

Jurnal Tesis :

**PENGARUH MOTIVASI, GAYA KEPEMIMPINAN
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU
DI SMKN 1 SEMARANG**

Oleh :

LUFTIA HANIK

P32.2009.00133



**PROGRAM PASCA SARJANA
MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS DIAN NUSWANTORO
SEMARANG
2011**

PENGARUH MOTIVASI, GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMKN 1 SEMARANG

LUFTIA HANIK
Universitas Dian Nuswantoro

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of motivation, leadership style and work discipline on the performance of teachers at SMK 1 Semarang. This study uses a quantitative approach which describes the influence of these variables through hypothesis testing. The independent variable is the motivation (X_1), Leadership Styles (X_2), Work Discipline (X_3) and the dependent variable is the Teacher Performance (Y). Techniques of data collection conducted by questionnaire, supported by interviews, and observation.

Population is the entire civil service teachers at SMK 1 Semarang as many as 75 people, and the technique used is a census sample. The research model used is multiple linear regression models, survey research methods and data processing using SPSS software version 16.0.

The results showed that: a) motivation, leadership styles and disciplines working together have a positive and significant impact on the performance of teachers at SMK 1 Semarang; b) Partially, motivational variables and significant effect on the performance of teachers at SMK 1 Semarang; c) partially, the leadership style variables and significant effect on the performance of teachers at SMK 1 Semarang, and d) In partial, variable labor discipline and significant effect on the performance of teachers at SMK 1 Semarang.

Keywords: leadership style, motivation, teacher performance, work discipline

Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada didalamnya. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan (Robbins, 2006). Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota organisasi.

Pendidikan merupakan institusi penting bagi proses penyiapan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia Indonesia yang benar-benar berkualitas. Tanpa mempersiapkan masa depan anak muda penerus bangsa untuk hidup dengan berbagai keunggulan kompetitif, bangsa kita akan tenggelam dalam setiap percaturan dunia yang semakin global.

Pendidikan penting bagi setiap manusia, negara maupun pemerintah pada era reformasi ini (Suyanto 2000:17). Oleh karenanya pendidikan harus selalu ditumbuh kembangkan secara sistematis oleh para pengambil keputusan.

Pembaruan demi pembaruan selalu diupayakan agar pendidikan benar-benar dapat memberikan kontribusi dalam usaha untuk mencerdaskan kehidupan bangsa sebagaimana telah di-amanatkan oleh para pendiri negeri ini.

Berbagai pembaruan yang dilakukan pemerintah bertujuan untuk menjaga agar produk pendidikan kita tetap relevan dengan kebutuhan dunia kerja atau persyaratan bagi pendidikan lanjut pada jenjang pendidikan berikutnya. Pembaruan yang dilakukan tersebut menuntut optimalisasi kinerja guru sehingga mampu melakukan perubahan secara menyeluruh di setiap dimensi pembelajaran.

Komponen yang paling strategis dan sistematis adalah komponen guru, terutama yang berkenaan dengan kinerja dalam menampilkan kemampuan profesionalnya. Dalam hal ini guru sangat diharapkan dapat mengelola komponen-komponen yang lain sebagai suatu sistem, sehingga dengan kondisi yang ada dapat menampilkan kinerjanya secara optimal.

Ada beberapa faktor yang diduga mempengaruhi kinerja guru, diantaranya motivasi, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja. Seorang guru yang memiliki dorongan bekerja yang ditandai dengan keinginan maju, hasil kerja, kerjasama, adanya kompetisi yang sehat dan pemenuhan kebutuhan fisiologis maka dimungkinkan mampu menunjukkan kinerjanya secara optimal. Unsur pemimpin dalam hal ini kepala sekolah harus dapat memainkan peranannya secara maksimal untuk meningkatkan kinerja guru, sehingga tercipta suasana kondusif dan disiplin kerja yang pada hakekatnya merupakan suatu upaya mengintegrasikan kepentingan-kepentingan antar personel dan tujuan organisasi.

Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola pegawainya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (Waridin dan Bambang Guritno, 2005). Gaya kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan motivasi seseorang untuk berprestasi. Sukses tidaknya pegawai dalam prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan atasannya (Suranta, 2002).

Menurut Budi Setiyawan dan Waridin (2006) disiplin sebagai keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja. Salah satu syarat agar disiplin dapat ditumbuhkan dalam lingkungan kerja ialah, adanya pembagian kerja yang tuntas sampai kepada pegawai atau petugas yang paling bawah, sehingga setiap orang tahu dengan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan selesai, seperti apa hasil kerja yang disyaratkan, dan kepada siapa mempertanggung jawabkan hasil pekerjaan itu. Untuk itu disiplin harus ditumbuhkan dan dikembangkan agar tumbuh pula ketertiban dan efisiensi. Tanpa adanya disiplin yang baik, jangan harap akan dapat diwujudkan adanya sosok pemimpin atau pegawai ideal sebagaimana yang diharapkan oleh masyarakat dan organisasi.

Adapun visi SMKN 1 Semarang : menjadi lembaga diklat yang bertaraf internasional dan berakhlak mulia.

Sedangkan misi SMKN 1 Semarang : (1) Membentuk warga sekolah yang berkepribadian luhur ; (2) Mencetak tenaga trampil yang mampu bersaing di lapangan kerja baik di tingkat nasional, regional maupun internasional ; (3) Menyiapkan tamatan yang mampu mandiri dan mampu berkembang sesuai tuntutan IPTEK ; (4) Menyiapkan SDM yang mampu berkomunikasi dengan

bahasa inggris dan (5) SMKN 1 Semarang sebagai pusat informasi dan komunikasi SLTA se kota Semarang.

Selaras dengan visi dan misi SMKN 1 SEMARANG merupakan lembaga pendidikan yang ikut berjuang mencerdaskan kehidupan bangsa demi mensukseskan tujuan pembangunan nasional Indonesia. Dan SMKN 1 Semarang merupakan lembaga pendidikan negeri yang berada dibawah naungan Dinas Pendidikan.

Berdasarkan uraian diatas maka perlu dilakukan penelitian dengan judul: “PENGARUH MOTIVASI, GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMKN 1 SEMARANG”.

TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi

Pengertian motivasi menurut T.R. Mitchell dalam Robbins (2006:213), motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas arah dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Motivasi umumnya terkait dengan upaya kearah sasaran, tapi fokus dalam hal ini adalah tujuan organisasi agar mencerminkan minat tunggal terhadap perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan. Menurut Gary dalam Winardi (2007:2) motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan *presistensi* dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu.

Pegawai tentunya memiliki kebutuhan-kebutuhan dan kepentingan-kepentingan yang dipenuhinya. Hal ini menjadi pendorong baginya untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan di dalam suatu organisasi, dengan harapan kebutuhan dan kepentingan individualnya dapat diwujudkan, dan sebaliknya kegiatan yang dilakukan dapat memberikan manfaat kepada organisasi.

Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi prestasi organisasi karena kepemimpinan merupakan unsur yang utama dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Robbins (2006), kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok kearah tercapainya suatu tujuan. Definisi kepe-mimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.

Pemimpin dalam hal ini Kepala sekolah merupakan jabatan karir yang diperoleh seseorang setelah sekian lama menjabat sebagai guru. Seseorang diangkat dan dipercaya menduduki jabatan kepala sekolah harus memenuhi kriteria yang disyaratkan untuk jabatan dimaksud.

Nurkholis (2005) berpendapat bahwa kepala sekolah yang efektif mempunyai karakteristik sebagai berikut : (1) mempunyai jiwa kepemimpinan dan mampu memimpin sekolah, (2) memiliki kemampuan untuk memecahkan masalah, (3) mempunyai ketrampilan sosial, (4) profesional dan kompeten dalam

bidang tugasnya. Pemimpin organisasi terutama dalam bidang pendidikan setidaknya mempunyai ciri-ciri (1) mampu mengambil keputusan, (2) mempunyai kemampuan hubungan manusia, (3) mempunyai keahlian dalam komunikasi, (4) mampu memberikan motivasi kerja kepada bawahannya (Siagian,2001:56). Kepala sekolah dalam membuat kebijakan pengelolaan sekolah diharapkan mampu saling berkonsultasi dengan unsur ketenagaan sekolah secara pedagogis yang dapat mengembangkan potensi guru, staf administrasi dalam melakukan aktifitas untuk meningkatkan kua-litas satuan pendidikan. Dengan kepemimpinan kepala sekolah yang dialogis, komunikatif akan dapat mendukung perubahan perilaku guru dalam perbaikan-perbaikan mutu pendidikan sesuai Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 Tanggal 17 April 2007.

Disiplin Kerja

Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Adapun arti kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Sedangkan arti kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak (Hasibuan, 1997:212).

Disiplin juga merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa adanya disiplin maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal (Sedarmayanti : 2001). Melalui disiplin pula timbul keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma sosial. Namun tetap pengawasan terhadap pelaksanaan disiplin tersebut perlu dilakukan.

Kinerja Guru

Istilah kinerja guru berasal dari kata *job performance/actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Jadi menurut bahasa, kinerja bisa diartikan sebagai prestasi yang nampak sebagai bentuk keberhasilan kerja pada diri seseorang. Keberhasilan kinerja juga ditentukan dengan pekerjaan serta kemampuan seseorang pada bidang tersebut. Keberhasilan kerja juga berkaitan dengan kepuasan kerja seseorang.(Anwar Prabu,2000:67)

Menurut Ivor K. Davies (2000:120) mengatakan bahwa seorang mempunyai empat fungsi umum yang merupakan ciri pekerja seorang guru, adalah sebagai berikut:

- 1) Merencanakan yaitu menyusun tujuan belajar.
- 2) Mengorganisasikan yaitu mengatur dan menghubungkan sumber-sumber belajar sehingga dapat mewujudkan tujuan belajar dengan cara yang paling efektif, efisien, dan ekonomis mungkin.
- 3) Memimpin yaitu memotivasi, mendorong, dan menstimulasikan murid-muridnya, sehingga mereka siap mewujudkan tujuan belajar.
- 4) Mengawasi yaitu menentukan apakah fungsinya dalam mengorganisasikan dan memimpin di atas telah berhasil dalam mewujudkan tujuan yang telah

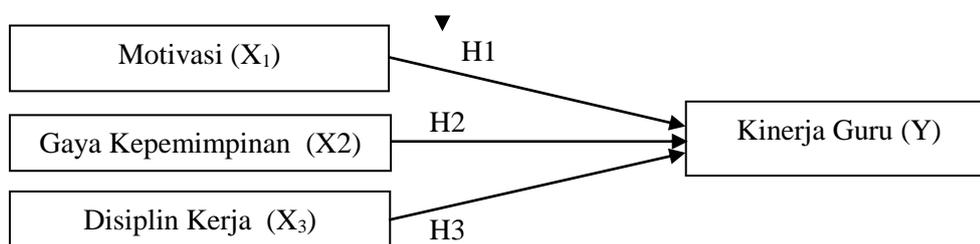
dirumuskan. Jika tujuan belum dapat diwujudkan, maka guru harus menilai dan mengatur kembali situasinya.

Kemampuan yang harus dimiliki guru telah disebutkan dalam peraturan pemerintah RI No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan pasal 28 ayat 3. Demikian juga Natawijaya (2001:43) menyatakan bahwa kinerja guru mencakup aspek-aspek : (1) kemampuan profesional dalam proses belajar mengajar; (2) kemampuan sosial dalam proses belajar mengajar; dan (3) kemampuan pribadi dalam proses belajar mengajar.

KERANGKA BERPIKIR

Dari pemikiran diatas dapat diperjelas melalui variabel pengaruh motivasi, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru, secara skematis digambarkan seperti pada gambar dibawah ini:

Model Analisis Variabel X_1 , X_2 , dan X_3 terhadap Variabel Y



HIPOTESIS.

- H_1 = Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja guru di SMKN 1 SEMARANG .
- H_2 = Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja guru di SMKN 1 SEMARANG.
- H_3 = Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru di SMKN 1 SEMARANG

METODE PENELITIAN

Definisi Operasional Variabel

Indikator yang akan diteliti yaitu sikap pegawai yang mencerminkan motivasi mereka dalam melakukan pekerjaan, yang meliputi :

- a. Adanya sikap yang mencerminkan kebutuhan pegawai akan prestasi dan adanya motivasi untuk mencapai hasil kerja yang baik
- b. Menunjukkan sikap tabah, jujur dalam menghadapi masalah yang terjadi dalam pekerjaan mereka
- c. Menunjukkan sikap pantang menyerah dan selalu ingin maju
- d. Dapat bekerjasama baik dengan teman sekerja, komite sekolah maupun pihak lain

Gaya kepemimpinan adalah perilaku yang ditunjukkan oleh pimpinan dalam berinteraksi dengan bawahannya. Gaya kepemimpinan dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan kepala sekolah yang menjadi atasan langsung guru SMKN 1 Semarang. Adapun tentang standart kepala sekolah sesuai Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 Tanggal 17 April 2007 adalah sebagai berikut : Kepribadian, Manajerial, Kewirausahaan, Supervisi , Sosial

Disiplin merupakan keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja. Adapun indikator dari disiplin kerja adalah (Waridin, 2006 dalam Mohammad, 2005):

- a. Kualitas kedisiplinan kerja: meliputi datang dan pulang yang tepat waktu, pemanfaatan waktu untuk pelaksanaan tugas dan kemampuan mengembangkan potensi diri berdasarkan motivasi yang positif.
- b. Kuantitas pekerjaan: meliputi volume keluaran dan kontribusi.
- c. Kompensasi yang diperlukan: meliputi saran, arahan atau perbaikan.
- d. Lokasi tempat kerja atau tempat tinggal.
- e. Konservasi: meliputi penghormatan terhadap aturan dengan keberanian untuk selalu melakukan pencegahan terjadinya tindakan yang bertentangan dengan aturan.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru PNS (Pegawai Negeri Sipil) di SMKN 1 SEMARANG yang berjumlah 75 orang. Sedangkan Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan sensus.

Metode Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data penelitian ini dengan cara memberikan daftar pertanyaan kepada responden yang di isi sesuai dengan pertanyaan yang ada. Butir-butir pertanyaan dalam kuisioner disusun berdasarkan skala Likert yang telah dimodifikasi. Jika nilai jawaban responden sangat setuju (SS) skornya 5, untuk jawaban setuju (S) skornya 4, untuk jawaban kurang setuju (KS) skornya 3, untuk jawaban tidak setuju (TS) skornya 2 dan untuk jawaban sangat tidak setuju (STS) skornya 1. Selain itu juga menggunakan metode studi literature.

Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini akan digunakan analisis regresi berganda. Analisis regresi ganda adalah analisis tentang pengaruh antara dua atau lebih variabel bebas (*independent variable*) dengan satu variabel terikat (*dependent variabel*). Analisis regresi ganda bertujuan untuk memprediksi nilai pengaruh dua variabel bebas terhadap satu variabel terikat dengan menggunakan persamaan regresi sebagai berikut :

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

Keterangan :

a,b = Koefisien

Y = Kinerja Guru

X₁ = Motivasi

- X₂ = Gaya Kepemimpinan
- X₃ = Disiplin Kerja
- e = Standart error

Analisis regresi ganda dilakukan dengan bantuan komputer program SPSS versi 16.0. Pengambilan keputusan didasarkan angka probabilitas. Jika angka probabilitas hasil analisis $\leq 0,05$ maka H₀ ditolak dan H_a diterima.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji homogenitas item-item pertanyaan setiap variabel yang merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kesahihan suatu instrumen penelitian.

Hasil analisis faktor pada seluruh butir variabel penelitian yang meliputi variabel motivasi (X₁), gaya kepemimpinan (X₂), disiplin kerja (X₃) dan kinerja guru (Y) diperoleh bahwa nilai koefisien validitas (r_{hitung}) berkisar antara 0,253 sampai 0,761. Sedangkan harga r_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ adalah sebesar 0,227. Oleh karena koefisien validitas seluruh butir pertanyaan lebih besar dari harga r_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ yaitu 0,227 maka inferensi yang diambil adalah butir-butir pertanyaan untuk seluruh variabel penelitian dinyatakan *valid*.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan dua kali atau lebih terhadap gejala yang samadengan alat ukur yang sama. Konsistensi jawaban ditunjukkan oleh tingginya koefisien alpha (*Cronbach*). Semakin mendekati 1 koefisien dari variabel semakin tinggi konsistensi jawaban butir-butir pertanyaan semakin dapat dipercaya. Reliabilitas minimal 0,60 adalah reliabel. Untuk menghitung reliabilitas variabel dilakukan dengan bantuan program SPSS 16.0.

Dari hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel, yakni Motivasi (X₁), Gaya Kepemimpinan (X₂), Disiplin Kerja (X₃) dan Kinerja Guru (Y) memiliki koefisien *Alpha* diatas 0,600, sehingga seluruh butir pertanyaan pada variabel-variabel diatas dinyatakan *reliabel*.

Analisis Regresi Berganda

Analisa ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi (X₁), gaya kepemimpinan (X₂), disiplin kerja (X₃) terhadap kinerja Guru (Y) di SMKN 1 Semarang. Dengan pengolahan SPSS 16.0 maka didapat hasil regresi sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,839	6,735		,570	,571
	Motivasi	,690	,153	,415	4,512	,000
	Gaya Kepemimpinan	,207	,087	,219	2,361	,021
	Disiplin Kerja	,653	,097	,504	6,759	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Dalam penelitian ini, hasil regresi menggunakan *standardized coefficients*. Persamaan linier hasil regresi yang dapat dituliskan adalah sebagai berikut :

$$Y = 3,839 + 0,690 X_1 + 0,207 X_2 + 0,653 X_3$$

Dari hasil koefisien regresi yang didapat menunjukkan bahwa motivasi ($b_1 = 0,690$) menjadi faktor terbesar yang mempengaruhi kinerja guru, kemudian faktor disiplin kerja ($b_3 = 0,653$). Sementara faktor gaya kepemimpinan ($b_2 = 0,219$) menjadi faktor terendah yang mempengaruhi kinerja guru.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas Data

Uji normalitas digunakan untuk menguji normalitas model regresi. Pengujian normalitas data dilakukan dengan Uji Kolmogorov-Smirnov. Kriteria Uji Kolmogorov –Smirnov adalah sebagai berikut :

- a. Jika $p_{\text{value}} (\text{Asymp.Sig.}) > 0,05$ maka data berdistribusi normal
- b. Jika $p_{\text{value}} (\text{Asymp.Sig.}) < 0,05$ maka distribusi data tidak normal

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai $p_{\text{value}} (\text{Asymp.Sig.})$ dari semua variabel adalah $> 0,05$. Oleh karena itu data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah ada korelasi di antara variabel independen. Di dalam penelitian yang menggunakan *analisa regresi berganda* antar variabel independen tidak boleh saling berkorelasi atau terjadi multikolinieritas. Deteksi tidak terjadinya multikolinieritas dapat dilihat pada *collinearity statistics*, dengan ketentuan apabila nilai *tolerance value* masing-masing variabel independen berada di atas 0,1 dan *variance inflation value* atau nilai VIF masing-masing variabel independen berada di bawah 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

3. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas pada penelitian disini menggunakan uji gletser yang bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang

lain. Yaitu dilakukan dengan cara melakukan regresi antara variabel independen terhadap nilai absolute variabel dependen, dengan ketentuan jika nilai sig. Nilai absolut berasal dari nilai unstandardized residual proses regresi antara variabel X terhadap Y, yang kemudian diabsolutkan.

Uji Hipotesis

1. Uji-t

Pengujian hipotesis dilakukan dengan Uji t. Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas (variabel independen) terhadap variabel kinerja guru.

Jika hasil uji-t dari variabel motivasi, gaya kepemimpinan, serta disiplin kerja diperoleh nilai sig. lebih kecil (<) dari 0,05, maka hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja masing-masing berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru secara parsial diterima.

2. Uji – F

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama/simultan terhadap variabel terikat. Berdasarkan hasil pengolahan dengan program SPSS 16.0 maka di dapat hasil uji-F, yang hasilnya dirangkum pada tabel berikut ini:

Tabel 2. Hasil Uji-F

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	4085,834	3	1361,945	37,643	,000 ^a
Residual	2568,833	71	36,181		
Total	6654,667	74			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

- Model regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah “sesuai/cocok (*fit*)”
- Variabel-variabel Motivasi (X_1) Gaya Kepemimpinan (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) secara bersama-sama/simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja guru SMKN 1 Semarang.

3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Besarnya koefisien determinasi dapat dilihat pada nilai R^2 dan dinyatakan dalam presentase. Hasil koefisien determinasi antara variabel bebas motivasi, gaya

kepemimpinan, dan disiplin kerja terhadap variabel terikat kinerja guru di SMKN 1 Semarang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3. Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,784 ^a	,614	,598	6,015

Nilai *adjusted R²* sebesar 0,598, yang artinya pengaruh motivasi, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja mampu menjelaskan kinerja guru di SMKN 1 Semarang sebesar 59,8%, sementara sisanya sebesar 40,2% (100% - 59,8%) kinerja guru di SMKN 1 Semarang dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengujian hipotesis pertama membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja guru di SMKN 1 Semarang. Maka secara statistik motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru. Artinya bahwa ada pengaruh antara variable motivasi terhadap kinerja guru di SMKN 1 Semarang. Semakin baik/tinggi motivasinya maka semakin baik/tinggi pula kinerja guru di SMKN 1 Semarang, sebaliknya bila motivasi rendah/buruk maka kinerja guru akan rendah/buruk pula.

Pengujian hipotesis kedua membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru di SMKN 1 Semarang. Maka secara statistik gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja guru. Artinya bahwa ada pengaruh variable gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru memberikan pemahaman bahwa ketika Kepala Sekolah mampu menerapkan gaya kepemimpinan dengan baik maka kinerja guru di SMKN 1 Semarang akan meningkat.

Pengujian hipotesis ketiga membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMKN 1 Semarang. Maka secara statistik disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Artinya bahwa ada pengaruh antara variable disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMKN 1 Semarang. Semakin baik/tinggi disiplin kerjanya maka semakin baik/tinggi pula kinerja guru di SMKN 1 Semarang.

PENUTUP

Kesimpulan

- 1) Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru di SMKN 1 Semarang. Hal ini berarti jika motivasi meningkat maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja guru. Motivasi ternyata merupakan variabel yang berpengaruh paling kuat terhadap kinerja guru dibanding dua variabel lainnya yaitu disiplin kerja dan gaya kepemimpinan.
- 2) Gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru di SMKN 1 Semarang. Hal ini berarti jika gaya kepemimpinan meningkat maka

akan diikuti dengan peningkatan kinerja guru. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru adalah yang paling kecil di antara ketiga variabel bebas tersebut.

- 3) Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru di SMKN 1 Semarang. Hal ini berarti jika disiplin kerja meningkat maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja guru. Pengaruh disiplin kerja menempati urutan kedua di antara ketiga variabel bebas yang berpengaruh terhadap kinerja guru.
- 4) Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh motivasi, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja. Peningkatan ketiga variabel tersebut baik secara terpisah (parsial) maupun bersama-sama dapat meningkatkan kinerja guru.

Saran

- 1) Guru-guru agar lebih meningkatkan sikap pantang menyerah dalam menjalankan tugas, bersemangat dan selalu ingin maju dan berprestasi agar mencapai hasil kerja yang lebih baik, serta memiliki komitmen yang tinggi dalam menjalankan tugas profesinya. Berdasarkan hasil pengujian terpisah, maka dianjurkan guru untuk senantiasa memupuk motivasi mereka untuk bekerja, dengan memperdalam pengetahuan, memperluas wawasan, meningkatkan prestasi, kreativitas, dan kemampuan terhadap pekerjaan mereka saat ini, yakni sebagai tenaga pendidik.
- 2) Pimpinan / Kepala sekolah agar dapat mengintegrasikan gaya yang lebih akomodatif terhadap kebutuhan, aspirasi, sifat dan perilaku guru. Gaya tersebut dapat dilakukan pimpinan dengan cara lebih sering berkomunikasi dua arah, interaktif dan pada saat yang sama memberikan perhatian dan peduli terhadap masalah-masalah yang dihadapi para guru. Secara berkala tiap bulan atau 3 bulan sekali, pimpinan dapat menyelenggarakan pertemuan bersama seluruh guru di luar jam sekolah untuk penyegaran guna meningkatkan rasa kekeluargaan dan kebersamaan sebagai satu tim.
- 3) Guru-guru disarankan lebih bersemangat dalam bekerja, terbuka terhadap saran masukan dan arahan dari pimpinan, menyelesaikan tugas semaksimal mungkin dan tepat waktu, tanggung jawab terhadap semua tugas yang diberikan serta dapat memanfaatkan waktu luang untuk mengerjakan tugas lain yang masih dalam hubungannya dengan proses pembelajaran dan guru juga dapat memberi contoh kedisiplinan kepada siswanya misal dengan datang/masuk ke ruang kelas dan tiba di sekolah sebelum waktunya atau tidak datang terlambat.
- 4) Hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan pada populasi karena jumlah populasi yang sangat kecil, yaitu kurang dari 100 orang, tetapi hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan kajian bagi penelitian lain di waktu yang berbeda, karena kontribusi penelitian ini 59,8% sehingga sisanya yang 40,2% dapat dilakukan penelitian dengan menambahkan variable lain misal budaya organisasi, kepuasan kerja, iklim kerja, loyalitas, nilai kemanusiaan dan prestasi kerja terutama bagi yang berminat meneliti objek penelitian serupa secara lebih mendalam. Penelitian ini dapat dikembangkan lebih jauh dengan

menambah jumlah sampel dan variabel agar dapat dibuat suatu generalisasi terhadap populasi.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegoro, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Alex S Nitisemito, 2001, *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Burhan Nurgiyantoro, 2000, *Statistik Terapan*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Ferdinand, Augusty. 2006. *Metode Penelitian Manajemen. Edisi 2*. BP Universitas Diponegoro. Semarang.
- Guritno, Bambang dan Waridin. 2005. Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja. *JRBI*. Vol 1. No 1. Hal: 63-74.
- Hakim, Abdul. 2006. Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah. *JRBI*. Vol 2. No 2. Hal: 165-180.
- Handoko, T. Hani, 2001, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara..
- Henry Simamora, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Husien Umar, 2000, *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Malthis, R.L dan Jackson. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta.
- Mulyasa, Enco. 2003. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Robbins, Stephen. P. 2006. *Perilaku organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. PT Indeks Kelompok GRAMEDIA. Jakarta.
- Robbins, Stephen. P. dan Mary Coulter. 2005. *Manajemen*. PT INDEKS Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT RAJAGRAFINDO PERSADA. Jakarta
- Rivai, Veithzal dan Basri. 2005. *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. PT RAJAGRAFINDO PERSADA. Jakarta.

- Setiyawan, Budi dan Waridin. 2006. Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi
- Siagian, P.S. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Siagian, Sondong. P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. PT Rineka Cipta. Jakarta.
- Sudjana, Nana. 1996. *Teknik Analisis Regresi dan Korelasi*, Bandung:Tarsito
- Suharto dan Cahyo. 2005. Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah. *JRBI*. Vol 1. No 1. Hal: 13-30.
- Supranto, J. 2001. *Statistik: Teori dan Aplikasi*. Edisi keenam. Erlangga. Jakarta.
- Tampubolon, Biatna. D. 2007. Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan Dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Yang Telah Menerapkan SNI 19-9001-2001. *Jurnal Standardisasi*. No 9.