

**PENGARUH MOTIVASI, KEDISIPLINAN
DAN GAYA KEPIMPINAN, TERHADAP KINERJA TENAGA PENDIDIK DI
SMPN 1 NGUNUT KABUPATEN TULUNGAGUNG**

RIKE SELVIASARI

Universitas Islam Kadiri, Kediri

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja Tenaga Pendidik SMPN 1 Negeri Ngunut Kabupaten Tulungagung. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan dilaksanakan pada 112 Tenaga Pendidik SMPN 1 Negeri Ngunut Kabupaten Tulungagung.

Analisis data pada penelitian ini menggunakan bantuan SPSS versi 17. Teknik sampling yang dipakai adalah metode sensus dan teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas dengan analisis faktor, uji reliabilitas dengan *Alpha Cronbach*. Uji asumsi klasik dan analisis regresi linier berganda, untuk menguji dan membuktikan hipotesis penelitian. Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga pendidik.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin dan Kinerja Tenaga Pendidik

ABSTRACT

This study aims to examine and analyze the influence of leadership style, motivation and discipline on the performance of the State Teachers junior high schools are one Ngunut tulungagung. data was collected through questionnaires and carried out at 112 State Teachers junior high schools are one Ngunut tulungagung. Analysis of the data in this study using SPSS version 17. The sampling technique used is the census methods and testing techniques of data used in this study include tests of validity by factor analysis, reliability test with Cronbach Alpha. Classical assumption test and multiple linear regression analysis, to test and prove the hypothesis research. result analysis shows that leadership style has positive influence on employee performance. Motivation positive influence on employee performance and discipline positive effect on the performance of educators.

Keywords: leadership style, Motivation, Discipline and Performance Educators

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan kebutuhan yang sentral dalam organisasi pemerintah maupun swasta. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, instansi harus mempunyai pegawai yang berkopetensi sesuai dengan bidangnya dan memiliki dedikasi dan loyalitas yang tinggi serta usaha untuk mengelola instansi semaksimal mungkin sehingga kinerja dari pada instansi akan meningkat sesuai dengan harapan manajemen.

Semakin banyak pegawai yang mempunyai semangat kinerja tinggi dan profesional, maka akan membawa dampak produktivitas instansi tersebut secara keseluruhan, dan bagi instansi tersebut akan dapat bertahan dalam persaingan global.

Pegawai dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan pegawai dibidang pendidikan dapat diukur melalui tingkat kelulusan anak didiknya tiap tahunnya, baik

secara kualitas maupun kuantitas, berkurangnya jumlah pengangguran siswa yang telah lulus baik didunia kerja maupun yang melanjutkan study diperguruan dan tercapainya target yang optimal.

Kinerja pegawai SMPN 1 Ngunut juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya dan itu semua berhubungan linear dan berhubungan positif bagi keberhasilan suatu instansi. Ada beberapa faktor negatif yang dapat mempengaruhi dan menurunkan kinerja pegawai dalam menjalankan tugasnya, diantaranya adalah:

1. Menurunnya semangat pegawai untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi,
2. Ketidak tepatan waktu seorang pegawai dalam menjalankan tugas yang akan membawa dampak kurangnya seorang pegawai dalam menaati peraturan instansi,
3. Pengaruh yang berasal dari lingkungan instansi pegawai itu bekerja,
4. Menurunnya semangat kerja teman sejawat dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik.

Semua itu merupakan contoh beberapa faktor yang dapat mempengaruhi menurunnya kinerja pegawai dalam bekerja. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk mempengaruhi dan meningkatkan kinerja pegawai diantaranya adalah gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja.

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain (Suranta, 2002).

Gaya kepemimpinan merupakan faktor yang cocok apabila tujuan instansi telah dikomunikasikan dalam lingkungan instansi tersebut dan seluruh pegawai diajak berkomunikasi, sehingga seluruh

pegawai telah mengetahui dan menerimanya.

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 ditumbuh kembangkan agar tumbuh pula ketertiban dan efisiensi. Tanpa adanya disiplin yang baik, jangan harap akan dapat diwujudkan adanya sosok pemimpin atau pegawai yang ideal sebagaimana yang diharapkan oleh masyarakat dan perusahaan.

Penerapan disiplin kerja yang baik diharapkan akan dapat mewujudkan kinerja Pegawai semakin baik. Susanty (2012), disiplin merupakan sebuah titik awal dari segala kesuksesan dalam rangka mencapai tujuan sebuah organisasi. Penerapan disiplin dalam suatu organisasi bertujuan agar semua pegawai yang ada dalam perusahaan tersebut bersedia dengan sukarela mematuhi serta mentaati setiap tata tertib yang berlaku tanpa ada paksaan. Gutierrez (2010), menyatakan pada hakekatnya disiplin kerja adalah menumbuhkan kesadaran bagi para pekerjanya untuk melakukan tugas yang telah dibebankan, dimana pembentukannya tidak timbul dengan sendirinya, melainkan harus dibentuk melalui pendidikan formal maupun non formal. Kedisiplinan dan kinerja karyawan mempunyai keterkaitan yang erat, karena kedisiplinan yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab

seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Menurut Suniastuti (2011), Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja didalam sebuah organisasi, tindakan disiplin digunakan oleh organisasi untuk memberikan sanksi terhadap pelanggaran dari aturan-aturan kerja atau dari harapan-harapan. Hal ini mendorong semangat, moral kerja, efisiensi, dan keefektifitas kerja karyawan semakin baik sehingga target perusahaan akan dapat diselesaikan tepat waktu, yang mana kesemuanya ini merupakan kinerja karyawan yang dapat diandalkan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Berdasarkan survei pendahuluan, peneliti menemukan adanya kekurangan pegawai dalam menaati tata tertib dan ketentuan instansi yang dirasakan sangat memberatkan pegawai, disamping gaya kepemimpinan dan motivasi yang cukup tinggi. Kemudian timbul pemikiran bagaimana keseluruhan faktor tersebut saling berkesinambungan sehingga mempengaruhi kinerja pegawai.

Adapun tujuan ini adalah

1. Untuk mengetahui pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja tenaga pendidik di SMPN 1 Ngunut Tulungagung.
2. Untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja tenaga pendidik di SMPN 1 Ngunut Tulungagung
3. Untuk mengetahui pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja tenaga pendidik di SMPN 1 Ngunut Tulungagung

Berdasarkan hasil-hasil penelitian tersebut, maka dapat dirumuskan

hipotesis sebagai berikut

H1: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga pendidik di SMPN 1 Ngunut Tulungagung

H2: Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga pendidik di SMPN 1 Ngunut Tulungagung.

H3: Disiplin kerja pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga pendidik di SMPN 1 Ngunut Tulungagung.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di SMPN 1 Ngunut Kabupaten Tulungagung dari penelitian ini adalah seluruh tenaga pendidik yang bekerja pada SMPN 1 Ngunut Kabupaten Tulungagung baik guru PNS maupun guru GTT dan Staf karyawan sebanyak 112 orang.. Dalam penelitian ini untuk mendapatkan data primer dapat dilakukan dengan cara penyebaran kuesioner langsung kepada guru PNS maupun Guru GTT dan Staf karyawan di SMPN 1 Ngunut Kabupaten Tulungagung.

Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Adalah variabel yang menjadi sebab terjadinya perubahan pada variabel *dependent*. Adapun variabel *independent* dalam penelitian ini adalah *Motivasi Kerja (X1)*, *Disiplin Kerja (X2)*, *Gaya Kepemimpinan (X3)*.

Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Adalah variabel tak bebas yang dipengaruhi oleh variabel *independent*. Adapun yang menjadi variabel *dependen* dalam penelitian ini Kinerja Tenaga Pendidik (Y).

Definisi Operasional Variabel

Tabel 3.2
Penjabaran Definisi operasional Variabel

No	Variabel	Indikator	Sumber Data	Pengumpulan Data	Instrumen	Sumber (Penelitian Terdahulu)
1	Motivasi Kerja (X1)	Disiplin Kerja	Guru	Melalui, pengamatan, Wawancara	Angket Penelitian	Edy Purwanto (2001)
		Kepuasan Kerja				
		Kerja sama				
		Keamanan kerja				
		Fasilitas kerja				
2	Disiplin Kerja (X2)	Tepat Waktu	Guru	Melalui, pengamatan, Wawancara	Angket Penelitian	Purnomo Budi Setiyawan dan Waridin (2006)
		Selalu berkontribusi				
		Menggunakan Peralatan dengan baik				
		Mentaati Aturan				
		Berpakaian Rapi				
3	Gaya Kepemimpinan (X3)	Pimpinan memberitahukan bawahan	Guru	Melalui, pengamatan, Wawancara	Angket Penelitian	Suharto dan Budi Cahyono (2005)
		Pimpinan senang mendengarkan saran				
		Pimpinan mengutamakan Kerjasama				
		Pimpinan berpartisipasi dalam kegiatan				
		Pimpinan memberikan tanggung jawab ke bawahan				
4	Kinerja Tenaga Pendidik (Y)	Sikap Guru	Guru	Melalui, pengamatan	Angket Penelitian	Ali Murzaeni (2003)
		Perencanaan Materi				
		Interaksi dengan siswa				
		Proses Pembelajaran				
		Evaluasi Pembelajaran				

Sumber : Data Diolah

Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

a. Uji validitas

. Validitas yang digunakan dalam penelitian ini menggambarkan kesesuaian sebuah pengukur data dengan apa yang akan diukur, dapat pula digunakan rumus teknik korelasi product moment (Umar,2003) :

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2][n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Dimana: r_{xy} = koefisien korelasi suatu butir/item

N = jumlah subyek

X = skor suatu butir/item

Y = skor total

Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan komputer dengan bantuan program *SPSS for windows versi 17.00*. (Santoso ,2009). Pengambilan keputusan berdasarkan nilai p *value*/nilai signifikansi kurang dari 0,05 (5%) maka item pertanyaan tersebut dinyatakan valid dan sebaliknya jika nilai p *value* atau signifikansi sama dengan atau lebih dari 0,05 (5%) dinilai tidak valid.

Dengan degree of freedom (df) = (n-2) dan alpha = 0,05, maka r tabel : 0,197 sehingga :

Variabel dikatakan valid jika r hitung positif dan r hitung > r tabel

Variabel dikatakan tidak valid jika r hitung tidak positif dan r hitung < r tabel. (Ghozali, 2006)

b. Uji Realibilitas

SPSS memberikan fasilitas mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,60. Suatu variabel dikatakan reliabel, apabila:

Hasil $\alpha > 0,60$ = Reliabel

Hasil $\alpha < 0,60$ = Tidak Reliabel

Pada penelitian ini perhitungan reliabilitas menggunakan rumus sebagai berikut :

$$r_i = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right)$$
 (Ghozali, 2006)

Dimana :

r = reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir pertanyaan

σb^2 = jumlah varians butir

σt^2 = jumlah varians total

Uji Penyimpangan Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik terhadap model regresi yang digunakan agar dapat diketahui apakah model regresi tersebut merupakan model regresi yang baik atau tidak (Ghozali, 2006). Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang digunakan adalah uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas dan uji normalitas.

1. Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi dan data normal mendekati normal. Untuk mendeteksi normalitas dapat dilakukan dengan dua cara apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Uji statistik yang digunakan antara lain analisis histogram, normal probability plots dan Kolmogorov-Smirnov test.

Untuk menguji suatu data berdistribusi normal atau tidak, dapat diketahui dengan menggunakan grafik normal plot (Ghozali, 2006). Pada grafik normal plot, dengan asumsi :

a. Apabila data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Apabila data menyebar jauh dari diagonal dan /atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi uji asumsi normalitas.

2. Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independent. Jika variabel independent saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independent yang nilai korelasi antar sesama variabel independent sama dengan nol. Multikolinearitas dapat disebabkan karena adanya efek kombinasi dua atau lebih variabel independent. Selain itu multikolinearitas dapat digunakan VIF (*Variance Inflation Factor*) yang dihitung dengan rumus sebagai berikut :

$$VIF = 1 / Tolerance$$

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi adalah sebagai berikut (Ghozali, 2006) :

Jika $Tolerance \leq 0,10$ dan $VIF \geq 10$ maka ada multikolinearitas.

Pengujian Hipotesis

1. Uji Regresi Linear Berganda

Secara umum analisis ini digunakan untuk meneliti pengaruh dari beberapa variabel independen (variabel X) terhadap variabel dependen (variabel Y) (Ghozali, 2006). Pada regresi berganda variabel independen (variabel X) yang diperhitungkan pengaruhnya terhadap variabel dependen (variabel Y), jumlahnya lebih dari satu. Sehingga persamaan regresi berganda yang dipergunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

2. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model regresi dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2006). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) dan satu (1). Nilai

R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas.

Pengujian Hipotesis

Pengujian terhadap masing-masing hipotesis dilakukan dengan cara sebagai berikut : uji signifikan (pengaruh nyata) variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun secara bersama-sama pada hipotesis 1 (H_1) sampai dan hipotesis 2 (H_2) dilakukan dengan uji F (F-test) dan uji statistic t (t-test) pada level 5% ($\alpha = 0,05$).

Uji t (uji Parsial)

Digunakan untuk menguji tingkat signifikan pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat secara terpisah. Langkah-langkah pengujianya :

- Menentukan formulasi H_0 dan H_a
 H_0 : $a \leq 0$, tidak ada pengaruh positif antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
 H_1 : $a > 0$, terdapat pengaruh positif antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
- Level significant $\alpha = 0,05$
 Sampel n t tabel = $(a, df - 2)$
- Menentukan kriteria pengujian H_0 diterima apabila :
 t hitung $<$ t table H_a diterima apabila : t hitung $>$ t table
- Kesimpulan keputusan
 Apabila t hitung $<$ t tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga tidak ada pengaruh positif dan signifikan masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Apabila t hitung $>$ t tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti ada pengaruh positif dan signifikan antara masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

Uji F (F test)

Bila $Sig.F \leq \alpha$ maka terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama atau simultan antara variabel independent terhadap variabel dependent.

Bila Sig. F > a maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama atau simultan antara variabel independent terhadap variabel dependent.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data Penelitian Pengujian Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat mengungkapkan konsep gejala/kejadian yang diukur. Item kuesioner dinyatakan valid apabila nilai r hitung > r tabel (n-2). Pengujian validitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel Berikut ini:

Hasil Pengujian Validitas

NO	Variabel/Indikator	r hitung	r table	Ket.
	Gaya kepemimpinan			
1	1	0.773	0,185	Valid
2	2	0.772	0,185	Valid
3	3	0.624	0,185	Valid
4	4	0.774	0,185	Valid
	Motivasi			
1	1	0.816	0,185	Valid
2	2	0.787	0,185	Valid
3	3	0.709	0,185	Valid
4	4	0.662	0,185	Valid
5	5	0.737	0,185	Valid
	Disiplin Kerja			
1	1	0.670	0,185	Valid
2	2	0.638	0,185	Valid
3	3	0.634	0,185	Valid
4	4	0.700	0,185	Valid
5	5	0.767	0,185	Valid
	Kinerja Tenaga pendidik			
1	1	0.688	0,185	Valid
2	2	0.843	0,185	Valid
3	3	0.820	0,185	Valid
4	4	0.612	0,185	Valid
5	5	0.708	0,185	Valid
6	6	0.750	0,185	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Tabel 4.8 terlihat bahwa korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor konstruk dari setiap variabel menunjukkan hasil yang signifikan, dan menunjukkan bahwa r hitung > r tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dinyatakan valid.

1. Pengujian Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji sejauh mana keandalan suatu alat pengukur untuk dapat digunakan lagi untuk penelitian yang sama. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus Alpha. Hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel yang diringkas pada tabel 4.9 berikut ini:

Tabel 4.10

Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,706	Reliabel
Motivasi	0,796	Reliabel
Disiplin Kerja	0,712	Reliabel
Kinerja Tenaga pendidik	0,834	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui hubungan yang sempurna antar variabel bebas dalam model regresi. Gejala multikolinieritas dapat dilihat

dari nilai *tolerance* dan nilai *Varian Inflation Factor (VIF)*. Bila nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai toleransinya di atas 0,1 atau 10 % maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terjadi multikolinieritas (Ghozali, 2005).

Tabel 4.11

Hasil Uji Multikolinieritas

No	Variabel Bebas	Nilai Tolerance	Nilai VIF
1.	Gaya Kepemimpinan (X1)	0.555	1.801
2.	Motivasi (X2)	0.434	2.305
3.	Disiplin Kerja (X3)	0.556	1.799

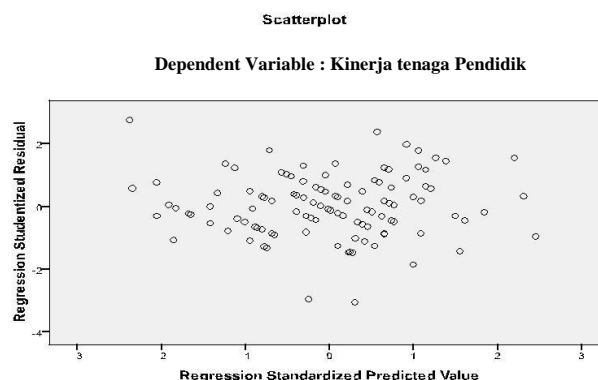
Sumber: lampiran output SPSS

Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai VIF semua variabel bebas dalam penelitian ini lebih kecil dari 10 sedangkan nilai toleransi semua variabel bebas lebih dari 10 % yang berarti tidak terjadi korelasi antar variabel bebas yang nilainya lebih dari 90 %, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

2. Uji Heterokedastisitas

Untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas dapat digunakan metode grafik *Scatterplot* yang dihasilkan dari output program SPSS versi 17, Apabila pada gambar menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka hal ini dapat disimpulkan tidak terjadi adanya heterokedastisitas pada model regresi (Ghozali, 2005).

Gambar 4.1
Hasil Pengujian Heterokedastisitas



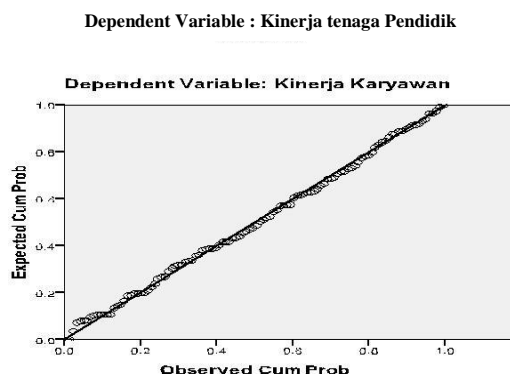
Sumber: Lampiran output SPSS

Dari grafik tersebut terlihat titik-titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi penyimpangan asumsi klasik heterokedastisitas pada model regresi yang dibuat, dengan kata lain menerima hipotesis homoskedastisitas.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel bebas dan variabel terikat, keduanya terdistribusikan secara normal atau tidak. Normalitas data dalam penelitian dilihat dengan cara memperhatikan titik-titik pada *Normal P-Plot of Regression Standardized Residual* dari variabel terikat

Gambar 4.2
Hasil Pengujian Normalitas



Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Dari gambar tersebut didapatkan hasil bahwa semua data berdistribusi secara normal, sebaran data berada disekitar garis diagonal.

. Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan estimasi regresi berganda dengan program SPSS 17 diperoleh hasil seperti tabel 4.11.

Analisis Persamaan Regresi Linear Berganda

Tabel 4.12
Hasil Estimasi Regresi
Coefficients^a

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
Model 1 (Constant)	2.787	1.522		1.831	.070		
Gaya	.460	.122	.316	3.784	.000	.555	1.801
Kepemimpinan							
Motivasi	.329	.091	.343	3.628	.000	.434	2.305
Disiplin Kerja	.259	.097	.222	2.665	.009	.556	1.799

a. Dependent Variable: Kinerja Tenaga pendidik

Sumber: Lampiran output SPSS

Berdasarkan tabel 4.11 dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = 0,316 X1 + 0,343 X2 + 0,222 X3$$

Keterangan:

- Y = Kinerja tenaga pendidik
- X1 = Gaya Kepemimpinan
- X2 = Motivasi
- X3 = Disiplin kerja

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

- a. Variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap kinerja tenaga pendidik di SMPN 1 Ngunut Kabupaten Tulungagung
- b. Koefisien gaya kepemimpinan memberikan nilai sebesar 0,316 yang berarti bahwa jika gaya kepemimpinan semakin baik dengan asumsi variabel lain tetap maka kinerja tenaga pendidik akan mengalami peningkatan.
- c. Koefisien motivasi memberikan nilai sebesar 0,343 yang berarti bahwa jika motivasi kerja semakin tinggi dengan asumsi variabel lain tetap maka kinerja tenaga pendidik akan mengalami peningkatan.
- d. Koefisien disiplin kerja memberikan nilai sebesar 0,222 yang berarti bahwa jika disiplin kerja semakin kuat dengan asumsi variabel lain tetap maka kinerja tenaga pendidik akan mengalami peningkatan.

Pengujian Hipotesis

Uji F (Pengujian hipotesis secara simultan)

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama diuji dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan regresi secara simultan diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4.13
Hasil analisis regresi secara simultan
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	561.611	3	187.204	50.113	.000 ^a
	Residual	403.452	108	3.736		
	Total	965.063	111			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Tenaga pendidik

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa secara simultan variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik di SMPN 1 Ngunut Kabupaten Tulungagung

Koefisien Determinasi (R²)

Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *adjusted R square* sebagaimana dapat dilihat pada tabel 4.13:

Tabel 4.14 Koefisien determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.763 ^a	.582	.570	1.933

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

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*adjusted R²*) yang diperoleh sebesar 0,57. Hal ini berarti 57% variasi variabel kinerja tenaga pendidik dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja, sedangkan sisanya sebesar 43% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

4.1.1 Uji t (Uji Hipotesis Secara Parsial)

Hipotesis 1, 2 dan 3 dalam penelitian ini diuji kebenarannya dengan menggunakan uji parsial. Pengujian dilakukan dengan melihat taraf signifikansi (p-value), jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan di bawah 0,05 maka hipotesis diterima, sebaliknya jika taraf signifikansi hasil hitung lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak.

Tabel 4.15

Hasil Uji t Secara Parsial

Variabel Bebas	t hitung	Sig. t
Gaya Kepemimpinan (X1)	3.784	0.000
Motivasi (X2)	3.628	0.000
Disiplin Kerja (X3)	2.665	0.009

Sumber: Lampiran output SPSS

1. Uji Hipotesis 1 (H1)

Perumusan hipotesis:

Ho : $\beta_i = 0$ tidak ada pengaruh positif antara gaya kepemimpinan dengan kinerja tenaga pendidik di SMPN 1 Ngunut Kabupaten Tulungagung

$H_a : \beta_i > 0$ terdapat pengaruh positif antara gaya kepemimpinan dengan kinerja tenaga pendidik di SMPN 1 Ngunut Kabupaten Tulungagung

2. Uji Hipotesis 2 (H2)

Perumusan hipotesis:

$H_o : \beta_i = 0$ tidak ada pengaruh positif antara motivasi kerja dengan kinerja tenaga pendidik di SMPN 1 Ngunut Kabupaten Tulungagung

$H_a : \beta_i > 0$ terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja dengan kinerja tenaga pendidik di SMPN 1 Ngunut Kabupaten Tulungagung

3. Uji Hipotesis 3 (H3)

Perumusan hipotesis:

$H_o : \beta_i = 0$ tidak ada pengaruh positif antara disiplin kerja dengan kinerja tenaga pendidik di SMPN 1 Ngunut Kabupaten Tulungagung

$H_a : \beta_i > 0$ terdapat pengaruh positif antara disiplin kerja dengan kinerja tenaga pendidik di SMPN 1 Ngunut Kabupaten Tulungagung

Pembahasan

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Tenaga pendidik

Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh (Suranta, 2002) yang menguji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja tenaga pendidik

dengan hasil analisis yaitu gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik di SMPN 1 Ngunut Kabupaten Tulungagung

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Tenaga pendidik

Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh (Suharto dan Budi Cahyono, 2005) yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja tenaga pendidik di SMPN 1 Ngunut Kabupaten Tulungagung.

3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Tenaga pendidik

Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh (Budi Setiyawan dan Waridin, 2006) yaitu adanya pengaruh secara positif antara disiplin kerja terhadap kinerja tenaga pendidik di SMPN 1 Ngunut Kabupaten Tulungagung

KESIMPULAN DAN SARAN

Sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan dan pembahasannya mengenai pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja tenaga pendidik SMPN 1 Ngunut Kabupaten Tulungagung, penulis memperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan kepala sekolah yang meliputi kepala sekolah sebagai edukator, manajer, administrator, supervisor, leader, inovator dan motivator sesuai dengan hasil pengolahan data termasuk dalam kategori baik.
2. Motivasi kerja yang meliputi motivasi intrinsik dan ekstrinsik sesuai dengan hasil pengolahan

- data termasuk kategori cukup baik.
3. Disiplin kerja yang meliputi ketepatan waktu, kesadaran dalam bekerja dan kepatuhan pada peraturan sesuai dengan hasil pengolahan data termasuk kategori cukup baik.
 4. Kinerja guru SMPN 1 Ngunut Kabupaten Tulungagung yang meliputi mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi sesuai dengan pengolahan data berada pada kategori cukup baik.
 5. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru secara langsung maupun tidak langsung termasuk besar
 6. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru secara langsung maupun tidak langsung cukup besar.
 7. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru secara langsung maupun tidak langsung cukup besar.
 8. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru sangat besar.

Saran

Dengan mengetahui adanya pengaruh yang positif antara kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru baik secara bersama-sama maupun secara parsial serta mengetahui karakteristik yang memberi pengaruh paling besar terhadap kinerja guru SMPN 1 Ngunut Kabupaten Tulungagung, maka

1. Kepemimpinan kepala sekolah di SMPN 1 Ngunut Kabupaten Tulungagung berada pada kategori baik. Sejalan dengan semakin meningkatnya tuntutan

masyarakat terhadap kualitas lulusan, maka untuk meningkatkan kinerja guru kepemimpinan kepala sekolah harus lebih efektif. Untuk itu kepala sekolah perlu mengikuti workshop manajemen serta lebih terbuka pada saran dan kritik yang sifatnya membangun.

2. Untuk meningkatkan disiplin kerja guru sebaiknya kepala sekolah meningkatkan sistem pembinaan dan pengawasan. Sistem pembinaan yang dilaksanakan hendaknya bervariasi misalnya dengan menggunakan metode ESQ. Sistem pengawasan dapat ditingkatkan dengan menggunakan kemajuan sistem informasi untuk memantau kehadiran guru di sekolah maupun di kelas.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambar Teguh Sulistiani Rosidah, (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- A Tabrani R, (2000), *Upaya Meningkatkan Budaya Kinerja Guru*, Cianjur: CV Dinamika Karya.
- Arikunto Suharsimi, (1997), *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Danim, Sudarwan, (2004), *Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Davis, Keith dan John W. Newstrom, (1995), *Perilaku dalam Organisasi*, (Terjemahan Agus Darma), Jakarta: Erlangga.

- Depdiknas Direktorat Pembinaan SMP, (2006), Pembakuan Bangunan dan Perabot SMP, Jakarta: Direktorat Pembinaan SMP.
- E. Mulyasa, (2009), Menjadi Kepala Sekolah Profesional, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- E. Mulyasa, (2007), Menjadi Guru Profesional, Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Fathoni Abdurrahmat, (2006), Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Gomez Meija, D.B. Balkin dan R.L. Cardy, (2001) Manajing Human Resources, USA: Prentice Hall.
- Husen, Umar, (2004), Riset Sumber Daya Manusia, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Istijanto, (2005), Riset Sumber Daya Manusia, Yogyakarta : STIE YPKN
- Kerlinger, Fred. N. (2004), Asas-Asas Penelitian Behavioral, Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Luthan, Fred, (2006), Organization Behavior (Prilaku Organisasi), Yogyakarta: ANDI.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, (2005), Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Miftah Toha, (2003), Kepemimpinan dalam Manajemen, Jakarta: PT Raja Grapindo.
- Nawawi, Hadari, (2005), Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Peraturan Pemerintah RI, 2005, Standar Nasional Pendidikan, Jakarta : CV Eko Jaya.
- Rahman at all, (2006), Peran Strategis Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan, Jatinangor: Alqaprint.
- Rivai, Veithzal, (2004), Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbin Stephen P, (2001), Organizational Behavior, New Jersey: Prentice Hall International.
- Sedarmayanti, (2009), Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, Bandung: CV Mandar Maju.
- Sidik Priadana, (2005), Panduan Penyusunan Skripsi dan Tesis, Bandung: STIE Pasundan.
- Siagian, Sondang P. (2002), Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja, Jakarta: Rineka Jaya.
- Siswanto, Bedjo, (2005), Manajemen Tenaga Kerja, Bandung: Sinar Baru.
- Sugiyono, (2001), Metode Penelitian Administrasi, Bandung : Alfabeta.
- Sujana, (2005), Metode Statistika, bandung : CV Tarsito.
- Sujana, (2003), Teknik Analisis Regresi dan Korelasi, Bandung: CV Tarsito
- Sukardi, (2007), Metodologi Penelitian Pendidikan, Jakarta: PT Bumi Aksara.

<http://etd.eprints,ums.ac.id/6816/>

Supranto J. (2000), Statistik Teori dan Aplikasi, Bandung : PT Gelora Aksara.

Timple, Dale A, (2000), Seri Kepemimpinan Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT Elex Media Komputindo.

Yulk Garry, (2005), Kepemimpinan dalam Organisasi, Jakarta: PT Yudeks.

Wahjosumijo, (2002), Kepemimpinan Kepala Sekolah, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

Wibowo, (2007), Manajemen Kinerja, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Winardi, J. (2001), Pemotivasian dalam Manajemen, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Jurnal :

UUD Republik Indonesia 1945.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 edisi 2009, Sistem Pendidikan Nasional, Bandung, Depdiknas, Citra Umbara.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 edisi 2009, Tentang Guru dan Dosen, Bandung, Depdiknas, Citra Umbara.

Hernowo Narmodo, 2005, Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah, <http://etd.eprints,ums.ac.id/6864/>.

Rizal Aminudin, 2008, Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Semarang,