK Negeri Jakarta ?
- 7 Apakah kepemimpinan, disiplin dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK Negeri Jakarta ?

Tujuan Penelitian

- 1 Menganalisis secara empiris kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK Negeri Jakarta.
- 2 Menganalisis secara empiris disiplin berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK Negeri Jakarta.
- 3 Menganalisis secara empiris kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SMK Negeri Jakarta.
- 4 Menganalisis secara empiris kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin di SMK Negeri Jakarta.
- 5 Menganalisis secara empiris kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja di SMK Negeri Jakarta.
- 6 Menganalisis secara empiris disiplin berpengaruh terhadap kepuasan kerja di SMK Negeri Jakarta.
- 7 Menganalisis secara empiris kepemimpinan, disiplin dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK Negeri Jakarta.

Manfaat Penelitian

- a. Bagi SMK Negeri Jakarta penelitian ini, diharapkan dapat memberikan sumbangan penelitian agar bisa dipergunakan dalam menyusun kebijaksanaan organisasi guna meningkatkan kinerja guru.
- b. Bagi peneliti untuk menambah pengalaman, pengetahuan, serta pendalaman teori-teori selama mengikuti perkuliahan, dan penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam mengembangkan ilmu pengetahuan dan dapat dijadikan referensi penelitian lebih lanjut, bagi para peneliti yang akan datang.

Pengertian Kinerja

Kinerja adalah kegiatan dan hasil yang dapat dicapai atau dilanjutkan seseorang atau sekelompok orang di dalam pelaksanaan tugas pekerjaan dengan baik, artinya mencapai sasaran atau standar kerja yang telah ditetapkan sebelum atau bahkan dapat melebihi standar yang ditentukan oleh perusahaan pada periode tertentu (As'ad,2004:67).

Kinerja mempunyai arti penting bagi karyawan ,oleh karena itu perlu adanya penilaian kinerja karyawan, dengan adanya penilaian kinerja berarti karyawan merasa mendapat perhatian dari atasannya. Serta menambah semangat /gairah kerja karyawan, dengan penilaian kinerja ini karyawan yang berprestasi dipromosikan, dikembangkan dan diberi penghargaan atas prestasi tersebut. Sebaliknya karyawan yang belum berprestasi perlu diadakan training sesuai bidang yang di emban atau job yang dipegang. Perlu diperhatikan, penilaian kinerja yang efektif dan adil dan berkelanjutan akan meningkatkan motivasi dan prestasi kerja karyawan. Bernardin dan Russel (dalam A.A.Anwar .P.Mangkunegara (2006) menerangkan bahwa *performance* atau kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.Kinerja menekankan pengertian sebagai hasil atau apa yang keluar (*outcomes*) dari sebuah pekerjaan dan kontribusi mereka pada organisasi.

Mahsun (2006:25) mendefinisikan kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran,tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam rencana strategi suatu organisasi.

Hadari Nawawi (2003:23) member pengertian tentang kinerja guru sebagai” suatu kegiatan peningkatan kualitas atau mutu kerja dari seseorang pegawai yang nantinya ikut menentukan penilaian atas suatu jabatan terhadap seseorang personil. Kinerja merupakan suatu yang kompleks dan senantiasa perlu di tingkatkan baik dari sisi individual,klompok,maupu organisasi .Hal ini dikarenakan kinerja merupakan tantangan yang harus dihadapi oleh semua komponen serta unsur organisasi dan merupakan urusan semua orang dalam organisasi.

Festinger dalam Kluver dan Tippet (2009) mengemukakan, apabila seseorang karyawan memiliki motivasi yang tinggi ,namun yang dicapai tidak sesuai dengan harapan ,maka karyawan tersebut secara sukarela akan membenahi aktivitasnya untuk mencapai apa yang diharapkan, begitu pula sebaliknya apabila seorang karyawan memiliki motivasi rendah,harapan yang di capai rendah pula ,sesuai kemampuan yang dimiliki. Dengan teori yang diungkap Festinger tersebut,terlihat bahwa jika seseorang karyawan memiliki motivasi yang tinggi ,maka kinerja yang dicapai akan semakin tinggi pula. Mengacu pengerian pengertian tersebut di atas ,dapat dikatakan bahwa kinerja guru merupakan perwujudan atau penampilan seseorang seorang guru dalam pelaksanaan pekerjaan. Guru dapat dikatakan berprestasi kerja baik,manakala guru dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik,artinya mencapai sasaran atau standar kerja yang telah ditetapkan sebelum atau melebihi standar yang telah ditentukan.

Pengukuran Kinerja

Kinerja tentunya tidak bisa dilepaskan dengan penilaian kinerja .Agar dapat mengetahui apakah seorang karyawan mempunyai kinerja yang tinggi atau tidak, maka manajemen pada hal ini bagian sumber daya manusia perlu mengadakan penilaian kinerja. Oleh karenanya diperlukan suatu sistem penilaian kinerja yang jelas dan objektif dan dapat digunakan sebagai pedoman dalam menilai kinerja karyawan secara adil. Adapun system system kinerja menurut (Ranupandojo dan Husnan adil (2002:123) diantaranya adalah:

1. Ranking
Yaitu system penilaian dengan cara membandingkan karyaawan satu dengan karyawan yang lain untuk menentukan siapa yang lebih baik. Perbandingan dilakukan secara keseluruhan,artinya tidak dipisah-pisahkan faktor –faktor yang mempengaruhi kinerja.
2. Perbandingan
Karyawan dengan karyawan (*person to person comparison*).Penilai membandingkan suatu faktor misalnya kepemimpinan dari seorang karyawan pembanding,untuk menentukan dengan karyawan pembanding mana kepemimpinan yang paling mendekati.
3. Grading
Pada metode ini suatu difinisi yang jelas telah dibuat dengan seksama untuk kategori .Kategori prestasi kerja misalnya baik sekali,memuaskan,dan kurang memuaskan yang masing - masing mempunyai difinisi yang jelas untuk masing-masing kategori untuk dimasukkan ke dalam salah satunya.
4. Skala grafis
Pada metode ini guru dan karyawan dinilai berdasarkan faktor faktor yang dianggap penting .kemudian masing –masing faktor tersebut ,seperti kualitaspekerjaan,kuantitas pekerjaan,sikap dan dapat tidaknya diandalkan dibagi kedalam kategori ,seperti missal ,baik,cukup ,kurang dan sebagainya.Difinisi yang jelas ,penilai membandingkan kinerja karyawan dengan difinisi untuk masing masing faktor dan masing-masing kategori.
5. Checklist
Penilai melaporkan tingkah laku karyawan kepada bagian yang berkompeten menilai karyawan dengan menggunakan suatu daftar atau checklist yang telah disediakan. Penilai tidak mengetahui pertanyaan mana yang lebih penting dan mana yang tidak. Hanya penyusun daptar atau bagian sumber daya manusia yang melakukan penilaian atas hasil pengisian checklist yang mengetahuinya.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut (Ilyas,2007: 112) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut

1. Karakteristik Pribadi
Karakteristik pribadi yang mempengaruhi kinerja meliputi umur, pengalaman, orientasikerja, dan persepsi tugas/kerja.

2 .Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dapat juga didefinisikan sebagai kesiapan khusus seseorang untuk melakukan serangkaian aktivitas yang ditunjukkan untuk mencapai beberapa sasaran yang telah ditetapkan. Akan halnya kepuasan kerja, kerja adalah sesuatu hal yang berasal dari internal individu yang menimbulkan dorongan atau semangat untuk bekerja keras. Kinerja dipengaruhi oleh faktor motivator yang dimanifestasikan pada keberhasilan, penghargaan, tanggung jawab, guru, dan peningkatan diri. Kinerja dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan kemampuan. Salah satu teori yang menjelaskan mengenai kepuasan kerja adalah teori *motivator hygiene* yang dikembangkan oleh Herzberg (1966). Teori *motivator hygiene* sebenarnya berujung pada kepuasan kerja. Untuk mendapatkan kepuasan kerja, dalam dunia kerja kepuasan itu salah satunya dapat mengacu kepada kompensasi yang diberikan oleh pengusaha, termasuk gaji atau imbalan dan fasilitas kerja lainnya.

Menurut Riva'i dan Sagala (2009:856) pengertian kepuasan kerja adalah evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Antoncic (2011) mencatat beberapa riset terdahulu tentang sumber- sumber kepuasan yaitu :

1. Pendapatan dan Gaji
Evaluasi kinerja sering digunakan sebagai alat untuk menentukan penyesuaian gaji dan juga untuk memperbaiki kinerja personel
2. Keluarga
Pengaruh tanggung jawab keluarga berbeda antara pria dengan wanita. Pria dengan beban keluarga tinggi berhubungan dengan peningkatan jam kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan pria yang beban keluarganya rendah
3. Organisasi
Terjadi kesenjangan antara apa yang sedang dikerjakan personel dan apa yang seharusnya ditampilkan untuk memperbaiki kinerja personel perlu dilakukan observasi terhadap penyebab kinerja yang sub optimal tersebut. Untuk memberikan kesempatan kepada personel bekerja optimal, organisasi harus menciptakan lingkungan yang berbeda untuk personel profesional
4. Supervisi
Proses yang memacu anggota unit kerja untuk berkontribusi secara positif agar tujuan organisasi tercapai. Kemampuan penyelia (*Supervisor*) untuk secara efektif menguruskan personel agar mencapai tujuan departemen adalah penting bagi kesuksesan penyedia.
5. Pengembangan karir
Penilaian kinerja seharusnya merupakan pengalaman yang memberikan kepuasan kerja dan pengembangan personel kecenderungan bisnis akhir-akhir ini telah mendorong banyak organisasi untuk mulai mengenal manusia sebagai sumber daya penting yang strategis. Penilaian personel harus mengidentifikasi juga kebutuhan personel untuk tumbuh kembang secara profesional.

Konsekuensi Ketidakpuasan kerja

Ada konsekuensi ketika karyawan menyukai pekerjaan mereka dan ada konsekuensi ketika karyawan tidak menyukai pekerjaan mereka .Sebuah kerangka teoritis yang sangat bermanfaat dalam memahami konsekuensi dari ketidakpuasan. Respon-respon tersebut didefinisikan sebagai berikut Robin (2009:111-112):

1. Keluar (*exit*): perilaku yang ditunjukkan untuk meninggalkan organisasi, termasuk untuk mencari posisi baru, dan mengundurkan diri.
2. Aspirasi (*voice*) : secara aktif dan variabeltif berusaha memperbaiki kondisi, termasuk menyarankan perbaikan, mendiskusikan masalah dengan atasan, dan beberapa bentuk aktifitas pekerja.
3. Kesetiaan (*Loyalti*) : secara pasif tetapi optimis menunggu membaiknya kondisi, termasuk membela organisasi ketika berhadapan dengan ancaman eksternal dan mempercayai organisasi dan manajemen untuk melakukan hal yang benar.
4. Pengabaian (*Neglect*) : secara pasif membiarkan kondisi lebih buruk, termasuk ketidak hadirannya dan keterlambatan yang terus menerus, kurang usaha dan meningkatkan angka kesalahan.

Kepemimpinan

Pengertian Kepemimpinan

Leadership style is defined as the pattern of behaviors that leaders display during their work with and through other(Harsey and banchard, 1993, dalam Ika Merdiana,2012:19).

Kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafah, keterampilan, sifat dan sikap yang mendasari perilaku seseorang. Kepemimpinan yang menunjukkan secara langsung maupun tidak langsung tentang keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya (Veitzal, 2006: 64).

Seorang pemimpin memerlukan syarat-syarat sebagai berikut: (Kartono, 2005: 36).

1. Kelenturan Budaya (*Cultural Flexibility*), kelenturan budaya tidak hanya untuk mengelola, tetapi juga untuk mengenali dan menerima perbedaan-perbedaan yang ada dalam organisasinya.
2. Keterampilan Berkomunikasi (*Communication Skills*), pemimpin yang efektif harus mampu berkomunikasi, baik secara tertulis, lisan, maupun non verbal.
3. Keterampilan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (*HRD Skills*), yaitu berkaitan dengan pemimpin dalam usahanya untuk meningkatkan suasana pembelajaran, merancang program pelatihan, menyebarkan informasi dan pengalaman, meramalkan hasil akhir, mengadakan konseling karir, menciptakan perubahan organisasi dan menyesuaikan diri dengan semua pihak.
4. Kreativitas (*Creativity*), kreativitas tidak hanya dimiliki oleh pemimpin itu sendiri, melainkan sebagai pemimpin.

Kepemimpinan merupakan proses atau rangkaian kegiatan yang saling berhubungan satu dengan yang lain, meskipun tidak mengikuti rangkaian yang sistematis. Rangkaian itu berisi kegiatan menggerakkan, membimbing, dan mengarahkan serta mengawasi orang lain dalam berbuat sesuatu, baik secara perorangan maupun bersama-sama. Seluruh kegiatan itu dapat disebut sebagai usaha mempengaruhi perasaan, pikiran, dan tingkah laku orang lain ke arah pencapaian suatu tujuan, oleh karena itu kepemimpinan juga merupakan proses interaksi antara seseorang (pemimpin) dengan sekelompok orang lain yang menyebabkan seorang atau sekelompok berbuat sesuatu yang sesuai dengan kehendak pemimpin (Handoko, 2002: 294).

Berdasarkan uraian yang telah disampaikan dan pendapat beberapa ahli seperti Veithzal (2008:64) dan Handoko (2002: 294) dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud kepemimpinan adalah kemampuan dari seorang guru dalam mempengaruhi dan menggerakkan bawahan dalam suatu organisasi guna tercapai tujuan organisasi

Teori-teori kepemimpinan

Menurut Ambar (2004:84) secara garis besar pendekatan teori kepemimpinan dibagi menjadi tiga aliran yaitu:

Pendekatan teori sifat (*trait theory*)

Teori sifat berpandangan bahwa seseorang yang dilahirkan sebagai pemimpin karena memiliki sifat-sifat sebagai pemimpin, namun pandangan teori sifat ini juga tidak memungkiri bahwa sifat-sifat kepemimpinan tidak seluruhnya dilahirkan, tetapi dapat juga di capai lewat sesuatu pendidikan dan pengalaman. Para penganut teori sifat lebih berusaha menggeneralisasi sifat-sifat umum yang dimiliki oleh pemimpin seperti fisik, mental, dan kepribadian dengan asumsi pemikiran bahwa keberhasilan seseorang sebagai pemimpin ditentukan oleh kualitas sifat atau karakteristik tertentu yang dimiliki atau melekat dalam diri pemimpin baik berhubungan dengan fisik, mental, psikologis, personalitas, dan intelektualitas.

Pendekatan teori perilaku

Teori perilaku dilandasi pemikiran bahwa kepemimpinan merupakan interaksi antara pemimpin dengan pengikut dan dalam interaksi pengikutlah yang menganalisis dan mempresepsikan menerima atau menolak pengaruh dari pemimpinnya. Pendekatan perilaku menghasilkan dua orientasi perilaku pemimpin yaitu perilaku pemimpin yang berorientasi pada tugas (*task orientation*) atau yang mengutamakan penciptaan hubungan-hubungan manusiawi. Perilaku pemimpin yang berorientasi pada tugas menampilkan gaya kepemimpinan otoritatif, sedangkan perilaku kepemimpinan yang berorientasi pada hubungan manusia menampilkan gaya demokratis atau partisipatif

Pendekatan situasional kontingensi

Teori situasional dan kontingensi mencoba mengembangkan kepemimpinan sesuai dengan situasi dan kebutuhan. Dalam pandangan ini, hanya pemimpin yang mengetahui situasi dan kebutuhan organisasilah yang dapat menjadi pemimpin yang efektif.

Menurut Siagian (2001:27) tipe kepemimpinan dapat dikelompokkan menjadi:

Tipe otokratik

Seseorang pemimpin yang termasuk tipe ini menunjukkan berbagai sikap yang menonjolkan sikap otoriternya antara lain dalam bentuk kecenderungan memperlakukan para bawahannya sama dengan alat-alat lain dalam organisasi seperti mesin dan dengan demikian kurang menghargai harkat dan martabat, mengutamakan orientasi terhadap pelaksanaan dan penyelesaian tugas tanpa mengkaitkan pelaksanaan tugas itu dengan kepentingan dan kebutuhan para guru dan mengabaikan peranan guru dalam proses pengambilan keputusan dengan cara memberitahukan kepada para guru bahwa pimpinan telah mengambil keputusan dan diharapkan guru dituntut untuk melaksanakannya saja.

Tipe parternalistik

Tipe pemimpin ini banyak terdapat pada lingkungan masyarakat yang masih bersifat tradisional umumnya di masyarakat yang agraris. Popularitas pemimpin yang parternalistik di lingkungan masyarakat yang bersifat tradisional disebabkan oleh faktor kuat nyaikatan primordial, peranan adat istiadat yang sangat kuat dalam kehidupan bermasyarakat dan masih dimungkinkan hubungan pribadi yang kuat antara seorang anggota masyarakat dengan anggota masyarakat lainnya.

Tipe kharismatik

Tipe kepemimpinan ini menunjukkan seorang guru tidak mempersonalkan nilai-nilai yang di anut, sikap dan perilaku serta gaya yang di gunakan oleh pemimpin yang di ikutinya itu. Bisa saja seorang pemimpin yang kharismatik menggunakan gaya yang otokratik, tetapi para pengikutnya tetap setia pada pimpinannya. Hanya saja jumlah pemimpin yang terglong tipe ini tidak banyak jumlahnya.

Tipe *laissez faire*

Tipe kepemimpinan ini mengutamakan pendelegasian wewenang terjadi secara ekstensif, pengambilan keputusan diserahkan kepada para pejabat pimpinan yang lebih rendah dan kepada para petugas operasional, kecuali dalam hal-hal tertentu yang nyata-nyata menuntut keterlibatannya secara langsung, status organisasional tidak terganggu, penumbuhan dan pengembangan kemampuan berpihak yang inovatif dan kreatif diserahkan kepada para anggota yang bersangkutan, sepanjang para anggota organisasi menunjukkan perilaku dan prestasi yang memadai, intervensi pimpinan dalam perjalanan organisasi berbeda pada tingkat yang minimum.

Tipe demokratik

Pemimpin yang menjalankan tipe ini biasanya memandang peranan nya selaku koordinator dan integrator dari berbagai unsur dan komponen organisasi sehingga bergerak sebagai suatu loyalitas. Seorang pemimpin yang demokratis biasanya menyadari bahwa organisasi harus disusun untuk menggambarkan secara jelas aneka ragam tugas dan kegiatan yang harus dilaksanakan demi tercapainya tujuan dan berbagai sasaran organisasi.

Disiplin

Disiplin kerja merupakan bentuk ketaatan atau kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Hasibuan (2007:193) mengemukakan bahwa disiplin adalah kesadaran seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. ketaatan ini dapat di wujudkan dalam bentuk sikap, tingkah laku, maupun perbuatan yang sesuai dengan peraturan tersebut. disiplin sebagaimana yang dikemukakan oleh Nitisemito (2003:112) adalah sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan yang tertulis maupun tidak. disiplin di dalam prakteknya mengandung pengertian dua unsur yaitu :

- a. unsur positif, yaitu sikap di dalam menjalankan tugas oknum bersangkutan ikhlas menerima tugas tersebut dan ikut bertanggung jawab atas penyelesaian dan suksesnya tugas itu.
- b. unsur negatif, yaitu disiplin yang mati atau tidak berjiwa, disiplin yang di punyai oleh orang yang tidak jujur jiwanya. bilamana suatu tugas dijalankan oleh orang seperti ini, sukar dapat dikembangkan dan bertanggung-jawabannya tidak akan baik. disiplin dengan demikian adalah suatu sikap ketaatan pada peraturan. sifat ini sudah merupakan dasar dari disiplin tanpa memperhatikan baik atau buruknya aturan tersebut. disiplin tidak ada kaitannya dengan nilai yang akan di capai dalam suatu aturan tersebut. seseorang guru harus mengetahui benar atau tidaknya suatu aturan di mana yang bersangkutan terlibat di dalamnya agar dapat melaksanakan aturan tersebut, dengan disiplin sadar dengan apa yang dilakukannya. Indikator yang mempengaruhi tingkat disiplin guru suatu organisasi, diantaranya (Hasibuan, 2007:194) :
 1. Tujuan dan kemampuan, yaitu tujuan yang harus di capai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan guru tetapi jika pekerjaan di luar

kemampuannya atau jauh di bawah kemampuannya maka kesungguhan dan disiplin guru rendah.

2. Teladan pemimpin, yaitu pemimpin harus memberi contoh baik, berdisiplin baik, jujur, adil serta sesuai kata dengan perbuatan.
3. Balas jasa, yaitu disiplin guru tidak mungkin baik apabila balas jasa yang mereka terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarga.
4. Keadilan, yaitu keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian jasa atau hukuman atau rangsangan terciptanya disiplin guru yang baik.
5. Pengawasan melekat, yaitu pengawasan melekat atasan secara langsung dapat mengetahui kemampuan dan disiplin setiap individu bawahannya, sehingga kondisi setiap bawahan dinilai secara objektif
6. Sangsi hukum, yaitu guru akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner guru akan berkurang apabila sangsi hukuman yang diberikan semakin berat.
7. Ketegasan, yaitu pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap guru yang indisipliner sesuai dengan sangsi hukuman yang telah ditetapkan.
8. Hubungan kemanusiaan, yaitu terciptanya hubungan kemanusiaan yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman sehingga akan memotivasi disiplin yang baik bagi kantor pemerintah

Kepuasan kerja

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini disebabkan karena adanya perbedaan masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, semakin tinggi kepuasan yang dirasakannya, dan sebaliknya bila semakin sedikit aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin rendah tingkat kepuasannya (As'ad, 2004: 103). Menurut Spencer (2000): *job satisfaction is simply how people feel about their jobs and different aspects jobs. It is the extent to which people like (satisfaction) or dislike (dissatisfaction) their jobs.*

Menurut Handoko (2001:129) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para guru memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Pendapat lain tentang kepuasan kerja dikemukakan oleh Hoppeck (dalam As'ad 2004: 104) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian dari pekerjaan yaitu seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya, sedangkan menurut Hasibuan (2007: 202) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.

Berdasarkan uraian yang telah disampaikan dan pendapat beberapa ahli seperti di atas, dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud kepuasan kerja yaitu perasaan bangga guru sebagai hasil penilaiannya sendiri terhadap keberhasilannya melaksanakan tugas pekerjaannya dan secara keseluruhan dapat memuaskan kebutuhannya.

Hubungan antar variabel

Hubungan antara Kepemimpinan dengan Kepuasan Kerja

Seorang pemimpin adalah orang yang mempunyai wewenang untuk memerintah orang lain, yang didalam pekerjaannya untuk mencapai tujuan organisasi, memerlukan bantuan orang lain (Siagian, 2007: 87). Baik buruknya kinerja guru. Guru akan mempunyai kepuasan kerja yang tinggi apabila mempunyai Guru yang mampu menunjukkan empati kepada seluruh guru, mampu menjelaskan tujuan yang menarik, menunjukkan keyakinan diri yang tinggi mampu meningkatkan image organisasi yakin dengan kemampuan guru dan mampu memberikan peluang untuk maju bagi seluruh guru.

Hubungan antara Disiplin dengan Kepuasan kerja

Disiplin merupakan sikap ketaatan terhadap suatu aturan atau ketentuan yang berlaku dalam organisasi, yaitu menggabungkan diri dalam organisasi atas dasar kepercayaan kesadaran bukan karena unsur paksaan (Wursanto, 2005:35) Guru yang disiplin kerja akan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan rasa ikhlas baik akan tanggung jawab yang diberikan. Disiplin kerja akan meningkat apabila tingkat kepuasan kerja meningkat keterkaitan antara disiplin dengan kepuasan kerja, seperti dinyatakan Zainal Arifin (2012:24) Pengaruh Budaya Organisasi, dan

Motivasi kerja terhadap Kepuasan kerja karyawan. Disimpulkan dalam hasil penelitiannya bahwa disiplin berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hubungan antara Kepemimpinan dengan disiplin

Menurut Suradinata (2003:47) pengertian pemimpin dan kepemimpinan dibedakan, bahwa pemimpin itu adalah yang memimpin kelompok orang atau lebih, baik organisasi maupun keluarga. Sedangkan disiplin adalah tepat waktu dan tanggung jawab pada setiap aturan yang telah dibentuk dan ditentukan bersama. Kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mengendalikan, memimpin, mempengaruhi pikiran, perasaan atau tingkah laku orang lain, untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Keberhasilan suatu organisasi keseluruhan tergantung pada mutu kepemimpinan yang bersangkutan di dalam organisasi itu sendiri, pemimpin memainkan peran yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi tersebut dalam menyelenggarakan berbagai kegiatan terutama terlihat dalam kinerjanya.

Hubungan antara Kepemimpinan dengan Kinerja

Hogan (2007:14) menulis bahwa nilai-nilai dapat membantu seseorang pemimpin untuk memilih hal-hal mana yang baik maupun buruk bagi organisasinya. Dengan demikian memahami peranan nilai dalam kepemimpinan menjadi hal penting. Nilai-nilai juga dapat mempengaruhi solusi yang dibuat oleh seorang pemimpin sehingga dapat menghasilkan keputusan yang tepat dan akurat untuk suatu masalah. Kepemimpinan memiliki peran penting karena pemimpin merupakan fungsi manajemen, yang dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja sehingga dapat mencapai tujuan organisasi dengan kinerja yang baik. Seperti dinyatakan Andina Widya Harshanty, (2011) Pengaruh motivasi, Kepemimpinan, komitmen organisasi, dan Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Sekda Kabupaten Sragen.

Simpulan dalam penelitiannya bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hubungan antara disiplin dengan Kinerja

Dalam Hasibuan (2001:193) mengemukakan bahwa disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin merupakan suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan yang tertulis maupun tidak. Kinerja guru merupakan perwujudan atau penampilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. Seseorang dapat dikatakan berprestasi kerja baik, manakala mereka dapat melakukan pekerjaan dengan baik artinya: mencapai sasaran atau standar kerja yang telah ditetapkan sebelumnya. Tingkat disiplin guru meningkat dalam melaksanakan pekerjaan akan berpengaruh terhadap kinerja. Keterkaitan antara disiplin dengan kinerja, seperti dinyatakan Aurik Gustomo/Anita Silvianita (2012) Gaya kepemimpinan dan Budaya Organisasi dan Kewirausahaan, Sekolah Bisnis dan Manajemen Institut Teknologi Bandung.

Hubungan antara Kepuasan kerja dan Kinerja

Menurut Handoko (2000:129) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan, di mana para pegawai memandang pekerjaan mereka. Pegawai akan memiliki kinerja yang baik apabila mencapai kepuasan dalam bekerja, dengan kepuasan kerja yang tinggi maka akan tercapai tujuan organisasi. Penelitian tentang kepuasan kerja cenderung berpusat pada kinerja, pandangan mengenai hubungan kepuasan kerja dan kinerja pada hakekatnya dapat diringkaskan dalam pernyataan "seorang guru yang bahagia adalah seorang yang produktif". Guru yang terpuaskan cenderung lebih efektif dari pada guru yang kurang terpuaskan. Guru yang mendapatkan kepuasan kerja biasanya memiliki kinerja yang lebih baik dari pada guru yang belum memperoleh kepuasan kerja. Keterkaitan antara kepuasan kerja dengan kinerja, seperti karya tulis Ristiyana Cahya (2013) Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Di Bagian Keuangan Kantor Pdam Se-Eks Karesidenan Surakarta).

Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian (Sugiono, 2004:151) sedangkan pendapat lain mendefinisikan hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian, yang kebenarannya harus diuji secara empiris (Arikunto, 2003:67).

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK Negeri Jakarta?

- 2 Disiplin berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK Negeri Jakarta?
- 3 Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK Negeri Jakarta?
- 4 Kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin di SMK Negeri Jakarta ?
- 5 Kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja di SMK Negeri Jakarta ?
- 6 Disiplin berpengaruh terhadap kepuasan kerja di SMK Negeri Jakarta ?
- 7 Kepemimpinan, disiplin dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK Negeri Jakarta ?

Lokasi dan Objek Penelitian

Lokasi penelitian

Penelitian ini dilakukan di SMK Negeri 12 Jakarta Alamat.Jalan Kebon Bawang XV Tanjung Priok-Jakarta Utara. Telp (021)43932785.

SMK Negeri 23 Jakarta ,JL.Pademangan II no 19 RT8 RW7 Pademangan Timur Jakarta Utara Telp; (021)64714260

SMK Negeri 49 ,JL.Sarang Bangau no 1 RT 6/RW 4 Marunda ,Cilincing Jakarta Utara Telp, (021) 44851079

Objek penelitian

Objek penelitian ini adalah guru SMK Negeri Jakarta Klompok Bisnis (Pemasaran .Akutansi dan Tata Perkantotan ,Dulu bernama SMEA)

Populasi dan Sampel

a) Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Penelitian populasi dilakukan apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian Studi atau penelitiannya juga disebut studi populasi atau studi sensus (Arikunto, 2003: 115). Populasi dalam penelitian ini adalah guru SMK Negeri Jakarta sejumlah 150 responden.

b) Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2004: 73). Disamping itu peneliti mampu memperoleh data dari seluruh responden yang ada, sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 150 responden

Teknik pengambilan sampel adalah suatu cara dipergunakan untuk menentukan ukuran sampel penelitian. Besarnya sampel tidak boleh kurang dari 5% dari populasi yang ada. Untuk memenuhi kriteria tersebut maka pengukuran sampel dihitung dengan menggunakan rumus Slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan

n = jumlah sampel
N = jumlah populasi
e = presisi yang digunakan

$$n = \frac{150}{1 + 150(0,05)^2}$$

$$n = 109 \text{ orang}$$

Berdasarkan rumus Slovin di atas dari 150 populasi terjangkau dengan tingkat kesalahan 5% maka jumlah sampel penelitian yang diambil dari jumlah populasi terjangkau adalah sebanyak 109 orang guru, sedangkan untuk uji coba ditetapkan 30 orang guru diluar sampel penelitian. Berikut ini adalah karakteristik sampel penelitian.

Uji Normalitas Galat

Untuk uji Normalitas dilakukan guna mengetahui apakah data terdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *Lilliefors Significance Correction*. Berdasarkan penggunaan rumus tersebut bahwa hipotesis nol diterima manakala data populasi berdistribusi normal, dibandingkan dengan hipotesis alternatif (H_1) yang menunjukkan populasi tidak berdistribusi normal. Ketentuan dalam uji galat yaitu bila statistik

$L_{hitung} < L_{tabel}$ ($\alpha = 0.05$), maka data galat berdistribusi normal. Tetapi bila $L_{hitung} > L_{tabel}$ ($\alpha = 0.05$), maka data galat tidak berdistribusi normal.

Uji Normalitas dengan menggunakan Data Skor Galat Kinerja Guru dengan Kepemimpinan (Y dengan X_1)

Berdasarkan data hasil perhitungan maka diperoleh nilai L_{hitung} tertinggi = 0.0794. Nilai tersebut ternyata lebih kecil dari pada nilai L_{tabel} ($n = 109$ dan $\alpha = 0.05$) = 0.0849. Dengan data-data demikian maka dapat dikemukakan bahwa distribusi galat Kinerja Guru (Y) dengan Kepemimpinan (X_1) berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Artinya dari perhitungan statistik tersebut, Kinerja Guru (Y) berpengaruh langsung positif terhadap Kepemimpinan (X_1).

Uji Normalitas dengan menggunakan Data Skor Galat Kinerja Guru dengan Disiplin (Y dengan X_2)

Berdasarkan data hasil perhitungan maka diperoleh nilai L_{hitung} tertinggi = 0.0829. Nilai tersebut ternyata lebih kecil dari pada nilai L_{tabel} ($n = 109$ dan $\alpha = 0.05$) = 0.0849. Dengan data-data demikian maka dapat dikemukakan bahwa distribusi galat Kinerja Guru (Y) dengan Disiplin (X_2) berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

Artinya dari perhitungan statistik tersebut, Kinerja Guru (Y) berpengaruh langsung positif terhadap Disiplin (X_2).

Uji Normalitas dengan menggunakan Data Skor Galat Kinerja Guru dengan Kepuasan Kerja (Y dengan X_3)

Berdasarkan data hasil perhitungan maka diperoleh nilai L_{hitung} tertinggi = 0.0820. Nilai tersebut ternyata lebih kecil dari pada nilai L_{tabel} ($n = 109$ dan $\alpha = 0.05$) = 0.0849. Dengan data-data demikian maka dapat dikemukakan bahwa distribusi galat Kinerja Guru (Y) dengan Kepuasan Kerja (X_3) berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

Artinya dari perhitungan statistik tersebut, Kinerja Guru (Y) berpengaruh langsung positif terhadap Kepuasan Kerja (X_3).

Uji Normalitas dengan menggunakan Data Skor Galat Disiplin dengan Kepemimpinan (X_2 dengan X_1)

Berdasarkan data hasil perhitungan maka diperoleh nilai L_{hitung} tertinggi = 0.0806. Nilai tersebut ternyata lebih kecil dari pada nilai L_{tabel} ($n = 109$ dan $\alpha = 0.05$) = 0.0849. Dengan data-data demikian maka dapat dikemukakan bahwa distribusi galat Disiplin (X_2) dengan Kepemimpinan (X_1) berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

Artinya dari perhitungan statistik tersebut, Disiplin (X_2) berpengaruh langsung positif terhadap Kepemimpinan (X_1).

Uji Normalitas dengan menggunakan Data Skor Galat Kepuasan Kerja dengan Kepemimpinan (X_3 dengan X_1)

Berdasarkan data hasil perhitungan maka diperoleh nilai L_{hitung} tertinggi = 0.0837. Nilai tersebut ternyata lebih kecil dari pada nilai L_{tabel} ($n = 109$ dan $\alpha = 0.05$) = 0.0849. Dengan data-data demikian maka dapat dikemukakan bahwa distribusi galat Kepuasan Kerja (X_3) dengan Kepemimpinan (X_1) berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

Artinya dari perhitungan statistik tersebut, Kepuasan Kerja (X_3) berpengaruh langsung positif terhadap Kepemimpinan (X_1).

Dengan demikian secara keseluruhan hasil perhitungan uji normalitas galat dapat dilihat pada rangkuman di tabel 2.

Tabel 2. Rangkuman Uji Normalitas Galat

No	Galat Taksiran	n	L_{hitung}	L_{tabel} $\alpha = 0.05$	Keputusan
1	Y dengan X_1	109	0,0794	0,0849	Berdistribusi Normal
2	Y dengan X_2	109	0,0829	0,0849	Berdistribusi Normal
3	Y dengan X_3	109	0,0820	0,0849	Berdistribusi Normal
4	X_2 dengan X_1	109	0,0806	0,0849	Berdistribusi Normal
5	X_3 dengan X_1	109	0,0837	0,0849	Berdistribusi Normal

Uji Signifikansi dan Linearitas Koefisien regresi dan Korelasi

Uji terakhir yang diperlukan sebelum dilakukan analisis jalur yaitu uji signifikansi dan linearitas model regresi. Uji ini dimaksudkan untuk mengetahui bahwa variabel yang dirumuskan dalam model teoretik penelitian mempunyai hubungan linear secara nyata.

a) Signifikansi dan Linearitas Kinerja Guru dengan Kepemimpinan (Y dengan X_1)

Pada tabel berikut ini disajikan rangkuman uji linieritas dan uji signifikansi koefisien regresi. Berdasarkan hasil perhitungan persamaan regresi Kinerja GurudenganKepemimpinanyaitu: $\hat{Y} = 8.741 + 0.928X_1$.

Tabel 3; Rangkuman ANAVA Uji Signifikansi dan Linieritas Regresi $\hat{Y} = 8.741 + 0.928X_1$

Sumber Varians	dk	JK	$RJK = s^2 = \frac{JK}{dk}$	F_{hitung}	F_{tabel}	
					0.05	0.01
Total	109	749409	-	-	-	-
Koefisien Regresi a	1	719042.28	-	-	-	-
Koefisien Regresi b	1	18828.93	18828.93	174.62**	3.94	6.90
Sisa	107	11537.79	107.83	-	-	-
Tuna Cocok	43	5680.44	132.10	1.44 ^{ns}	1.57	1.90
Galat	64	5857.35	91.52	-	-	-

Keterangan:

** = regresi sangat signifikan ($F_h > F_t$)

ns = regresi linier ($F_h < F_t$)

dk = derajat kebebasan

RJK = Rerata Jumlah Kuadrat

JK = Jumlah Kuadrat

- 1). Persamaan regresi Kinerja Guru dengan Kepemimpinan yaitu $\hat{Y} = 8.741 + 0.928X_1$. Untuk mengetahui signifikan tidaknya persamaan regresi tersebut dilihat dari Uji F. Bila F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} maka persamaan regresi tersebut signifikan. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh $F_{hitung} = 174,62$. Sedangkan, F_{tabel} pada ($\alpha = 0.05$; $\alpha = 0.05$) dan $dk = 1/107$ diperoleh (3,94 dan 6,90), sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$, atau $174,62 > (3,94 \text{ dan } 6,90)$. Dengan demikian, dapat dinyatakan koefisien regresi sangat signifikan.
- 2). Untuk mengetahui linier atau tidaknya persamaan tersebut, dapat diketahui apabila nilai F_{hitung} lebih kecil dari F_{tabel} pada $\alpha = 0.05$. Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh $F_{hitung} = 1,44$. Setelah dikonsultasikan terhadap F_{tabel} pada $\alpha = 0.05$, dengan $dk = 43/64$ diperoleh 1,57, ternyata $F_{hitung} < F_{tabel}$, atau $1,44 < 1,57$. Sehingga dapat disimpulkan regresi tersebut linier.
- 3). Besar koefisien korelasi $r_{y1} = 0.332$. Dari hasil perhitungan uji t diperoleh $t_{hitung} = 13,196$ sedangkan t_{tabel} pada ($\alpha = 0.05$; $\alpha = 0.01$), untuk $dk = 108$ diperoleh 1,66 dan 2,36. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $13,196 > 1,66 \text{ dan } 2,36$ sehingga disimpulkan koefisien korelasi signifikan.

Artinya dari perhitungan statistik tersebut, Kinerja Guru (Y)berpengaruh langsung positif terhadap Kepemimpinan (X_1).

b) Signifikansi dan Linearitas Kinerja Guru dengan Disiplin(Y dengan X_2)

Pada tabel berikut ini disajikan rangkuman uji linieritas dan uji signifikansi koefisien regresi. Berdasarkan hasil perhitungan persamaan regresi Kinerja Guru dengan Disiplin yaitu: $\hat{Y} = 42.234 + 0.965X_2$

Tabel 4 Rangkuman ANAVA Uji Signifikansi dan Linieritas Regresi $\hat{Y} = 42.234 + 0.965X_2$

Sumber Varians	Dk	JK	$RJK = s^2 = \frac{JK}{dk}$	F_{hitung}	F_{tabel}	
					0.05	0.01
Total	109	749409	-	-	-	-
Koefisien Regresi a	1	719042.28	-	-	-	-
Koefisien Regresi b	1	19513.78	19513.78	192.39**	3.94	6.90
Sisa	107	10852.94	101.43	-	-	-
Tuna Cocok	44	4733.77	107.57	1.10 ^{ns}	1.57	1.90
Galat	63	6119.17	97.13	-	-	-

** = regresi sangat signifikan ($F_h > F_t$)

ns = regresi linier ($F_h < F_t$)

dk = derajat kebebasan

RJK = Rerata Jumlah Kuadrat
JK = Jumlah Kuadrat

- 1). Persamaan regresi Kinerja Guru dengan Disiplin yaitu: $\hat{Y} = 42.234 + 0.965X_2$. Untuk mengetahui signifikan tidaknya persamaan regresi tersebut dilihat dari Uji F. Bila F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} maka persamaan regresi tersebut signifikan. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh $F_{hitung} = 192,39$. Sedangkan, F_{tabel} pada ($\alpha = 0.05$; $\alpha = 0.01$) dan dk = 1/107 diperoleh (3.94 dan 6,90), sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$, atau $192,39 > (3.94 \text{ dan } 6,90)$. Dengan demikian, dapat dinyatakan koefisien regresi sangat signifikan.
- 2). Untuk mengetahui linier atau tidaknya persamaan tersebut, dapat diketahui apabila nilai F_{hitung} lebih kecil dari F_{tabel} pada $\alpha = 0.05$. Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh $F_{hitung} = 1,10$. Setelah dikonsultasikan terhadap F_{tabel} pada $\alpha = 0.05$, dengan dk = 44/63 diperoleh 1,57, ternyata $F_{hitung} < F_{tabel}$, atau $1,10 < 1,57$. Sehingga dapat disimpulkan regresi tersebut linier.
- 3). Besar koefisien korelasi $r_{y2} = 0.062$. Dari hasil perhitungan uji t diperoleh $t_{hitung} = 13,889$ sedangkan t_{tabel} pada ($\alpha = 0.05$; $\alpha = 0.01$), untuk dk = 108 diperoleh 1,66 dan 2,36. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $13,889 > 1,66 \text{ dan } 2,36$ sehingga disimpulkan koefisien korelasi signifikan.

Artinya dari perhitungan statistik tersebut, Kinerja Guru (Y)berpengaruh langsung positif terhadap Kompetensi (X_2).

Signifikansi dan Linearitas Kinerja Gurudengan Kepuasan Kerja(Y dengan X_3)

Pada tabel berikut ini disajikan rangkuman uji linieritas dan uji signifikansi koefisienregresi. Berdasarkan hasil perhitungan persamaan regresi Kinerja Guru dengan Kepuasan Kerja yaitu: $\hat{Y} = 9.033 + 0.971X_3$.

Tabel. 5 Rangkuman ANAVA Uji Signifikansi dan Linieritas Regresi $\hat{Y} = 9.033 + 0.971X_3$

Sumber Varians	dk	JK	$RJK = s^2 = \frac{JK}{dk}$	F_{hitung}	F_{tabel}	
					0.05	0.01
Total	109	749409	-	-	-	-
Koefisien Regresi a	1	719042.28	-	-	-	-
Koefisien Regresi b	1	19938.69	19938.69	204.58**	3.94	6.90
Sisa	107	10428.03	97.46	-	-	-
Tuna Cocok	44	3216.40	73.10	0.64 ^{ns}	1.57	1.90
Galat	63	7211.63	114.47	-	-	-

Keterangan:

** = regresi sangat signifikan ($F_h > F_t$)

ns = regresi linier ($F_h < F_t$)

dk = derajat kebebasan

RJK = Rerata Jumlah Kuadrat

JK = Jumlah Kuadrat

- 1). Persamaan regresi Kinerja Guru dengan Kepuasan Kerja yaitu $\hat{Y} = 9.033 + 0.971X_3$. Untuk mengetahui signifikan tidaknya persamaan regresi tersebut dilihat dari Uji F. Bila F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} maka persamaan regresi tersebut signifikan. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh $F_{hitung} = 204,58$. Sedangkan, F_{tabel} pada ($\alpha = 0.05$; $\alpha = 0.01$) dan dk = 1/107 diperoleh (3.94 dan 6,90), sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$, atau $204,58 > (3.94 \text{ dan } 6,90)$. Dengan demikian, dapat dinyatakan koefisien regresi sangat signifikan.
- 2). Untuk mengetahui linier atau tidaknya persamaan tersebut, dapat diketahui apabila nilai F_{hitung} lebih kecil dari F_{tabel} pada $\alpha = 0.05$. Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh $F_{hitung} = 0,64$. Setelah dikonsultasikan terhadap F_{tabel} pada $\alpha = 0.05$, dengan dk = 44/63 diperoleh 1,57, ternyata $F_{hitung} < F_{tabel}$, atau $0,64 < 1,57$. Sehingga dapat disimpulkan regresi tersebut linier.
- 3). Besar koefisien korelasi $r_{y3} = 0.560$. Dari hasil perhitungan uji t diperoleh $t_{hitung} = 14,338$ sedangkan t_{tabel} pada ($\alpha = 0.05$; $\alpha = 0.01$), untuk dk = 108 diperoleh 1,66 dan 2,36. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $14,338 > 1,66 \text{ dan } 2,36$ sehingga disimpulkan koefisien korelasi signifikan.

Artinya dari perhitungan statistik tersebut, Kinerja Guru (Y)berpengaruh langsung positif terhadapKepuasan Kerja(X_3).

d). Signifikansi dan Disiplin dengan Kepemimpinan (X₂dengan X₁)

Pada tabel berikut ini disajikan rangkuman uji linieritas dan uji signifikansi koefisien regresi.

Berdasarkan hasil perhitungan persamaan regresi Disiplin dengan Kepemimpinan yaitu: $\hat{X}_2 = -26.766 + 0.860X_1$.

Tabel 6 Rangkuman ANAVA Uji Signifikansi dan Linieritas Regresi $\hat{Y} = -26.766 + 0.860X_1$

Sumber Varians	dk	JK	$RJK = s^2 = \frac{JK}{dk}$	F _{hitung}	F _{tabel}	
					0.05	0.01
Total	109	198809	-	-	-	-
Koefisien Regresi a	1	177856.96	-	-	-	-
Koefisien Regresi b	1	16168.19	16168.19	361.71**	3.94	6.90
Sisa	107	4783.13	44.70	-	-	-
Tuna Cocok	43	2578.95	59.98	1.74 ^{ns}	1.57	1.90
Galat	64	2204.18	34.44	-	-	-

Keterangan:

** = regresi sangat signifikan (F_h > F_t)

ns = regresi linier (F_h < F_t)

dk = derajat kebebasan

RJK = Rerata Jumlah Kuadrat

JK = Jumlah Kuadrat

- 1). Persamaan regresi Disiplin dengan Kepemimpinan yaitu $\hat{X}_2 = -26.766 + 0.860X_1$. Untuk mengetahui signifikan tidaknya persamaan regresi tersebut dilihat dari Uji F. Bila F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} maka persamaan regresi tersebut signifikan. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh F_{hitung} = 361,71. Sedangkan, F_{tabel} pada (α = 0.05 ; α = 0.01) dan dk = 1/107 diperoleh (3,94 dan 6,90), sehingga F_{hitung} > F_{tabel}, atau 361,71 > (3,94 dan 6,90). Dengan demikian, dapat dinyatakan koefisien regresi sangat signifikan.
- 2). Untuk mengetahui linier atau tidaknya persamaan tersebut, dapat diketahui apabila nilai F_{hitung} lebih kecil dari F_{tabel} pada α = 0.01. Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh F_{hitung} = 1,74. Setelah dikonsultasikan terhadap F_{tabel} pada α = 0.01, dengan dk = 43/64 diperoleh 1,90, ternyata F_{hitung} < F_{tabel}, atau 1,74 < 1,90. Sehingga dapat disimpulkan regresi tersebut linier.
- 3). Besar koefisien korelasi r₁₂ = 0,878. Dari hasil perhitungan uji t diperoleh t_{hitung} = 18,972 sedangkan t_{tabel} pada (α = 0.05; α = 0.01), untuk dk = 108 diperoleh 1,66 dan 2,36. Dengan demikian t_{hitung} > t_{tabel} atau 18,972 > 1,66 dan 2,36 sehingga disimpulkan koefisien korelasi signifikan.

Artinya dari perhitungan statistik tersebut, Disiplin (X₂) berpengaruh langsung positif terhadap Kepemimpinan(X₁).

a. Signifikansi dan Kepuasan Kerja dengan Kepemimpinan (X₃dengan X₁)

Pada tabel berikut ini disajikan rangkuman uji linieritas dan uji signifikansi koefisien regresi.

Berdasarkan hasil perhitungan persamaan regresi Disiplin dengan Kepemimpinan yaitu: $\hat{X}_3 = 6.807 + 0.865X_1$.

Tabel. 7 Rangkuman ANAVA Uji Signifikansi dan Linieritas Regresi $\hat{Y} = 6.807 + 0.865X_1$.

Sumber Varians	dk	JK	$RJK = s^2 = \frac{JK}{dk}$	F _{hitung}	F _{tabel}	
					0.05	0.01
Total	109	623950	-	-	-	-
Koefisien Regresi a	1	602818.87	-	-	-	-
Koefisien Regresi b	1	16337.54	16337.54	363.37**	3.94	6.90
Sisa	107	4793.78	44.80	-	-	-
Tuna Cocok	43	2596.76	60.39	1.75 ^{ns}	1.57	1.90
Galat	64	2197,02	34.33	-	-	-

Keterangan:

*** = regresi sangat signifikan ($F_h > F_t$)

ns = regresi linier ($F_h < F_t$)

dk = derajat kebebasan

RJK = Rerata Jumlah Kuadrat

JK = Jumlah Kuadrat

- 1). Persamaan regresi Kepuasan kerja dengan Kepemimpinan yaitu $\hat{X}_3 = 6.807 + 0.865X_1$. Untuk mengetahui signifikan tidaknya persamaan regresi tersebut dilihat dari Uji F. Bila F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} maka persamaan regresi tersebut signifikan. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh $F_{hitung} = 363,37$. Sedangkan, F_{tabel} pada ($\alpha = 0.05$; $\alpha = 0.01$) dan dk = 1/107 diperoleh (3,94 dan 6,90), sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$, atau $363,37 > (3.94 \text{ dan } 6,90)$. Dengan demikian, dapat dinyatakan koefisien regresi sangat signifikan.
- 2). Untuk mengetahui linier atau tidaknya persamaan tersebut, dapat diketahui apabila nilai F_{hitung} lebih kecil dari F_{tabel} pada $\alpha = 0.01$. Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh $F_{hitung} = 1,75$. Setelah dikonsultasikan terhadap F_{tabel} pada $\alpha = 0.01$, dengan dk = 43/64 diperoleh 1,90, ternyata $F_{hitung} < F_{tabel}$, atau $1,75 < 1,90$. Sehingga dapat disimpulkan regresi tersebut linier.
- 3). Besar koefisien korelasi $r_{13} = 0.058$. Dari hasil perhitungan uji t diperoleh $t_{hitung} = 19,069$ sedangkan t_{tabel} pada ($\alpha = 0.05$; $\alpha = 0.01$), untuk dk = 108 diperoleh 1,66 dan 2,36. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $19,069 > 1,66 \text{ dan } 2,36$ sehingga disimpulkan koefisien korelasi signifikan.

Artinya dari perhitungan statistik tersebut, Kepuasan Kerja(X_3) berpengaruh langsung positif terhadap Kepemimpinan(X_1).

Perhitungan Koefisien Jalur

Sebelum dilakukan pengujian model, dengan menggunakan metode analisis jalur, maka sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya data hasil penelitian telah diuji dan memenuhi seluruh persyaratan yang diperlukan. Salah satu persyaratan yang sangat penting dan harus dipenuhi yaitu adanya korelasi yang signifikan antar variabel yang terkait dan berhubungan satu dengan yang lainnya. Namun demikian, hubungan yang telah dibuktikan melalui besarnya koefisien korelasi tidak menyimpulkan terjadi suatu hubungan kausal antara variabel-variabel tersebut. Hal ini didasari oleh pemahaman bahwa koefisien korelasi yaitu koefisien yang menyatakan besarnya derajat atau kadar hubungan antar sejumlah variabel. Data yang diperoleh dari lapangan, diolah setelah melalui berbagai pengujian yang dipersyaratkan, sehingga tahapan selanjutnya melakukan pengujian model kausal dengan analisis jalur (*path analysis*).

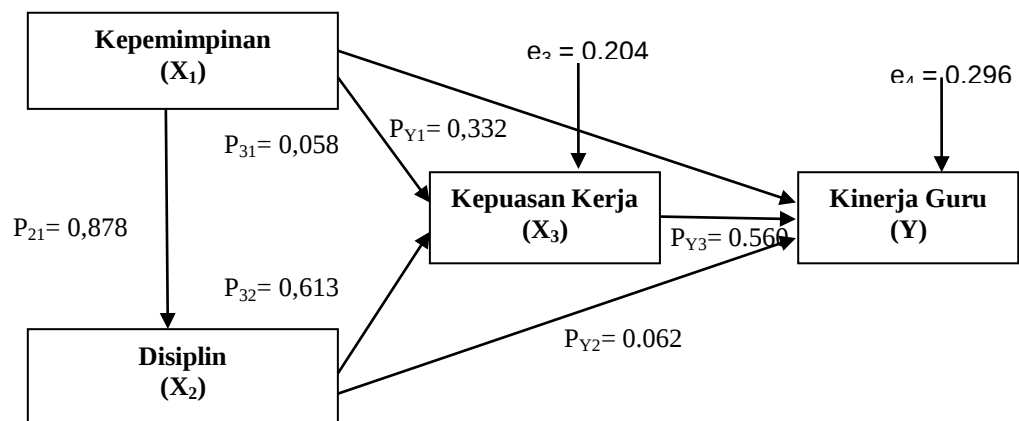
Berdasarkan model kausal yang dibentuk secara teoritis akan diperoleh diagram analisis jalur sehingga dapat dihitung nilai koefisien untuk setiap jalurnya. Untuk memperoleh koefisien jalur dan koefisien korelasinya maka dilakukan langkah, yaitu: a) Mencari persamaan rekrusif dari masing-masing jalur hubungan, b) Menghitung koefisien korelasi antar variabel (koefisien korelasi sederhana), c) Menghitung koefisien jalur antar variabel.

Sebelum melakukan perhitungan koefisien jalur, maka dilakukan perhitungan koefisien korelasi antar variabel. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa seluruh koefisien korelasi antar variabel bertanda positif. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antar variabel yang terdapat dalam model struktural. Seluruh nilai koefisien korelasi tersebut signifikan pada $\alpha = 0.05$. Rangkuman koefisien korelasi sederhana antara variabel penelitian dapat disajikan dalam tabel matriks berikut ini.

Tabel 8. Matriks Koefisien Korelasi Sederhana antar Variabel

	X_1	X_2	X_3	Y
X_1	1,000	-	-	-
X_2	0,878	1,000	-	-
X_3	0,058	0.613	1,000	-
Y	0.332	0.062	0.560	1,000

Langkah selanjutnya yaitu melakukan perhitungan koefisien jalur. Adapun diagram jalur yang diteliti dapat digambarkan antara lain:



Gambar 4.5.

Model konstelasi penelitian Analisis Jalur Antar Variabel
Keterangan : Variabel Endogen (variabel terikat) adalah Y, Variabel Eksogen (variabel bebas) adalah X1, X2, X3.

Tabel. 9 Rangkuman Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Koefisien Korelasi	Koefisien Jalur	t_{hitung}	t_{tabel}		Keterangan
			$\alpha = 0.05$	$\alpha = 0.01$	
$r_{y1} = 0.332$	$\beta_{y1} = 0.332$	2,846	1,66	2,36	Jalur berarti
$r_{y2} = 0.062$	$\beta_{y2} = 0.062$	1,678	1,66	2,36	Jalur berarti
$r_{y3} = 0.560$	$\beta_{y3} = 0.560$	1,715	1,66	2,36	Jalur berarti
$r_{12} = 0,878$	$\beta_{12} = 0,878$	19,020	1,66	2,36	Jalur berarti (Paling Tinggi)
$r_{13} = 0.058$	$\beta_{13} = 0.058$	1,686	1,66	2,36	Jalur berarti (Paling Rendah)
$r_{23} = 0.058$	$\beta_{23} = 0.613$	1,686	1,66	2,36	Jalur berarti

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel di atas, ternyata nilai dari t_{hitung} yang memiliki koefisien jalur lebih besar dari nilai t_{tabel} pada $\alpha = 0.05$ yaitu β_{y1} , β_{y2} , β_{y3} , β_{12} , dan β_{31} . Sehingga dapat dinyatakan bahwa β_{y1} , β_{y2} , β_{y3} , β_{12} , dan β_{31} koefisien jalur signifikan.

Pengujian Hipotesis Penelitian

Setelah analisis model struktural jalur dilakukan, maka hasil koefisien jalur yang diperoleh digunakan untuk menguji hipotesis penelitian. Kriteria yang digunakan dalam pengujian hipotesis yaitu bila koefisien jalur kurang dari 0.05, maka dapat dianggap jalur tersebut tidak berarti.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru

Hipotesis pertama menyatakan Kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap Kinerja Guru.

Hipotesis statistik : $H_0 : \beta_{y1} \leq 0$

$$H_1 : \beta_{y1} > 0$$

Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan Kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap Kinerja Guru, hal ini terlihat dari koefisien jalurnya $\beta_{y1} = 0,332$. Untuk mengetahui signifikan tidaknya pengaruh Kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap Kinerja Guru, maka dilakukan uji signifikansi dengan uji t. Koefisien jalur signifikan apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hasil perhitungan uji t diperoleh $t_{hitung} = 2,846$, sedangkan $t_{tabel} = 1,66$ pada $\alpha = 0.05$ untuk $dk = 106$, sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,846 > 1,66$, maka tolak H_0 atau terima H_1 .

Dengan demikian, Kepemimpinan (X_1) berpengaruh langsung positif terhadap Kinerja Guru (Y).

Pengaruh Disiplin (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y)

Hipotesis kedua menyatakan Disiplin berpengaruh langsung terhadap Kinerja Guru.

$$\text{Hipotesis statistik : } H_0 : \beta_{y2} \leq 0$$

$$H_1 : \beta_{y2} > 0$$

Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan bahwa Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Hal ini terlihat dari koefisien jalurnya $\beta_{y2} = 0,062$. Untuk mengetahui signifikan tidaknya koefisien jalur β_{y2} , maka dilakukan uji signifikansi dengan uji t. Koefisien jalur signifikan apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hasil perhitungan uji t diperoleh $t_{hitung} = 1,678$, sedangkan $t_{tabel} = 1,66$ pada $\alpha = 0.05$ dengan $dk = 106$, sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $1,678 > 1,66$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, koefisien jalur β_{y2} signifikan.

Dengan demikian Disiplin (X_2) berpengaruh langsung positif terhadap Kinerja Guru (Y).

Pengaruh Kepuasan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Guru (Y).

Hipotesis ketiga menyatakan Kepuasan Kerja berpengaruh langsung terhadap Kinerja Guru.

$$\text{Hipotesis statistik : } H_0 : \beta_{y3} \leq 0$$

$$H_1 : \beta_{y3} > 0$$

Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Hal ini terlihat dari koefisien jalurnya $\beta_{y3} = 0,560$. Untuk mengetahui signifikan tidaknya koefisien jalur β_{y3} , maka dilakukan uji signifikansi dengan uji t. Koefisien jalur signifikan apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hasil perhitungan uji t diperoleh $t_{hitung} = 1,715$, sedangkan $t_{tabel} = 1,66$ pada $\alpha = 0.05$ dengan $dk = 106$, sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $1,715 > 1,66$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, koefisien jalur β_{y3} signifikan.

Dengan demikian Kepuasan Kerja (X_3) berpengaruh langsung positif terhadap Kinerja Guru (Y).

Pengaruh Kepemimpinan (X_1) terhadap Disiplin (X_2)

Hipotesis keempat menyatakan Kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap Disiplin.

$$\text{Hipotesis statistik : } H_0 : \beta_{21} \leq 0$$

$$H_1 : \beta_{21} > 0$$

Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin, hal ini terlihat dari koefisien jalurnya $\beta_{21} = 0,878$. Untuk mengetahui signifikan tidaknya pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin, maka dilakukan uji signifikansi dengan uji t. Koefisien jalur signifikan apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hasil perhitungan uji t diperoleh $t_{hitung} = 19,020$, sedangkan $t_{tabel} = 1,66$ pada $\alpha = 0.05$ untuk $dk = 106$ sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $19,020 > 1,66$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, koefisien jalur β_{21} signifikan.

Dengan demikian Kepemimpinan (X_1) berpengaruh langsung positif terhadap Disiplin (X_2).

Pengaruh Kepemimpinan (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (X_3).

Hipotesis ke lima menyatakan peltihan berpengaruh langsung terhadap Kepuasan Kerja.

$$\text{Hipotesis statistik : } H_0 : \beta_{31} \leq 0$$

$$H_1 : \beta_{31} > 0$$

Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini terlihat dari koefisien jalurnya $\beta_{31} = 0,058$. Untuk mengetahui signifikan tidaknya koefisien jalur β_{31} , maka dilakukan uji signifikansi dengan uji t. Koefisien jalur signifikan apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hasil perhitungan uji t diperoleh $t_{hitung} = 1,686$, sedangkan $t_{tabel} = 1,66$ pada $\alpha = 0.05$ dengan $dk = 106$, sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$, atau $1,686 > 1,66$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, koefisien jalur β_{31} signifikan.

Dengan demikian Kepemimpinan (X_1) berpengaruh langsung positif terhadap Kepuasan Kerja (X_3).

Tabel 10 Rekapitulasi Pengujian Hipotesis

No	Hipotesis	Uji Statistik	Koefisien Jalur	t_{hitung}	Keputusan H_0
1.	Kepemimpinan (X_1) berpengaruh langsung terhadap Kinerja Guru (Y)	$H_0 : \beta_{y1} \leq 0$ $H_1 : \beta_{y1} > 0$	$\beta_{y1} = 0,332$	2,846*	Ho ditolak
2.	Disiplin (X_2) berpengaruh langsung terhadap Kinerja Guru (Y)	$H_0 : \beta_{y2} \leq 0$ $H_1 : \beta_{y2} > 0$	$\beta_{y2} = 0,062$	1,678*	Ho ditolak
3.	Kepuasan Kerja (X_3) berpengaruh langsung terhadap Kinerja Guru (Y)	$H_0 : \beta_{y3} \leq 0$ $H_1 : \beta_{y3} > 0$	$\beta_{y3} = 0,560$	1,715*	Ho ditolak
4.	Kepemimpinan (X_1) berpengaruh langsung terhadap Disiplin (X_2)	$H_0 : \beta_{21} \leq 0$ $H_1 : \beta_{21} > 0$	$\beta_{21} = 0,878$	19,020*	Ho ditolak (Paling Tinggi)
5.	Kepemimpinan (X_1) berpengaruh langsung terhadap Kepuasan Kerja (X_3)	$H_0 : \beta_{31} \leq 0$ $H_1 : \beta_{31} > 0$	$\beta_{31} = 0,058$	1,686*	Ho ditolak (Paling Rendah)

* Signifikan pada $\alpha = 0.05$ ($t_{tabel} = 1,66$)

Pembahasan Hasil Penelitian

Kepemimpinan Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama dengan menggunakan uji t untuk memperoleh nilai $t_{hitung} = 2.846$ diterima pada taraf signifikansi 5% ($t_{hitung} = 2.846 > t_{tabel} 1.66$). Artinya Kepemimpinan berpengaruh langsung positif terhadap Kinerja Guru. Semakin sering Kepemimpinan yang diberikan guru, maka Kinerja Guru akan meningkat. Sebaliknya semakin jarang Kepemimpinan yang diberikan kepada guru, maka Kinerja Guru juga akan semakin berkurang. Kepemimpinan yaitu proses sistematis pengubahan perilaku guru dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan organisasional. Peningkatan Kinerja guru dapat dilakukan melalui Kepemimpinan (*Tranning*) untuk meningkatkan keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan tertentu maupun pendidikan untuk meningkatkan pengetahuan umum dan pemahaman dengan keseluruhan lingkungan hal tersebut dikatakan oleh Filiffo dalam CHR Jimmy Gaol bahwa Kepemimpinan memberikan keterampilan bagi pegawai baru atau pegawai yang ada sekarang sesuai dengan keterampilan yang mereka butuhkan untuk melaksanakan pekerjaan hal tersebut dikatakan Gary Dessler, dengan kata lain bahwa Kepemimpinan berfokus pada keterampilan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan yang sekarang. sedangkan Employee and management development yaitu latihan untuk jangka panjang. Tujuannya yaitu untuk mengembangkan pegawai sekarang atau yang akan datang.

Hasil penelitian ini berhasil mendukung hipotesis H_1 bahwa Kepemimpinan berpengaruh langsung positif terhadap Kinerja Guru. Konsisten dengan hasil penelitian sebelumnya oleh Utami (2006) yang membuktikan Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru.

Artinya apabila guru mendapatkan Kepemimpinan secara rutin setiap tahunnya maka akan berpengaruh langsung positif terhadap Kinerja Guru. Hal ini dapat dilihat dari pengetahuannya yang semakin meningkat, keterampilannya dapat digunakan untuk mengembangkan kurikulum di sekolah, sikapnya yang semakin bersahabat dengan sesama guru termasuk kepada peserta didik, kebiasaan peduli terhadap peningkatan pendidikan peserta didik semakin bertambah.

Disiplin Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Guru

Hasil pengujian hipotesis kedua dengan uji t memperoleh nilai $t_{hitung} = 1.678$ diterima pada taraf signifikansi 5% ($t_{hitung} = 1.678 > t_{tabel} 1.66$). Artinya Disiplin berpengaruh langsung positif terhadap Kinerja Guru. Semakin baik Disiplin yang dimiliki guru, maka Kinerja Guru akan meningkat. Sebaliknya semakin kurang Disiplin yang dimiliki guru, maka Kinerja Guru juga akan semakin berkurang.

Menurut Peraturan Pemerintah No 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, yang dirumuskan dalam kompetensi yang harus dimiliki oleh guru yaitu: 1. Disiplin, 2. Kompetensi kepribadian, 3. Kompetensi social dan 4. kompetensi profesional.

Untuk dapat mengembangkan diri maka guru dituntut harus menguasai ke empat kompetensi tersebut, menurut MC. Load kompetensi sebagai perilaku yang rasional untuk mencapai tujuan yang dipersyaratkan sesuai dengan kondisi yang di harapkan. kompetensi guru sendiri merupakan kemampuan guru dalam melaksanakan kewajiban secara bertanggung jawab dan layak dimata pemangku kepentingan.

Sebagai pengajar guru dituntut mempunyai kewenangan mengajar berdasarkan kualifikasinya sebagai tenaga pengajar, setiap guru harus memiliki kemampuan profesional dalam bidang pembelajaran, dengan kemampuannya tersebut guru dapat melaksanakan perannya sebagai a) Fasilitator, yang menyediakan kemudahan-kemudahan bagi peserta didik dalam proses belajar mengajar. b) pembimbing yang membantu siswa mengendangi kesulitan pada proses belajar mengajar c) Penyedia lingkungan, yang berupaya menciptakan lingkungan belajar yang menantang bagi siswa agar mereka melaksanakan kegiatan belajar dengan bersemangat. d) Sebagai model yang mampu memberikan contoh yang baik kepada peserta didik agar berperilaku sesuai dengan norma yang ada dan berlaku di dunia pendidikan, e) Motivator yang turut menyebar luaskan usaha-usaha pembaharuan kepada masyarakat khususnya kepada subyek didik yaitu siswa f) Sebagai agen perkembangan kognitif, yang menyebarluaskan ilmu dan teknologi kepada peserta didik dan masyarakat g) Sebagai manajer, yang memimpin kelompok siswa dalam kelas sehingga keberhasilan proses belajar mengajar tercapai.

Hasil penelitian ini berhasil mendukung hipotesis H_1 bahwa Disiplin berpengaruh langsung positif terhadap Kinerja Guru. Konsisten dengan hasil penelitian sebelumnya oleh Tridjoko (2008) yang membuktikan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru.

Artinya apabila Disiplin guru dapat ditingkatkan maka akan berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru. Hal ini dapat dilihat dari kemampuan memahami peserta didik semakin meningkat yang dapat dilihat dari pengetahuan tentang wawasan atau landasan kependidikan semakin baik, pengetahuan tentang peserta didik dan keguruan semakin meningkatkan, kemampuan merancang melaksanakan dan menilai pembelajaran semakin baik, memahami landasan kependidikan semakin baik, menerapkan teori belajar dan strategi Pembelajaran berdasarkan karakteristik peserta didik semakin baik, mampu melaksanakan pembelajaran yang kondusif, merancang dan melaksanakan evaluasi proses dengan hasil belajar yang baik, mampu melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran dalam mengembangkan berbagai potensi akademik dan non akademik peserta didik.

Kepuasan Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil pengujian statistik hipotesis ketiga dengan uji t memperoleh nilai $t_{hitung} = 1.715$ diterima pada taraf signifikansi 5% ($t_{hitung} = 1.715 > t_{tabel} 1.66$). Artinya Kepuasan Kerja berpengaruh langsung positif terhadap Kinerja Guru. Semakin baik Kepuasan Kerja yang dimiliki guru, maka Kinerja Guru akan meningkat. Sebaliknya semakin kurang Kepuasan Kerja yang dimiliki guru, maka Kinerja Guru juga akan semakin berkurang.

Guru yang mempunyai determinasi tinggi akan mempunyai Kinerja Guru yang tinggi pula. Komitmen yang dimaksud yaitu mencurahkan perhatian yang amat besar terhadap pengajarannya sebagai suatu karir, ini artinya guru tersebut harus siap untuk bekerja keras di kelas. Menurut Soewarno, Guru yang Kinerja Gurunya rendah, tampaknya tidak begitu menghiraukan dari segi Kepuasan Kerjanya yang sangat menentukan keefektifan dan keefisienan dalam proses pendidikan.

Artinya semakin Kepuasan Kerja guru semakin baik maka akan berpengaruh positif terhadap Kinerja Gurunya. Hal ini dapat dilihat dari kemampuan otonomi untuk mengelola tugas-tugas di sekolah dapat dilaksanakan dengan baik, mampu melakukan kompetensi dengan guru lain di sekolah maupun dengan guru dari lain sekolah, memiliki relasi atau rekan-rekan guru dari sekolah lain yang akan selalu membantu dalam menghadapi berbagai macam persoalan di sekolah.

Kepemimpinan Berpengaruh Positif Terhadap Disiplin (Paling Tinggi)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis keempat dengan uji t memperoleh nilai $t_{hitung} = 19.020$ diterima pada taraf signifikansi 5% ($t_{hitung} = 19.020 > t_{tabel} 1.66$). Artinya Kepemimpinan berpengaruh langsung positif terhadap Disiplin. Semakin sering Kepemimpinan yang diberikan guru, maka Disiplin akan tinggi. Sebaliknya semakin jarang Kepemimpinan yang diberikan guru, maka Disiplin juga akan semakin menurun.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan menunjukkan kriteria baik dalam kaitannya terhadap pengaruh disiplin yang sebesar 33.09%. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Nadler yang menegaskan bahwa apabila Kepemimpinan tidak berdasarkan Disiplin dan penilaian kebutuhan dasar yang dimiliki guru, maka akan berakibat pada pemborosan sumber daya. Penegasan yang hampir sama dikemukakan oleh Stewart yaitu tidak ada manfaatnya melatih guru yang mempunyai kinerja dan disiplin yang rendah.

Kuatnya hasil penghitungan statistik menunjukan bahwa semakin tinggi Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kuatnya Disiplin, maka semakin tingginya Kepemimpinan maka akan semakin kuat pula Disiplin, yang dapat diwujudkan dengan cara:

- a. Kinerja Guru tinggi seseorang merupakan Kinerja Guru yang merupakan intensitas seseorang untuk mengidentifikasi dirinya, serta tingkat keterlibatannya dalam profesi. identifikasi ini memerlukan beberapa tingkat persetujuan dengan tujuan dan nilai dalam organisasi dan profesi, termasuk dalam nilai-nilai moral atau etika. Bahkan Kinerja Guru mempengaruhi sensitivitas etika auditor pemerintah baik secara langsung maupun tidak langsung dengan Kinerja Guru.
- b. Koordinasi lancar merupakan hasil kegiatan yang dilakukan oleh berbagai pihak yang sederajat untuk saling memberikan informasi dan bersama mengatur atau menyepakati sesuatu, sehingga di satu sisi proses pelaksanaan tugas dan keberhasilan pihak yang satu tidak mengganggu proses pelaksanaan tugas dan keberhasilan pihak yang lainnya. Sementara pada sisi lain yang satu langsung atau tidak langsung mendukung pihak yang lain. suatu sinkronisasi yang tertib dalam upaya untuk memberikan jumlah yang tepat, waktu dan mengarahkan pelaksanaan yang mengakibatkan harmonis dan tindakan terpadu untuk tujuan lain. Pandangan mengenai koordinasi ini menarik perbedaan antara koordinasi dengan kerja sama. Kerja sama diartikan sebagai aksi kolektif satu orang dengan yang lain atau orang lain menuju tujuan bersama.
- c. Efektivitas pembelajaran tinggi akan memunculkan keaktifan, daya guna, kesesuaian dalam suatu kegiatan dari orang-orang yang melaksanakan tugasnya dengan sasaran yang dituju. Semakin banyak rencana yang dapat dicapai, semakin efektif pula kegiatan tersebut, sehingga kata efektivitas dapat juga diartikan sebagai tingkat keberhasilan yang dapat dicapai dari suatu cara atau usaha tertentu sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai. Dapat disimpulkan juga bahwa suatu media pembelajaran bisa dikatakan efektif ketika memenuhi kriteria, diantaranya mampu memberikan pengaruh, perubahan atau dapat membawa hasil. Ketika kita merumuskan tujuan instruksional, maka efektivitas dapat dilihat dari seberapa jauh tujuan itu tercapai. Semakin banyak tujuan tercapai, maka semakin efektif pula media pembelajaran tersebut.
- d. Variasi metode pembelajaran tinggi akan menjadikan efektivitas pembelajaran menjadi kegiatan edukatif yang memiliki ciri, yaitu (1) bersistem (sistemik), yang dilakukan melalui tahap perencanaan, pengembangan, pelaksanaan, penilaian, dan penyempurnaan. (2) sensitive terhadap kebutuhan akan tugas belajar dan kebutuhan pembelajar. (3) kejelasan akan tujuan dan arena itu dapat dihimpun usaha untuk mencapainya. (4) bertolak dari kemampuan atau kekuatan peserta didik, pendidik, masyarakat, dan pemerintah. Dalam hal ini efektivitas pembelajaran atau pembelajaran yang efektif adalah usaha yang membuahkan hasil atau menghasilkan belajar yang bermanfaat dan bertujuan bagi para siswa.
- e. Menjadi suri teladan bagi peserta dan rekan didik sangat sulit bagi guru yang tidak dilatar belakangi dengan jiwa sosial yang tinggi. Banyak yang akan melakukan penghitungan terhadap aktivitasnya. Mulai dari keberadaan dana (fee back) dari penyelenggara Kepemimpinan, hingga materi Kepemimpinan yang membuat peserta jadi jenuh. Namun bagi guru yang sudah terbiasa memberikan contoh atau suri teladan yang baik bagi peserta didiknya, akan menjadi motivasi tersendiri untuk meningkatkan kapasitasnya sebagai seorang pendidik yang profesional. Demikian pula keterkaitan dengan rekan-rekan guru yang berada dalam satu organisasi atau luar organisasi, akan memberikan penilaian tersendiri terhadap keberadaannya dalam setiap Kepemimpinan. Disini guru baru menyadari, jika Kepemimpinan yang mulanya kurang bermanfaat namun pada suatu saat akan bermanfaat, bukan saja dirasakan oleh peserta didiknya tetapi juga pada rekan-rekan satu profesi.
- f. Kualitas mentor berpengaruh pada disiplinnya, artinya seseorang yang ahli atau lebih senior dalam bidang pengetahuan dan wawasan, harus banyak memiliki pengalaman dalam bidangnya yang memiliki kriteria yang baik untuk melakukan pembelajaran, supaya dapat menyeimbangi penyelesaian suatu kondisi yang tidak memungkinkan suatu kesalahan dalam proses pembelajaran yang dikerjakan pada saat anda mengalaminya. Dalam hal ini seorang mentor merupakan ruang lingkup untuk pencapaian pengetahuan yang akan dibahas dalam proses pengerjaannya yang telah teruji dalam bidangnya yang dikerjakan dalam berpengalaman dan dapat menjadi pembimbing kamu secara obyektif.

Kesimpulan berdasarkan hasil penghitungan statistik maka dapat diketahui bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Disiplin dianggap paling tinggi.

Kepemimpinan Berpengaruh Positif Terhadap Kepuasan Kerja (Paling Rendah)

Hasil pengujian hipotesis kelima dengan uji t memperoleh nilai $t_{hitung} = 1.686$ diterima pada taraf signifikansi 5% ($t_{hitung} = 1.686 > t_{tabel} 1.66$). Artinya Kepemimpinan berpengaruh langsung positif terhadap Kepuasan Kerja. Semakin sering Kepemimpinan yang diberikan guru, maka Kepuasan Kerja akan tinggi. Sebaliknya semakin jarang Kepemimpinan yang diberikan guru, maka Kepuasan Kerja juga akan semakin menurun.

Dalam upaya meningkatkan Kepuasan Kerja yang baik sangat dipengaruhi oleh frekuensi Kepemimpinan yang dilakukan guru dalam melaksanakan tugasnya, sehingga Kepuasan Kerja menjadi tuntutan penting untuk pencapaian keberhasilan pendidikan. Kepemimpinan merupakan kegiatan yang dilakukan oleh guru dalam rangka meningkatkan Kepuasan Kerja, sehingga guru tersebut akan bekerja dengan penuh dedikasi yang tinggi. Ini berarti bahwa jika guru sering mengikuti Kepemimpinan, maka determinasi diri juga akan semakin baik dan meningkat. Hasil ini sesuai dengan teori atau pendapat dari Smith bahwa Kepemimpinan merupakan suatu kegiatan yang dapat mendorong guru untuk terus meningkatkan determinasi dirinya.

Rendahnya hasil penghitungan statistik menunjukkan bahwa semakin kurang Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap menurunnya Kepuasan Kerja, maka semakin rendah Kepemimpinan maka akan semakin menurun pula Kepuasan Kerja, yang dapat diwujudkan dengan cara:

- a. *Trasfer (knowledge/pengetahuan)* rendah, hal ini dimaksudkan bahwa seorang ahli pendidikan harus dapat membuat klasifikasi (*taxonomy*) pertanyaan-pertanyaan yang dapat dipakai untuk merangsang proses berfikir pada manusia, yang dapat dibagi dalam 6 kategori yaitu : 1) Pengetahuan (*knowledge*), dimana mencakup ketrampilan mengingat kembali faktor-faktor yang pernah dipelajari. 2) Pemahaman (*comprehension*), dimana meliputi pemahaman terhadap informasi yang ada. 3) Penerapan (*application*), dimana mencakup ketrampilan menerapkan informasi atau pengetahuan yang telah dipelajari ke dalam situasi yang baru. 4) Analisis (*analysis*), dimana meliputi pemilahan informasi menjadi bagian-bagian atau meneliti dan mencoba memahami struktur informasi. 5) Sintesis (*synthesis*), dimana mencakup menerapkan pengetahuan dan ketrampilan yang sudah ada untuk menggabungkan elemen-elemen menjadi suatu pola yang tidak ada sebelumnya. 6) Evaluasi (*evaluation*), dimana meliputi pengambilan keputusan atau menyimpulkan berdasarkan kriteria-kriteria yang ada biasanya pertanyaan memakai kata: pertimbangkanlah, bagaimana kesimpulannya.
- b. Apatisme yang memunculkan persepsi negatif terhadap setiap Kepemimpinan, dalam hal ini dapat digambarkan suatu sikap acuh-tidak acuh, atau tidak peduli, atau masa bodoh. Ada beberapa penyebab apatis muncul dalam diri masing-masing individu, di antaranya matinya nilai-nilai di masyarakat, matinya rasa kepedulian, hilangnya respek atau nurani, serta pandangan tentang keadilan yang membutuhkan masyarakat akan hukum. Tindakan apatis ini sering muncul dalam kehidupan bermasyarakat, kehidupan berpolitik, dan juga kehidupan bernegara.
- c. Motivasi rendah menggambarkan sebagai dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya; hasrat dan minat; dorongan dan kebutuhan; harapan dan cita-cita; penghargaan dan penghormatan yang tidak memiliki nilai-nilai yang baik dalam hidupnya. Dalam kegiatan belajar, motivasi merupakan daya penggerak yang menjamin terjadinya kelangsungan kegiatan belajar dan memberikan arah pada kegiatan belajar sehingga tujuan yang diinginkan dapat terpenuhi. Dengan demikian motivasi sangat berpengaruh terhadap hasil belajar seseorang. Apabila seseorang tidak mempunyai motivasi untuk belajar, maka orang tersebut tidak akan mencapai hasil belajar yang optimal. Untuk dapat belajar dengan baik di perlukan proses dan motivasi yang baik, memberikan motivasi kepada pembelajar, berarti menggerakkan seseorang agar ia mau atau ingin melakukan sesuatu.
- d. Ketrampilan minim yang dimiliki guru selama ini disebabkan kemampuan untuk menggunakan akal, pikiran, ide dan kreatifitas dalam mengerjakan, mengubah ataupun membuat sesuatu menjadi lebih bermakna sehingga menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaan, kurang dimanfaatkan sebaik mungkin oleh dirinya sendiri. Seharusnya keterampilan/ kemampuan guru tersebut pada dasarnya akan lebih baik bila terus diasah dan dilatih untuk menaikkan kemampuan sehingga akan menjadi ahli atau menguasai dari salah satu bidang keterampilan yang ada.
- e. Adanya pola mengajar di kelas yang kurang bermutu dari guru, pada umumnya kurang dipahami oleh dirinya terutama guru yang awam dalam bidang-bidang studi kependidikan

khusus. Padahal mengajar itu merupakan penyampaian pengetahuan dan kebudayaan kepada peserta didik. Dengan demikian, tujuannya pun hanya berkisar sekitar pencapaian penguasaan siswa atas sejumlah pengetahuan dan kebudayaan. Rendahnya pola mengajar juga menggambarkan sebagai suatu rangkaian kegiatan penyampaian bahan pelajaran kepada murid yang kurang optimal. Seharusnya guru harus dapat menerima, menanggapi, menguasai, dan mengembangkan bahan pelajaran, sebelum diberikan kepada peserta didiknya. Penguasaan materi yang baik perlu sama-sama menekankan penguasaan pengetahuan (bahan pelajaran) belaka. Nuansa (perbedaan tipis sekali) yang terdapat dalam definisi ini adalah adanya pengembangan penguasaan siswa atas materi pelajaran. Namun, citra pengajaran yang hanya terpusat pada guru masih juga tergambar dengan jelas. Dengan demikian, siswa selaku peserta didik dalam definisi Arifin di atas, tetap tidak atau kurang aktif.

- f. Komunikasi rendah dari guru menunjukkan komunikasi bukan dijadikan sebagai suatu proses sosial yang sangat mendasar dan vital dalam kehidupan manusia. Justru sebaliknya, ketertutupan dirinya yang tidak mau maju, menyebabkan komunikasi dengan siswa dan rekan didik menjadi kurang diperhatikan. Padahal komunikasi merupakan hal yang mendasar karena setiap guru, baik yang terbelakang dalam bidang teknologi maupun yang modern, pasti berkeinginan mempertahankan suatu persetujuan mengenai berbagai aturan sosial melalui komunikasi.
 - g. Memperbaiki kualitas Kepemimpinan ditingkat dasar dan menengah, artinya disini setiap pemberian Kepemimpinan kepada guru Sekolah Dasar dan Sekolah Menengah, harus diselipkan materi dan metode baru tentang proses pendidikan di tingkat dasar dan menengah. Dengan harapan, pendidikan ditingkat tersebut ditingkatkan Karena dianggap merupakan pondasi yang paling penting dalam dunia pendidikan sebelum melangkah ke tingkat tinggi. Disinilah guru harus menyadari bahwa fungsinya untuk membangun dan membangkitkan pendidikan di tingkat sekolah dasar dan menengah. Sehingga kinerjanya selama ini mampu membawa siswa mampu memasuki ke tingkat yang lebih tinggi, dan siswa siap menerima pelajaran tinggi tersebut. Disinilah muncul masalah, ternyata hasil pengamatan peneliti selama ini, banyak siswa yang tidak siap menerima materi yang lebih tinggi khususnya yang tinggal di daerah tertinggal. Bagi yang di kota-kota besar, siswa tidak masalah menerima perubahan maupun metode system pendidikan terbaru, tetapi yang berada di daerah tertinggal masih menggunakan system pembelajaran lama sehingga kurang mengimbangi siswa yang berada di kota-kota besar. Dan ternyata kuncinya ada di Guru Sekolah Dasar dan Sekolah Menengah yang kurang memberikan pondasi pendidikan yang baik. Seharusnya dalam pendidikan dasar dan menengah, setiap guru harus memberikan kontribusi yang sangat besar. Untuk mendapatkan kontribusi mengajar yang tinggi ini, maka guru harus mau mengikuti Kepemimpinan-Kepemimpinan dasar hingga menengah secara real time (terus menerus) sehingga bisa memiliki Kepuasan Kerja yang tinggi. Bahkan tidak dapat dipungkiri, bahwa tingginya Kepuasan Kerja guru diperoleh dari kesiapannya dan kesediaannya untuk mengikuti Kepemimpinan yang tidak pernah berhenti. Kepemimpinan ini bisa berlanjut, berjenjang dan real time. Jika guru mau mengikuti Kepemimpinan pendidikan dasar dan menengah tanpa kenal putus (real time), maka secara otomatis akan memberikan pondasi pendidikan dasar dan menengah yang baik kepada siswanya.
- Kesimpulan berdasarkan hasil penghitungan statistik maka dapat diketahui bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja dianggap paling rendah.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat dikemukakan beberapa temuan hasil penelitian sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh langsung positif kepemimpinan terhadap kinerja guru. Hal ini berarti kepemimpinan guru yang sering diikutinya maka akan dapat meningkatkan kinerja gurunya.
2. Terdapat pengaruh langsung positif disiplin terhadap kinerja guru. Hal ini berarti disiplin yang dimiliki guru yang meningkat maka akan dapat meningkatkan kinerja gurunya.
3. Terdapat pengaruh langsung positif kepuasan kerja terhadap kinerja guru. Hal ini berarti bahwa kepuasan kerja guru yang tinggi maka akan dapat meningkatkan kinerja gurunya.
4. Terdapat pengaruh langsung positif kepemimpinan terhadap disiplin. Hal ini berarti kepemimpinan yang telah diikuti oleh guru maka akan dapat meningkatkan disiplinnya.

5. Terdapat pengaruh langsung positif kepemimpinan terhadap disiplin. Hal ini berarti kepemimpinan yang sering dilakukan oleh guru maka akan dapat meningkatkan kepuasan kerjanya.
6. Terdapat pengaruh langsung disiplin terhadap kepuasan kerja. bila guru merasa puas dengan pekerjaan, guru akan sangat disiplin pula.
7. Terdapat pengaruh langsung kepemimpinan, disiplin, kepuasan kerja, kinerja. Bila pemimpin disiplin, guru akan puas terhadap kinerjanya.

Implikasi

Berdasarkan kesimpulan penelitian di atas, maka diajukan implikasi hasil penelitian ini, sebagai berikut:

1) Implikasi Penelitian

Temuan dari penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh kepemimpinan, disiplin dan kepuasan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kepuasan kerja. Temuan penelitian ini juga memperkuat teori-teori yang berkaitan dengan variabel penelitian, dimana kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai variasi dari variabel eksogen seperti kepemimpinan, disiplin dan kepuasan kerja sehingga konsisten dengan model teoretik yang diajukan.

Hasil temuan ini diharapkan dapat sebagai tambahan atau rujukan terhadap penelitian yang berkaitan dengan kinerja guru, khususnya penelitian dengan variabel eksogennya kepemimpinan, disiplin dan kepuasan kerja atau penelitian yang relevan.

Berdasarkan temuan tersebut, untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja guru perlu diperhatikan ketiga variabel tersebut, yaitu kepemimpinan, disiplin dan kepuasan kerja.

2) Implikasi Teoretis

Kepuasan kerja yang dimiliki setiap guru diharapkan dapat menjadi karakteristik yang mampu menggambarkan kualitas sebagai guru yang profesional untuk kemajuan pendidikan di sekolah. Untuk itu diperlukan suatu kebijakan yang dapat meningkatkan kinerja guru, agar pendidikan di sekolah dapat berjalan dengan baik.

Dengan kebijakan yang jelas dan baik, sekolah dapat meningkatkan kualitasnya, yaitu melalui sumber daya manusia atau guru. Sumber daya manusia (guru) perlu memiliki suatu keterlibatan dalam musyawarah guru mata pelajaran (MGMP) sehingga mereka dapat bekerja secara optimal demi tercapainya tujuan pendidikan.

3) Implikasi Kebijakan

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kinerja guru dapat dilakukan dengan meningkatkan kepemimpinan yang berkala dan terjadwal, meningkatkan disiplin yang baik, dan meningkatkan disiplin guru.

Dengan demikian, hasil penelitian ini perlu ditindaklanjuti dengan melakukan program yang terintegrasi dalam menentukan perencanaan yang berkaitan dengan kinerja guru.

4) Implikasi Praktis

Secara praktis hasil penelitian ini memberikan acuan pada Kepala Dinas DKI Jakarta untuk mengevaluasi kembali kinerja guru sebagai tolok ukur keberhasilan pendidikan di sekolah.

Selain itu, hasil penelitian ini juga dapat dijadikan sebagai acuan untuk meningkatkan kinerja guru dengan melihat faktor-faktor yang mempengaruhinya beserta indikator-indikator yang ada di dalamnya, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai sesuai dengan program kerjanya.

Saran

Berdasarkan dari temuan penelitian, dan implikasi, dapat dikemukakan saran dalam rangka meningkatkan kinerja guru, direkomendasikan beberapa langkah tindak lanjut sebagai berikut :

1. Guru perlu lebih meningkatkan disiplin dan kinerja profesionalnya dengan mengikuti pendidikan program S2, mengikuti diklat atau kursus-kursus agar peningkatan kinerja atau belajar dari guru yang memiliki pribadi disiplin akan lebih baik dalam melaksanakan tugasnya.
2. Dalam rangka peningkatan kesejahteraan guru, untuk memenuhi kinerja guru, kepemimpinan dan disiplin disarankan setiap guru membuat bahan ajar untuk kepentingan sendiri (yang diajarkan para peserta didik) dan menggalakkan serta mengadakan penelitian minimal di lingkungan sendiri.

3. Pimpinan atau kepala sekolah agar mendukung dan memberikan kesempatan seluas-luasnya bagi para guru untuk meneruskan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi atau menganjurkan kepada para guru untuk mengikuti diklat atau kursus-kursus agar peningkatan kinerja guru lebih baik.
4. Seyogyanya peningkatan kinerja guru dilakukan dengan peningkatan kepemimpinan, disiplin dan kepuasan kerja. Dari variabel-variabel tersebut yang paling dominan berpengaruh langsung adalah kepemimpinan terhadap disiplin, oleh karena itu kepala sekolah hendaknya memperhatikan faktor tersebut.
5. Kepada para peneliti untuk melakukan penelitian lanjutan dengan mengkaji faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru sehingga menambah cakrawala dan wawasan yang lebih luas dengan menggunakan pendekatan kuantitatif maupun kualitatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Harshanty, A.W. 2011. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Badan Perijinan Terpadu (Bpt) Kabupaten Sragen*, Tesis, Surakarta. Di Download tanggal 25 Mei 2017, pukul 06.37.
- Gustomo, A. *Jurnal: Pengaruh Nilai-Nilai Personal, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Institut Teknologi Bandung, di download tanggal 25 Mei 2017, pukul 06.42 WIB
- Fathoni, A. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad, M. 2004. *Psikologi Industri, Seri Umum. Sumber Daya Manusia. Edisi 4*. Liberty. Yogyakarta.
- Mangkunegara, A. A. A. Prabu. 2006. *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Refika Aditama
- Antoncic, J. A., & Antoncic, B. 2011., *Employee Satisfaction, Intrapreneurship and Firm Growth: A Model. Industrial Management and Data Systems*, Vol. 111 (4), pp. 589-607
- Sulistiyani, A. T. 2004. *Kemitraan dan Model-Model Pemberdayaan*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Nitisemito, A. S. 2003. *Manajemen Personalia, Edisi Kedelapan*. Jakarta: Ghalia
- Burhanuddin. 1994. *Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Arifin, Zainal. 2012. *Evaluasi Pembelajaran*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Arikunto, S. 2008. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Bruce, E. May, RSM Lau, and Stephen K. Johnson, 1999, "A Longitudinal Study of Quality of Work Life and Business Performance", *Business Review*, Vol. LVIII, No. 2, p.3-7
- Elmuti, Dean. 2003. "Impact of Internet Adided Self-Management Teams on Quality of Work-Life and Performance". *Journal of Business Strategies*. Vol. 20 No. 2.p.119-136
- Gibson, Ivancevich, Donnelly. 1996. *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*. Jakarta: Bina Rupa Aksara.
- Nawawi, Hadari. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Herzberg, F. 1966. *Work And Nature of Man*. Cleveland: Word Publishing.
- Handoko, T. Hani. 2002. *Manajemen. Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, 2001. *Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen*. Yogyakarta: Liberty.
- Harkreader, H, Hogan, M.A., & Thobaben, M. 2007. *Fundamental of Nursing: Caring and Clinical Judgment. (3rded)*. St. Louis, Missouri: Saunders Elsevier.
- Wursanto, Ing. 2005. *Dasar-Dasar Ilmu Sekolah*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Kartono, Kartini. 2005. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. PT Raja Grafindo.
- Kluvers, Ron and John Tippet, "The Effect On Motivation of A Change in Reward," *International Review of Business Research Papers*, Vol. 5, no.5, September 2009.
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo. 2005. *Perilaku Organisasi, buku 1 dan 2*. Jakarta : Salemba Empat
- Mahsun, Mohammad. 2006. *Pengukuran Kinerja sektor Pelayanan Publik*. Yogyakarta : BPTE.
- Mardiana, Harfiah. 2012. *Pengaruh Kemampuan, Motivasi, dan Kesempatan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan*. PDAM Tirta Siak Kota Pekanbaru.
- Manulang. 2004. *Manajemen Personalia*. Gajah Mada Universitas Press.

- Purwanto. 2005. *Tujuan Pendidikan dan Hasil Belajar*. Jakarta: Jurnal Teknodik Depdiknas.
- Veithzal, Rivai. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : dari Teori dan Praktik*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Ranupandojo, Heidjachman dan Suad Husnan. 2002/2004. *Manajemen Personalialia*. Cetakan Kesepuluh. Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Stephen p. Robbin and Thimoty Judge. 2009. *Organization Behaveor 13'th.Ed*. New Jersey: Perason Education, Inc,Upper Saddle River.
- Siagian, Sondang. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Susilowati. 2008. *Pengukuran Status Gizi Dengan Antropometri Gizi*. Jakarta: CV. Trans Info Media.
- Siagian, S. P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Spencer, Peter M., & Signe M. Spencer. 1993. *Competence at Work "Models for Superior Performance"*. New York: Jhon Wiley & Sons Inc.
- Suradinata, E. 2003. *Manajemen Pemerintahandan Otonomi Daerah (Dalam Kondisi Era Globalisasi)*. Bandung: Ramadhan.
- Sugiyono. 2001. *Perilaku Pembelian Konsumen dan Komunikasi Pemasaran*. Bandung: Rosda.
- Handoko, T. H. 2001. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Haji Masagung.
- Wirawan B.Ilyas, Richard Burton. 2007. *Hukum Pajak*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wursanto. 2005. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Zin, Razali Mat., 2004, *Perception of Professional Engineers Towar Quality of Work Life and Organizational Commitment*, Gajahmada International Journal of Business Vol.6 No.3, p.323-324.
- Arifin, 2013, *Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru (Studi Pada Yayasan Kyai Ageng Giri Mranggen Demak)*, di download tanggal 25 Mei 2017, pukul 12.53 WIB.
- Lumbanraja, B., 2014, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri 1 Pandan*, di download tanggal 25 Mei 2017, pukul 12.53 WIB.
- Bungawati, 2016, *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Smkn 7 Makassar*, di download tanggal 25 Mei 2017, pukul 12.53 WIB.
- Arianto, Dwi Agung N., 2013, *Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar*, di download tanggal 25 Mei 2017, pukul 12.53 WIB.
- Oerwaningrum, Hesti Eko P., 2016, *Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada Guru SD. Hj Isriati Baiturrahman I Semarang)*, di download tanggal 25 Mei 2017, pukul 12.53 WIB.
- Elliott, Kerry., 2015, *Teacher Performance Appraisal: More about Performance or Development*, di download tanggal 25 Mei 2017, pukul 12.53 WIB.
- Guterres, Luis A., 2016, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru*, di download tanggal 25 Mei 2017, pukul 12.53 WIB.
- Ekosusilo, Madyo & Soepardjo., 2014, *Faktor Dominan Yang Memengaruhi Motivasi Kerja, Kinerja, Dan Kepuasan Kerja Guru SMA*. di download tanggal 25 Mei 2017, pukul 12.53 WIB.
- Levac, R., 2009, *Teacher Incentives and Performance: An Application of Principal – Agent Theory*, download tanggal 25 Mei 2017, pukul 12.53 WIB.
- Susilowati, 2008, *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan kerja, Pengembangan Karir, Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Guru SMA Negeri 1, Cawas Kabupaten Klaten*, di download tanggal 25 Mei 2017, pukul 12.53 WIB.
- Satrijo Budiwibowo, 2014, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru (Karyawan) Di Kota Madiun*, di download tanggal 25 Mei 2017, pukul 12.53 WIB.
- Suyatminah, 2013, *Peran Kepemimpinan Transformasional dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Guru TK PNS Se-Kecamatan Bantul*, di download tanggal 25 Mei 2017, pukul 12.53 WIB.
- Tehseen, S., 2015, *Faktors Influencing Teachers' Performance and Retention*, di download tanggal 25 Mei 2017, pukul 12.53 WIB.
- Pavani, S., 2012, *Valuation Of Teacher's Performance Using Fuzzylogic Techniques*, download tanggal 25 Mei 2017, pukul 12.53 WIB.
- Selamat, N., 2013, *The Impact Of Organizational Climate On Teachers' Job Performance*, download tanggal 25 Mei 2017, pukul 12.53 WIB.

