

**PENGARUH KEPEMIMPINAN,
KEDISIPLINAN, BEBAN KERJA
DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA GURU
(Studi Pada Yayasan Kyai Ageng
Giri Mranggen Demak)**

Oleh:

Arifin

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Dian Nuswantoro Semarang

ABSTRACT

This study entitled influence Leadership, Discipline, Workload, Work Motivation on Teacher Performance Foundation Kyai Ageng Giri Mranggen Demak. This study aims to demonstrate empirically the effect of partial and simultaneous Leadership, Discipline, Workload, Work Motivation on Teacher Performance.

Population and the study sample was 57 teacher performance Foundation Kyai Ageng Giri Mranggen Demak. Teknik sampling used in this study using a questionnaire method of data collection. The analysis technique used is multiple regression results conclusion, the test instrument (Validity and Reliability), hypothesis testing t test, F test, test and test the coefficient of determination classical assumptions (normality, multikoleniritas and heterocedastisity). And the results can be obtained regression equation:

$$Y = 0.352 + 0.463 X_1 - 0.176 X_2 + 0.346 X_3 + 0.330 X_4$$

The results of the analysis using SPSS Version 16 show that: (1) leadership affects teacher performance, (2) discipline does not affect the performance of teachers, (3) workload effect on teacher performance, (4) motivation affect the performance of teachers.

Figures Adjusted R Square of 0.666 or 66.6%, which means teacher performance can be explained by the four independent variables in the regression equation. While the remaining 33.4% is explained by other variables outside the four variables used in this study.

Keywords: *Teacher Performance, Leadership, Discipline, Workload, Work Motivation*

RINGKASAN

Salah satu permasalahan keberhasilan dalam pendidikan adalah tinggi rendahnya mutu pendidikan. Dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja guru, banyak factor yang mempengaruhi kinerja guru, tetapi dalam penelitian mempunyai pengaruh kepemimpinan, kepemimpinan, kedisiplinan, beban kerja, dan motivasi kerja. Objek penelitian dalam penelitian ini adalah Yayasan Kyai Ageng Giri Mranggen Demak..Yayasan Kyai Ageng Giri ini merupakan salah satu lembaga pendidikan formal, lembaga yang didirikan adalah TK, SD, SMP, SMA, dan SMK bertujuan untuk memperjuangkan kehidupan anak bangsa.

Populasi dan sampel penelitian ini adalah 57 kinerja guru Yayasan Kyai Ageng Giri Mranggen Demak. teknik pengambilan

sampel yang digunakan dalam penelitian ini cluster sampling .metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi berganda dengan sebelumnya dilakukan uji instrument (validitas dan reliabilitas) dan uji asumsi klasik (normalitas, multikolieniritas dan heterokedastisitas). Dan hasil analisis regresi berganda di dapat :

$$Y = 0,352+0,463X^1-0,176 X_2+0,346 X_3+0,330X_4$$

Hasil analisis dengan menggunakan SPSS Versi 16 menunjukkan bahwa: (1) kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja guru, (2) kedisiplinan tidak berpengaruh terhadap kinerja guru, (3) beban kerja berpengaruh terhadap kinerja guru, (4) motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Kemudian melalui uji F dapat diketahui bahwa seluruh variabel independen memang layak untuk menguji variabel dependen Kinerja Guru.

Angka Adjusted R Square sebesar 0,666 menunjukkan bahwa sebesar 66,6 persen variasi Kinerja Guru dapat dijelaskan oleh ke empat variabel independen dalam persamaan regresi. Sedangkan sisanya sebesar 33,4 persen dijelaskan oleh variabel lain diluar ke empat variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Kata kunci : *Kinerja Guru , Kepemimpinan, Kedisiplinan, Beban Kerja, Motivasi Kerja*

PENDAHULUAN

Salah satu permasalahan yang paling mendasar dan sedang dihadapi oleh bangsa Indonesia adalah rendahnya mutu pendidikan pada setiap jenjang dan satuan pendidikan dasar dan menengah, Berbagai usaha telah dilakukan untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional antara lain melalui berbagai pelatihan dan peningkatan

kualifikasi guru, pengadaan buku, perbaikan sarana prasarana pendidikan lainnya, serta peningkatan mutu manajemen sekolah. Namun, dari berbagai indikator mutu pendidikan belum menunjukkan peningkatan yang merata, sebagian sekolah terutama di kota-kota menunjukkan peningkatan mutu pendidikan yang cukup menggembirakan namun sebagian lainnya masih memprihatinkan (Arif Rahman Hakim, 2012)

Mutu pendidikan akan tercapai apabila komponen yang terdapat dalam peningkatan kualitas-kualitas pendidikan yang bisa memenuhi syarat tertentu. Komponen yang berperan salah satunya adalah tenaga pendidik yang mampu melakukan perbaikan . Sehingga pendidikan mampu menjawab tantangan-tantangan dengan efektif . Tenaga pendidik mempunyai peran yang sangat strategis dalam pembentukan pengetahuan, keterampilan, dan karakter peserta didik, karena itu tenaga pendidik yang professional akan melaksanakan tugasnya secara profesional sehingga menghasilkan siswa yang lebih bermutu. Dunia pendidikan sedang goncang oleh berbagai perubahan sesuai dengan tuntutan dan kebutuhan masyarakat, serta di tantang untuk dapat menjawab berbagai permasalahan lokal dan perubahan global yang terjadi begitu pesat (Arif Rahman Hakim, 2012)

Yayasan adalah suatu badan hukum yang dilahirkan oleh suatu pernyataan sepihak.pernyataan itu harus berisikan pemisahan suatu kekayaan untuk suatu tujuan tertentu dengan penunjukan bagaimanakah kekayaan itu diuruskan dan digunakan (Chidir Ali, 2005)

Pemberlakuan Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2001 tentang Yayasan menegaskan kedudukan yayasan sebagai badan hukum. Undang-undang yayasan tersebut kemudian mengalami perubahan, yakni melalui Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2004 tentang Perubahan Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2001. Undang-Undang tersebut diharapkan akan menjadi dasar hukum yang kuat dalam mengatur kehidupan yayasan di Indonesia serta menjamin kepastian dan ketertiban hukum agar yayasan sesuai dengan maksud dan tujuannya berdasarkan prinsip keterbukaan dan akuntabilitas kepada masyarakat (Partomuan Pohan, 2009).

Kinerja adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan atau kemampuan kerja yang dimiliki seorang tenaga kerja (Edi Siregar, 2011). Guru adalah salah satu tenaga kependidikan yang mempunyai peran sebagai salah satu faktor penentu keberhasilan tujuan pendidikan, karena guru bersinggungan secara langsung dengan peserta didik, untuk memberikan bimbingan yang akan menghasilkan tamatan yang diharapkan dan juga seseorang yang mempunyai kemampuan dalam menata atau mengelola kelas, Guru merupakan sumber daya manusia yang menjadi perencana, pelaku dan penentu tercapainya tujuan organisasi. (Arif Rahman Hakim, 2012)

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja Guru, salah satunya adalah kepemimpinan. Gibson et al (2003) mendefinisikan kepemimpinan sebagai usaha menggunakan pengaruh untuk mendorong individu mencapai suatu tujuan .

Kemampuan kepemimpinan Kepala Sekolah adalah memimpin atau mengelola Guru, pegawai / stafnya untuk bekerja dan berkinerja sebaik-baiknya demi mencapai tujuan sekolah(Mulyasa, 2004:126). Bukan hanya kepemimpinan yang dapat mempengaruhi kinerja guru. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah motivasi. Seorang guru dapat dikatakan memiliki motivasi kerja yang tinggi apabila merasa puas terhadap pekerjaannya, memiliki motivasi, rasa tanggung jawab dan antusiasme. Motivasi merupakan sikap atau tingkah laku sekelompok orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan dengan penuh tanggung jawab dan disiplin sehingga pekerjaan dapat terlaksana dengan mudah, dapat tercapai apa yang menjadi tujuannya (Karweti, 2010). Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Fathoni (2006 : 172) Selain diatas, beban kerja juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Menurut Everly dkk (dalam Munandar, 2001) Beban Kerja adalah keadaan dimn pekerjaan yang dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu.

YAYASAN Kyai Ageng Giri semula merupakan Pondok Pesantren Girikusumo, Banyumeneng Mranggen Demak Jawa Tengah didirikan oleh Syeikh Muhammad Hadi bin Thohir bin Shodiq bin Ghozali bin Abu Wasidan bin Abdul Karim bin Abdurrasyid bin Syaifudin Tsani (Ky Ageng Pandanaran II) bin Syaifudin Awwal (Ky Ageng Pandanaran I) pada tahun 1288 H bertepatan dengan tahun 1868 M. Pada

tahun 1997 Kyai Munif mencoba mencari format baru untuk mengembangkan pendidikan dilingkungan pesantren Girikusumo, dengan mendirikan sebuah lembaga pendidikan formal yaitu YAYASAN Kyai Ageng Giri dengan maksud membawahi lembaga-lembaga formal yang mengikuti program pemerintah. Hal ini didasarkan pada orientasi dan kebutuhan masyarakat akan formalitas dengan tidak meninggalkan ciri khas lembaga yang bernaung dibawah pesantren yaitu dominasi religiusitas kurikulum yang diterapkan dilembaga dibawah Yayasan. Adapun lembaga-lembaga yang telah didirikan adalah TK, SD, SMP, SMA dan SMK. YAYASAN Kyai Ageng Giri telah diresmikan Presiden Abdurahman Wahid pada tanggal 25 Februari 2000. Mayoritas siswanya kebanyakan dari orang tua yang kurang mampu. Dalam kondisi yang serba modern dan serba mahal ini YAYASAN Kyai Ageng Giri mencoba memberikan dan membuka sekolah dengan biaya yang terjangkau mengingat kondisi mayoritas orng tua siswa adalah bertani yang mencoba untuk memperjuangkan hidupnya sembari menjalankan kewajibannya memberikan biaya untuk sekolah anaknya.

YAYASAN Kyai Ageng Giri mencoba memberikan sesuatu yang dapat berguna setelah siswa-siswi lulus dari sekolah yaitu pendidikan yang diharapkan mampu memberikan kontribusi yang berarti bagi siswa-siswi lulusan YAYASAN Kyai Ageng Giri. Dan tidak kalah penting pendidikan akhlaq dan pendidikan agama tetap menjadi prioritas untuk bekal hidup siswa di masyarakat yang mengeseimbangkan kehidupan dunia dan

akhirat.

Berdasarkan hasil prasurvey diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar kinerja guru YAYASAN Kyai Ageng Giri tidak setuju atas pertanyaan mengenai pimpinan dapat menciptakan suasana kerja yang baik maka 65% dari responden menjawab tidak setuju. Selanjutnya mengenai kedisiplinan sesuai dengan ketepatan dan keterlambatan kerja maka 75% dari responden menjawab tidak setuju. Terhadap item pertanyaan mengenai tugas-tugas yang kadang-kadang mendadak diberikan untuk segera diselesaikan 85% menjawab tidak setuju. Dalam melaksanakan pekerjaannya guru menikmati pekerjaan tersebut dan berusaha kerja untuk mempunyai prestasi dalam suatu pekerjaan maka 55% dari responden menjawab tidak setuju. Dan untuk pertanyaan terhadap YAYASAN Kyai Ageng giri dalam kinerja guru mempunyai kesempatan untuk pengembangan karir maka 50% responden menjawab tidak setuju dan 50% menjawab setuju.

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti akan mengambil judul “**Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, Beban Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru YAYASAN KYAI AGENG GIRI Mranggen Demak**”

TINJAUAN PUSTAKA

1. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah proses dua pihak, dua arah artinya, satu pihak harus mengetahui cara memimpin, dan pihak lain harus mengetahui cara mengikuti. Tetapi

dalam pelaksanaannya, tidak ada hal-hal seperti pemimpin “murni” dan pengikut “murni”. Setiap pihak adalah pemimpin dan pengikut pada waktu bersamaan, dan kedua belah pihak memikul tanggung jawab untuk meningkatkan efektivitas kepemimpinan (Timpe, 2002).

(Kreitner & Kinicki, 2004), kepemimpinan adalah proses pengaruh sosial dimana seorang pemimpin meminta partisipasi secara sukarela dari bawahannya sebagai upaya untuk meraih tujuan organisasi. (Ebert & Griffin, 2003). Kepemimpinan adalah proses memotivasi orang lain untuk bekerja untuk mencapai tujuan tertentu. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk pencapaian tujuan. Bentuk pengaruh tersebut dapat secara formal seperti tingkat manajerial pada suatu organisasi (Robins, 2002).

Danim (2000:27) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan terdiri dari tiga diantaranya yaitu:

1. Gaya Kepemimpinan Otoriter / *Authoritarian*

Adalah gaya pemimpin yang memusatkan segala keputusan dan kebijakan yang diambil dari dirinya sendiri secara penuh. Segala pembagian tugas dan tanggung jawab dipegang oleh si pemimpin yang otoriter tersebut, sedangkan para bawahan hanya melaksanakan tugas yang telah diberikan.

2. Gaya Kepemimpinan Demokratis / *Democratic*

Gaya kepemimpinan demokratis adalah gaya pemimpin yang memberikan wewenang secara luas kepada para bawahan.

Setiap ada permasalahan selalu mengikutsertakan bawahan sebagai suatu tim yang utuh. Dalam gaya kepemimpinan demokratis pemimpin memberikan banyak informasi tentang tugas serta tanggung jawab para bawahannya.

3. Gaya Kepemimpinan Bebas / *Laissez Faire*

Pemimpin jenis ini hanya terlibat dalam kuantitas yang kecil di mana para bawahannya yang secara aktif menentukan tujuan dan penyelesaian masalah yang dihadapi.

2. Kedisiplinan

Zainal Aqib (2010), mengemukakan bahwa disiplin adalah suatu proses pendidikan, bersama proses pendidikan itu anak tumbuh dan berkembang dalam belajar. Pendidik dengan sengaja mempengaruhi arah proses itu sesuai dengan tata nilai yang dianggap baik dan diterima serta berlaku dalam masyarakat. Kuat lemahnya pengaruh itu sangat bergantung pada tata disiplin yang diterapkan dan dicontohkan oleh guru.

Mangkunegara, 2000:129 disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Simamora (2001) menyatakan bahwa Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur.

Fungsi kedisiplinan menurut Zainal Aqib (2010), adalah:

a. Menata kehidupan bersama

Kedisiplinan sekolah berguna untuk menyadarkan siswa bahwa dirinya perlu menghargai orang lain dengan cara menaati dan mematuhi

peraturan yang berlaku, sehingga tidak akan merugikan pihak lain dan hubungan dengan sesama menjadi baik dan lancar.

b. Membangun kepribadian

Pertumbuhan kepribadian seseorang biasanya dipengaruhi oleh faktor lingkungan. Disiplin yang diterapkan di masing-masing lingkungan tersebut memberi dampak bagi pertumbuhan kepribadian yang baik.

c. Melatih kepribadian

Sikap, perilaku dan pola kehidupan yang baik dan berdisiplin terbentuk melalui latihan. Demikian juga dengan kepribadian yang tertib, teratur dan dilatih.

d. Pemaksaan

Kedisiplinan dapat terjadi karena adanya pemaksaan dan tekanan dari luar, misalnya ketika seorang siswa yang kurang disiplin masuk ke satu sekolah yang berdisiplin baik, terpaksa harus mematuhi tata tertib yang ada di sekolah tersebut.

e. Hukuman

Tata tertib biasanya berisi hal-hal positif dan sanksi atau hukuman bagi yang melanggar tata tertib tersebut.

f. Menciptakan lingkungan yang kondusif

Kedisiplinan berfungsi mendukung terlaksananya proses dan kegiatan pendidikan agar berjalan lancar dan memberi pengaruh bagi terciptanya sekolah sebagai lingkungan pendidikan yang kondusif bagi kegiatan pembelajaran.

Beba3. Beban Kerja

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu Sunarso (2010). Beban kerja dapat berupa tuntutan tugas atau pekerjaan, organisasi dan lingkungan kerja (Manuaba, 2000) Beban kerja adalah sesuatu yang terasa memberatkan, barang-barang atau sesuatu bawaan yang dipikul, yang sukar untuk dikerjakan sebagai tanggungan (M. B. Ali, 2002: 63).

Beban berarti tanggungan yang harus dikerjakan sebagai tanggungan yang menjadi tanggung jawabnya. Kerja adalah kegiatan melakukan sesuatu yang dilakukan bertujuan mendapatkan hasil pekerjaan (Sunarso dan Kusdi, 2010)

(Manuaba, 2000) menyatakan bahwa beban kerja dipengaruhi faktor-faktor sebagai berikut:

1) Faktor Eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti :

a. Tugas-tugas yang dilakukan yang bersifat fisik seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, pelatihan atau pendidikan yang diperoleh, tanggung jawab pekerjaan.

b. Organisasi kerja seperti masa waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.

- c. Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologis. Ketiga aspek ini disebut *wring stresor*.

2) Faktor Internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Reaksi tubuh disebut *strain*, berat ringannya *strain* dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Faktor internal meliputi faktor somatis (Jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan), faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

4. Motivasi Kerja

Menurut (Danim, 2004), motivasi adalah suatu perubahan energi dalam diri (pribadi) seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan. motivasi kerja adalah kondisi fisiologis dan psikologis yang terdapat di dalam pribadi seseorang yang mendorongnya untuk melakukan aktivitas tertentu guna mencapai suatu tujuan. Proses timbulnya motivasi seseorang merupakan gabungan dari konsep kebutuhan, dorongan, tujuan dan imbalan (Endang Hendrayati, 2003)

Menurut Marjono (2007) mengatakan bahwa motivasi adalah faktor - faktor yang ada pada diri seseorang yang menggerakkan perilakunya untuk memenuhi berbagai tujuan tertentu. selanjutnya (Marjono, 2007) mengatakan bahwa motivasi adalah dorongan kerja yang timbul dari diri

seseorang untuk berperilaku dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Motivasi kerja adalah melakukan kegiatankegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan individu. Motivasi merupakan suatu konsep yang menguraikan kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri seseorang yang memulai dan mengarahkan perilakunya. Motivasi dapat dikatakan juga sebagai keinginan untuk berusaha sekuat tenaga agar mencapai tujuan tertentu yang ditentukan oleh kemampuan motivasi kerja individual untuk memenuhi kebutuhan individu atau organisasi (Edi Siregar, 2011)

Ada 2 (dua) jenis motivasi positif dan motivasi negatif (Hasibuan, 2004: 195).diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Motivasi positif (*incentive positive*), adalah suatu dorongan yang bersifat positif, yaitu jika pegawai dapat menghasilkan prestasi diatas prestasi standar, maka pegawai diberikan insentif berupa hadiah
2. Motivasi negatif (*incentive negative*), adalah mendorong pegawai dengan ancaman hukuman, artinya jika prestasinya kurang dari prestasi standar akan dikenakan hukuman, Sedangkan jika prestasi diatas standar tidak diberikan hadiah.

5. Kinerja Guru

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tinggi rendahnya kinerja pekerja berkaitan erat dengan sistem pemberian penghargaan yang

diterapkan oleh lembaga/organisasi tempat mereka bekerja. Pemberian penghargaan yang tidak tepat dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja seseorang Mangkunegara (2001:67). Kinerja adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan atau kemampuan kerja yang dimiliki seorang tenaga kerja. (Edi Siregar, 2011)

Pendapat lain menurut Mangkunegara (2004:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pada organisasi yang modern penilaian kinerja memberikan mekanisme penting bagi manajemen digunakan untuk menjelaskan tujuan-tujuan dan standar-standar *performance* dan untuk memotivasi *performance* individu di waktu berikutnya. kinerja adalah hasil atau apa yang keluar (*outcomes*) dari sebuah pekerjaan dan kontribusi mereka pada organisasi. (Dewi Urip Wahyuni, 2011)

(Edi Siregar, 2011) Adapun tujuan dari kinerja individual guru yaitu:

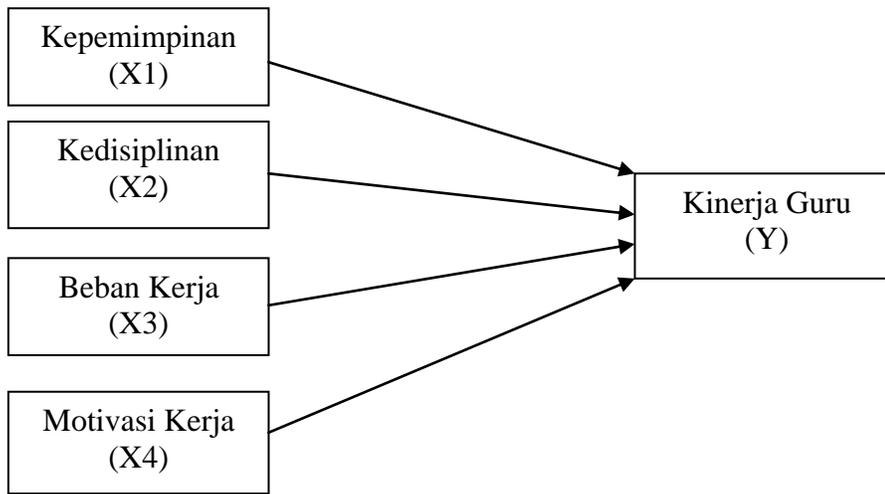
1. Meningkatkan prestasi kerja guru, baik secara individu maupun dalam kelompok. peningkatan prestasi kerja guru pada gilirannya akan mendorong kinerja guru;
2. Merangsang minat dalam pengembangan pribadi dengan meningkatkan hasil kerja melalui prestasi pribadi, dan
3. Memberikan kesempatan

Menurut Mangkunegoro (2001) Berkaitan erat dengan kinerja guru di dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari sehingga dalam melaksanakan tugasnya guru perlu

memiliki tiga kemampuan dasar agar kinerjanya tercapai sebagai berikut:

- a. Kemampuan pribadi meliputi hal-hal yang bersifat fisik seperti tampang, suara, mata atau pandangan, kesehatan, pakaian, pendengaran, dan hal yang bersifat psikis seperti humor, ramah, intelek, sabar, sopan, rajin, kreatif, kepercayaan diri, optimis, kritis, obyektif, dan rasional;
- b. Kemampuan sosial antara lain bersifat terbuka, disiplin, memiliki dedikasi, tanggung jawab, suka menolong, bersifat membangun, tertib, bersifat adil, pemaaf, jujur, demokratis, dan cinta anak didik;
- c. Kemampuan profesional sebagaimana dirumuskan oleh P3G yang meliputi 10 kemampuan profesional guru yaitu: menguasai bidang studi dalam kurikulum sekolah dan menguasai bahan pendalaman/aplikasi bidang studi, mengelola program belajar mengajar, mengelola kelas, menggunakan media dan sumber, menguasai landasan-landasan kependidikan, mengelola interaksi belajar mengajar, menilai prestasi siswa untuk kepentingan pendidikan, mengenal fungsi dan program bimbingan penyuluhan, mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah, memahami prinsip dan menafsirkan hasil-hasil penelitian pendidikan guna keperluan mengajar.

Kerangka Konseptual



METODOLOGI PENELITIAN

Populasi Dan Sampel

- H1: Kepemimpinan Berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kinerja guru YAYASAN Kyai Ageng Giri Mranggen Demak.
- H2: Kedisiplinan Berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kinerja guru YAYASAN Kyai Ageng Giri Mranggen Demak.
- H3: Beban Kerja Berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kinerja guru YAYASAN Kyai Ageng Giri Mranggen Demak.
- H4: Motivasi Kerja Berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kinerja guru YAYASAN Kyai Ageng Giri Mranggen Demak.
- H5: Kepemimpinan, Kedisiplinan, Beban Kerja, Motivasi Kerja Berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kinerja guru YAYASAN Kyai Ageng Giri Mranggen Demak.

3.1 Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010). Populasi pada penelitian ini adalah seluruh guru Yayasan Kyai Ageng Giri Mranggen Demak yang berjumlah 130 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut (Sugiyono, 2010). Sampel dalam penelitian ini adalah guru Yayasan Kyai Ageng Giri. Sugiyono (2010) menjelaskan bahwa Proportional Stratified Random Sampling adalah cara pengambilan sampel populasi yang mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional dari setiap elemen populasi

yang dijadikan sampel dan pengambilan sampel dilakukan secara random.

Teknik pengambilan sampel dilaksanakan dengan tiga langkah, yaitu :

1. Identifikasi dan pengelompokan sampel berdasarkan klas atau strata
2. Menentukan ukuran sampel dengan memakai Model *Slovin* dengan rumus:

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

Keterangan :

n = Besar sampel

N = Besar populasi

d = Tingkat kepercayaan/ketetapan yang diinginkan yaitu sebesar 10%

3. Menentukan objek yang dijadikan sampel. Dalam menentukan strata pegawai didasarkan kepada golongan, karena diduga bahwa kriteria tersebut mempengaruhi terhadap kepuasan kerja Guru Yayasan Ky Ageng Giri.

Perhitungan jumlah sampel dapat dilakukan dengan menggunakan rumus *Slovin*, yaitu :

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

Keterangan :

n = ukuran sampel 130 orang

d = tingkat presisi (batas ketelitian) yang diinginkan, dalam hal ini 10%

Ukuran sampel yang digunakan dihitung sebagai berikut :

$$n = \frac{130}{1 + 130(0,1)^2}$$

$$n = \frac{130}{1 + 1,30}$$

$n = 56,52$ dibulatkan 57

Jadi, sampel yang digunakan adalah sebanyak 57 responden

Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur untuk kuesioner tersebut (Ghozali, 2006). Metode yang akan digunakan untuk melakukan uji validitas adalah dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel (Ghozali, 2006). Tujuan dilakukan uji validitas adalah untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Masing-masing indikator dikatakan valid jika r hitung lebih besar dari r -tabel (Ghozali, 2006).

b. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau

handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2006). Untuk uji reliabilitas yang akan digunakan dalam penelitian ini, adalah dengan menggunakan fasilitas SPSS, yakni dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel jika nilai cronbach alpha > 0.60. Nunnally (Ghozali, 2006).

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik (Ghozali, 2006). Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Untuk mengetahui data yang digunakan dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak dapat dilakukan dengan menggunakan Kolmogrov-Smirnov. Jika nilai Kolmogrov-Smirnov lebih besar dari $\alpha = 0,05$, maka data normal (Ghozali, 2006)

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain (Ghozali, 2006). Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi

yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya Heteroskedastisitas adalah dengan melihat Grafik Plot (*Scatterplot*). Dasar analisisnya adalah (Ghozali, 2006):

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Jika ditemukan adanya multikolinieritas, maka koefisien regresi variabel tidak tentu dan kesalahan menjadi tidak terhingga (Ghozali, 2006). Salah satu metode untuk mendiagnosa adanya *multicollinearity* adalah dengan menganalisis nilai *tolerance* dan lawannya *variance inflation factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi, karena $VIF = 1 / Tolerance$. Nilai *cutoff* yang dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* kurang dari 0,1 atau sama dengan nilai VIF lebih dari 10 (Ghozali, 2006).

Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan Untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat atas perubahan dari setiap peningkatan atau penurunan variabel bebas yang akan mempengaruhi variabel terikat (Ghozali, 2006) Rumus :

$$Y_1 = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Keterangan:

Y	: Kinerja
a	: Konstanta
b ₁ , b ₂ , b ₃ dan b ₄	: Koefisiensi regresi yang hendak ditaksir
X ₁	: Kepemimpinan
X ₂	: Kedisiplinan
X ₃	: Beban kerja
X ₄	: Motivasi kerja
e	: eror

Teknik Pengujian Hipotesis

Untuk membuktikan hipotesis dalam penelitian ini apakah variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, maka digunakan beberapa pengujian yaitu uji-t dan uji-F

Pengujian Parsial (Uji T)

Pengujian ini digunakan untuk menentukan apakah dua sampel tidak berhubungan, memiliki rata-rata yang berbeda . Uji t dilakukan dengan cara membandingkan perbedaan antara nilai dua nilai rata-rata dengan standar error dari perbedaan rata-rata dua sampel (Ghozali, 2006).

Dasar pengambilan keputusan adalah:

- Jika nilai t hitung < nilai t tabel atau nilai signifikansi $t > 0,05$ maka H₀ diterima

- Jika nilai t hitung > nilai t tabel atau nilai signifikansi $t < 0,05$ maka H₀ ditolak atau menerima H_a

Maka hipotesisnya dapat dirumuskan sebagai berikut :

a) H₀₁: Tidak ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja guru.

H_{a1}: Ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja guru.

b) H₀₂: Tidak ada pengaruh yang signifikan antara kedisiplinan terhadap kinerja guru.

H_{a2}: Ada pengaruh yang signifikan antara kedisiplinan terhadap kinerja guru.

c) H₀₃: Tidak ada pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap kinerja guru.

H_{a3}: Ada pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap kinerja guru.

d) H₀₄: Tidak ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru.

H_{a4}: Ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru.

Uji F

Pengujian pengaruh variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap perubahan nilai variabel dependen, dilakukan melalui pengujian terhadap besarnya perubahan nilai variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh perubahan nilai semua variabel independen, untuk itu perlu dilakukan uji F. Uji F atau ANOVA dilakukan dengan membandingkan tingkat signifikansi yang ditetapkan untuk penelitian

dengan probability value dari hasil penelitian (Ghozali, 2006). $\leq \alpha = 0,05$.

Dasar pengambilan keputusannya adalah :

- Ho: diterima bila $\text{sig.} > \alpha = 0,05$
- Ho: ditolak bila $\text{sig.} \leq \alpha = 0,05$

Maka hipotesisnya dapat dirumuskan sebagai berikut :

Ho5: Tidak ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan, kedisiplinan, beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru secara simultan

Ha5: Ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan, kedisiplinan, beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru secara simultan.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Gozali, 2006).

Hasil Instrumen Analisa

Hasil Uji Validitas

Variabel	R _{hitung}	><	R _{tabel}	Keterangan
Kepemimpinan (X₁)				
X1.1	0,733	>	0,2609	Valid
X1.2	0,765	>	0,2609	Valid
X1.3	0,664	>	0,2609	Valid
Kedisiplinan (X₂)				
X2.1	0,711	>	0,2609	Valid
X2.2	0,674	>	0,2609	Valid
X2.3	0,685	>	0,2609	Valid
Beban Kerja (X₃)				
X3.1	0,762	>	0,2609	Valid
X3.2	0,758	>	0,2609	Valid
X3.3	0,580	>	0,2609	Valid
Motivasi Kerja (X₄)				
X4.1	0,637	>	0,2609	Valid
X4.2	0,718	>	0,2609	Valid
X4.3	0,537	>	0,2609	Valid
Kinerja (Y)				
Y1	0,744	>	0,2609	Valid
Y2	0,843	>	0,2609	Valid
Y3	0,863	>	0,2609	Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2013

Hasil uji validitas memperlihatkan, nilai r hitung setiap indikator lebih besar dibanding nilai r tabel, hal ini menunjukkan indikator dari Kepemimpinan, Kedisiplinan, Beban Kerja, Motivasi kerja dan Kinerja

guru dinyatakan valid sebagai alat ukur variabel penelitian.

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	> <	Standar Reliabilitas	Keterangan
(X ₁)	0,846	>	0,60	Reliabel
(X ₂)	0,843	>	0,60	Reliabel
(X ₃)	0,836	>	0,60	Reliabel
(X ₄)	0,788	>	0,60	Reliabel
(Y)	0,908	>	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2013

Dari tabel dapat dilihat pada Cronbach Alpha dari variabel Kepemimpinan, Kedisiplinan, Beban Kerja, Motivasi kerja dan Kinerja guru lebih besar dari 0,60, Sehingga indikator dari kelima variabel tersebut dinyatakan reliabel sebagai alat ukur variabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2013

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

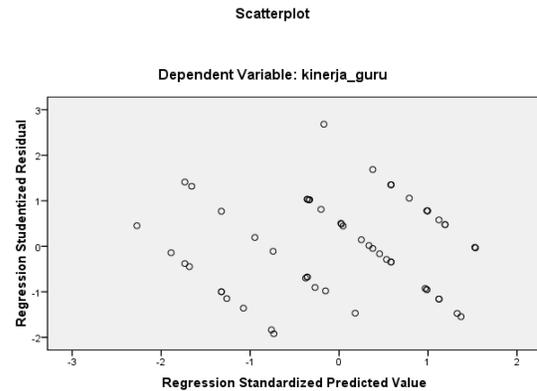
		Unstandardized Residual
N		57
Normal Parameters ^a Mean		.0000000
	Std. Deviation	.57581917
Most Extreme Differences	Absolute	.090
	Positive	.086
	Negative	-.090
Kolmogorov-Smirnov Z		.677
Asymp. Sig. (2-tailed)		.750
a. Test distribution is Normal.		

Berdasarkan tabel, besarnya nilai Kolmogorov-Smirnov adalah 0,677 dan signifikan pada 0,750 maka data normal

karena signifikan > 0,05. Hal ini berarti H₀ diterima yang berarti data residual terdistribusi normal secara simultan (secara bersamaan dengan seluruh variabel independen), dan dinyatakan dengan hipotesis (Ghozali, 2006)

Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas karena tidak membentuk pola tertentu dan menyebar di atas dan di bawah nol (0)



Uji Multikolonieritas

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2013

Model	Collinearity Statistics		
	B	Tolerance	VIF
1(Constant)	.352		
KepemimpinanX1	.463	.652	1.534
KedisiplinanX2	-.176	.992	1.008
Beban_KerjaX3	.346	.632	1.583
Motivasi_KerjaX4	.330	.766	1.305

a. Dependent Variable:
Kinerja_GuruLY

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2013

Dari tabel menunjukkan nilai VIF dan *Tolerance* mengindikasikan tidak terdapat multikolonieritas yang serius. Nilai VIF tidak ada yang melebihi 10 dan nilai *Tolerance* tidak ada yang kurang dari 0,10.

Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	.352	.519		.679	.500
KepemimpinanX1	.463	.111	.398	4.161	.000
KedisiplinanX2	-.176	.092	-.149	-1.919	.060
Beban_KerjaX3	.346	.100	.335	3.447	.001
Motivasi_KerjaX4	.330	.105	.276	3.135	.003

a. Dependent Variable:
Kinerja_GuruLY

Persamaan linear antara Kepemimpinan, Kedisiplinan, Beban Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Yayasan Kyai Ageng Giri Mranggen Demak adalah sebagai berikut :

$$Y = 0.352 + 0.463X_1 - 0.176X_2 + 0.346X_3 + 0.330X_4$$

- Konstanta (α) sebesar **0.352** artinya jika variabel penelitian (kepemimpinan, Kedisiplinan, Beban Kerja dan Motivasi Kerja) dianggap konstan. maka kinerja guru dianggap meningkat.
- Koefisien regresi variabel kepemimpinan sebesar **0.463** (positif) artinya bila terjadi peningkatan dalam kepemimpinannya sedangkan faktor lain dianggap konstan. maka kinerja guru akan meningkat.
- Koefisien regresi variabel kedisiplinan - **0.176** (negatif) artinya bila terjadi peningkatan kedisiplinan sedangkan faktor lain dianggap konstan. Maka kinerja guru akan menurun
- Koefisien regresi variabel beban kerja **0.346** (positif) artinya bila terjadi peningkatan beban kerja sedangkan faktor lain dianggap konstan. Maka akan meningkatkan kinerja guru.

e. Koefisien regresi variabel motivasi kerja **0.330** (positif) artinya bila terjadi peningkatan motivasi kerja sedangkan faktor lain dianggap konstan. Maka akan meningkatkan kinerja guru

Kedisiplinan (X₂) sebesar 0,060 tidak signifikan pada 0,050. Dari sini dapat disimpulkan bahwa variabel Kinerja Guru (Y) dipengaruhi oleh Kepemimpinan (X₁), Beban Kerja (X₃), Motivasi Kerja(X₄)

Pengujian Hipotesis

Uji t

Coefficients^a

Model	t	Sig.
1 (Constant)	.679	.500
KepemimpinanX1	4.161	.000
KedisiplinanX2	-1.919	.060
Beban_KerjaX3	3.447	.001
Motivasi_KerjaX4	3.135	.003

a. Dependent Variable:
Kinerja_GuruLY

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2013

Berdasarkan hasil uji t maka dapat dilakukan pembuktian sebagai berikut :
Dari ke empat variabel independen yang dimasukkan kedalam model regresi variabel Kepemimpinan (X₁), Beban Kerja (X₃), Motivasi Kerja(X₄) signifikan. Hal ini dapat dilihat dari probabilitas signifikansi untuk KepemimpinanX1 sebesar 0,000, Beban Kerja (X₃) sebesar 0,001, dan Motivasi Kerja (X₄) sebesar 0,003 ketiganya dibawah 0,05 berarti signifikan. Sedangkan

Uji F

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	41.362	4	10.341	28.959	.000 ^a
Residual	18.568	52	.357		
Total	59.930	56			

a. Predictors: (Constant), Motivasi_KerjaX4, KedisiplinanX2, KepemimpinanX1, Beban_KerjaX3

b. Dependent Variable: Kinerja_GuruLY

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2013

Dari Uji Anova atau *F test* diperoleh didapat nilai F hitung sebesar 28.959 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 .karena probabilitas jauh lebih kecil < 0,05 ini menandakan bahwa Kepemimpinan (X₁), kedisiplinan (X₂), Beban Kerja(X₃), dan Motivasi Kerja (X₄) secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y).

Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.831 ^a	.690	.666	.5975558

a. Predictors: (Constant), motivasi_kerja, kedisiplinan, kepemimpinan, beban_kerja

b. Dependent Variable: kinerja_guru

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2013

Dalam output SPSS Model Summary besarnya *Adjusted R Square* adalah 0,666, hal ini berarti kemampuan variabel Kepemimpinan, kedisiplinan, Beban Kerja, dan Motivasi Kerja menjelaskan Kinerja Guru Yayasan Ky Ageng Giri Mranggen Demak adalah sebesar 66,6%, sedangkan sisanya ($100\% - 66,6\% = 33,4\%$) dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain diluar model.

Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, Beban Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Yayasan Ky Ageng Giri Mranggen Demak adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Artinya, apabila kepemimpinan semakin baik maka kinerja guru akan cenderung meningkat.
2. Kedisiplinan berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru. Artinya, semakin meningkat kedisiplinan, maka kinerja guru juga akan cenderung menurun.
3. Beban Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Artinya, semakin meningkat beban kerjanya, maka kinerja guru juga akan meningkat.
4. Motivasi Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Artinya, semakin meningkat motivasi kerja, maka kinerja guru juga cenderung meningkat.
5. Kemampuan Kepemimpinan, Kedisiplinan, Beban Kerja, dan Motivasi Kerja dalam menjelaskan kinerja guru

sebesar 66,6% (*adjusted r square* = 0,666), sementara sisanya sebesar 33,4% ($100\% - 66,6\% = 33,4\%$), Yayasan Kyai Ageng Giri Mranggen Demak dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Saran

1. Saran yang bisa disampaikan berdasarkan dari hasil penelitian yang didapat, yaitu : Kepemimpinan menjadi variabel yang mempengaruhi kinerja guru dengan koefisien regresi sebesar 0,463. Kepemimpinan dalam guru Yayasan Ky Ageng Giri Mranggen Demak sudah cukup baik, namun sebaiknya perlu ditingkatkan lagi dalam mempertahankan kepemimpinannya dengan cara pemberian dorongan antara guru dan kepala sekolah terjalin dengan baik. Dari tanggapan responden tersebut rata-rata jumlah indikator dalam pemberian dorongan dengan nilai yang terendah 3,68 dibandingkan dengan indikator lainnya yang ada pada variabel kepemimpinan. Jadi saran yang di gunakan pimpinan sering memberikan dorongan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab atas tugas-tugas yang di kerjakannya oleh bawahan. Kemudian pimpinan juga sebaiknya mampu memberikan inspirasi kepada para bawahan untuk bekerja secara optimal.
2. Beban kerja menjadi variabel terbesar yang mempengaruhi kinerja guru dengan koefisien regresi sebesar 0,346. Beban kerja terhadap kinerja guru Yayasan Ky Ageng Giri Mranggen Demak sudah cukup baik, namun sebaiknya kegiatan beban kerja dari pimpinan sekolah perlu ditingkatkan dengan maksimal dan secara rutin berkala, Dari tanggapan responden

tersebut rata-rata jumlah indikator dalam kelelahan menyelesaikan tugas dengan nilai yang terendah 3,66 dibandingkan dengan indikator lainnya yang ada pada variabel beban kerja. Jadi saran yang digunakan untuk meringankan kelelahan dalam menyelesaikan tugas, kinerja harus mengerjakan pekerjaan secara tepat waktu. Agar tugas yang di berikan tidak menumpuk sehingga cepat terselesaikan.

3. Motivasi Kerja menjadi variabel yang mempengaruhi kinerja Guru Yayasan Ky Ageng Giri Mranggen Demak dengan koefisien regresi 0,330. Dari tanggapan responden tersebut rata-rata jumlah indikator dalam dorongan bekerja dengan nilai yang terendah 3,77 dibandingkan dengan indikator lainnya yang ada pada variabel motivasi kerja. jadi saran yang diberikan Kinerja Guru hendaknya diberi motivasi dalam bekerja agar kinerja guru tersebut mempunyai dorongan untuk meningkatkan kinerjanya dan bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga kinerja guru meningkatkan prestasinya.

4. Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil uji hipotesis memperlihatkan bahwa variabel Kedisiplinan (X_2) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Guru (Y) sebesar -0,176 dan nilai probabilitas sebesar 0,060 lebih besar dibandingkan taraf signifikansi 5% atau 0,05. Tidak adanya angka signifikan dan negatif ini mengindikasikan apabila Kedisiplinan ditingkatkan maka kinerja guru tidak akan meningkat sehingga hipotesis yang menyatakan diduga terhadap pengaruh yang signifikan kedisiplinan terhadap

kinerja guru tidak terbukti. Hal ini disebabkan dari kondisi keteladanan kepemimpinan, sanksi hukuman dan hubungan kemanusiaan sudah berjalan dengan aturan yang baik, maka dari itu tidak perlu diubah atau dikembangkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, Chidir (2005) *Badan Hukum* (Bandung Alumni, cetakan ke-3 2005), hal 86
- Aqib, Zainal. 2010. *Profesionalisme Guru dalam Pembelajaran* Surabaya: Cendekia Merdeka.
- Ali, M. B. 2002. *Kamus Bahasa Indonesia*, Penabur Ilmu, Bandung.
- Amran, (2009), Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Departemen Sosial Gorontalo. *Jurnal Ichsan Gorontalo* Vol. 4 No.2 edisi Mei-Juli 2009 : 2397-2413. Gorontalo.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. *Evaluasi Kinerja. Bandung* : Refika Aditama
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung : Refika Aditama
- Danim, Sudarwan. 2004 *Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok* Jakarta: Rineka Cipta

- Dhini, Rama, Dhania 2010 *Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Medical Representatif Di Kota Kudus) jurnal Universitas Muria Kudus* Volume I, No 1, Desember 2010
- Ebert, R.J. & Griffin, R.W., 2003, *Business Essentials*, Prentice Hall, New Jersey.
- Eman (2001). *Gaya kepemimpinan*. <http://digilib.petra.ac.id/viewer.php?submit.x=8&submit.y=9&submit=prev&page=2&qual=high&submitval=prev&fname=%2Fjiunkpe%2Fs1%2Feman%2F2001%2Fjiunkpe-ns-s1-2001-31497006-694-produktivitaschapter2.Pdf>
- Edi Siregar, (2011). “Pengaruh Motivasi Kerja, Kinerja Individual dan Sistem Kompensasi Finansial terhadap Kepuasan Kerja Guru SMPK BPK PENABUR Bintaro Jaya Jakarta”. *Jurnal Pendidikan Penabur* No.16/Tahun ke-10/Juni 2011.
- Fathoni. 2006. “Pengaruh Kedisiplinan Kinerja Karyawan” *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, Vol. 4 , No . 2, Hal . 172.
- Fathoni, Abdurrahman. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta: Bandung.
- Fuad, Mas’ud, (2004), *Survai Diagnosis Organisasional Konsep & Aplikasi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Gibson, Ivancevich, Donnely. 2003. *Organizations (Terjemahan)*, Cetakan Kedelapan, Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama.
- Gouzaly, Saydam. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gunung Agung.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. BPUNDIP.Semarang.
- Hasibuan, Malayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendrayati, Endang, (2003). Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi Surakarta *Jurnal Manajemen Sumber daya Manusia* Vol. 2 No. 1 72 Juni 2003: 2
- Handoko, Hani, 2006, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketujuh, Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Karweti, Engkay. 2010. Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dan Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SLB di Kabupaten Subang. *Jurnal*

- Penelitian Pendidikan*, volume 11, nomor 2, Oktober 2010. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Kreitner, R. & Kinicki, A., 2004, *Organizational Behavior (6th Ed)*, Mc Graw Hill Irwin, New York.
- Keke T. Aritonang, M.Pd.2005. "Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja Guru dan Kinerja Guru SMP Kristen BPK PENABUR Jakarta" *Jurnal Pendidikan Penabur* No.04/ Th.IV / Juli 2005 .
- Kartono, Kartini. 2006, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, PT. Raja Grafindo Persada: Bandung.
- Lewa dan Subowo, (2005) "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. PERTAMINA Daerah Operasi Hulu Jawa Bagian Barat, Cirebon". *Jurnal Sinergi Kajian Bisnis Dan Manajemen*, Edisi Khusus On Human Resources, 2005 : 129-140. Jakarta .
- Mulyasa. E. 2004. *Manajemen Berbasis Sekolah (Konsep, Strategi dan Implementasi)*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Manuaba (2000), *Pengukuran Beban Kerja Mental Petugas Centralized Traffic Control (CTC) DAOP 2 Bandung dengan Menggunakan Metode SWAT*, *Jurnal Penelitian Program Studi Pendidikan Teknik Elektro Fakultas Teknik Universitas Negeri ITB*, Bandung, 2000.
- Marjono. 2007. *Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi, dan Fasilitas Sekolah terhadap Prestasi Belajar siswa kelas VIII SMPN 8 Purworejo*. Tesis. Purwokerto: Program Pascasarjana Unversitas Jendral Soedirman (tidak dipublikasikan)
- Malayu, Hasibuan . 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi revisi,Jakarta : Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2004. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Media, Messa, Gusti. (2012) "Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi Kerja, Dan Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMKN 1

- Purworejo Pasca Sertifikasi ”
Jurnal Penelitian Program Studi Pendidikan Teknik Elektro Fakultas Teknik Universitas Negeri Yogyakarta 2012.
- Mulyanto Dan Susilowati (2009) ”Pengaruh Kepemimpinan,Lingkungan Kerja,Pengembangan Karir,Komunikasi Dan Intensif Terhadap Kepuasan Kerja Guru Sma Negri 1 Cawas Kabupaten Klaten. ***Jurnal Penelitian*** Vol 1 No 1 Maret 2009
- Prof.Dr.Sugiyono. 2010. ***Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D***, Alfabeta, Bandung.
- Pohan, Patomuan. 2009 ***Seminar Yayasan, Aspek Hukum,Pajak Dan Restrukturisasi*** Yayasan Jakarta 19 Febuari 2009
- Rahman, Arif Hakim, 2012. ***Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Sma Ppmi Assalam Surakarta*** . Skripsi Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Surakarta (tidak dipublikasikan)
- Robbins, S.P., 2002, ***Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi***, edisi kelima terjemahan, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Simamora, Henry. 2001. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Penerbit BPSTIE : Yogyakarta
- Sunarso dan Kusdi 2010 Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, Beban Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah dasar. ***Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia***. Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi SurakartaVol. 4 No. 1 74 Juni 2010: 72 – 79
- Sritomo, Wignyosoebroto dan Purnawan Zaini,(2007), ***Studi Ergonomi Kognitif Untuk Beban Kerja Mental Pilot Dalam Pelaksanaan Prosedur Pengendalian Pesawat Dengan Metode SWAT*** ***Jurnal Penelitian Program Studi Teknik Elektro Fakultas Teknik Universitas Muria Kudus***
- Siagian P Sondang, 2007. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Jakarta: Bumi Aksara.
- Timpe, A.Dale, 2002, ***Manajemen Sumber Daya Manusia Kepemimpinan*** PT Elex Media Komputerindo Gramedia, Jakarta.
- Utomo (2008) Analisis Beban Kerja Mental Dosen Teknik Industri Undip Dengan Metode Subjective

Workload Assessment
Technique (Swat). *jurnal
Laboratorium Perancangan
Sistem Kerja dan Ergonomi
Program Studi Teknik Industri,
Fak Teknik UNDIP* Vol II, No 2

Veithzal Rivai, 2006. *Kepemimpinan dan
Perilaku Organisasi*. Jakarta:
PT.RajaGrafindo Persada.

Wahyuni, Dewi, Urip. 2011 Pengaruh
Komitmen Organisasional Dan
Motivasi Terhadap Kinerja Guru
STS Di Surabaya *Jurnal Mitra
Ekonomi dan Manajemen Bisnis,
Fakultas Ekonomi, STIE
Fatahillah Surabaya* Vol.2, No. 1,
April 2011, 60-78