

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, DISIPLIN
KERJA, DAN KOMPETENSI GURU
TERHADAP KINERJA
(Studi Pada Guru PNS SMP Negeri 1 Alian)**

Septika Hindrayati
Program Studi S1 Manajemen, STIE Putra Bangsa Kebumen
Email: Hindrayatis@gmail.com

ABSTRACTION

This research aims to determine the effect of transformational leadership, work discipline, and competence on teacher performance (a study on PNS teachers at SMP Negeri 1 Alian). The problem raised in this study is the analysis of the influence of transformational leadership, work discipline and competence on the performance of PNS teachers at SMP Negeri 1 Alian, with the aim of knowing how much influence transformational leadership, work discipline, and competence have on the performance of teachers in SMP Negeri 1 Alian partially or simultaneously. The sample data taken in this study were civil servant teachers at SMP Negeri 1 Alian, amounting to 30 teachers as respondents to the instrument or data collection tool in this study using a questionnaire or questionnaire. The data analysis tool used in this research is multiple linear regression analysis. The data analysis techniques used include qualitative analysis and quantitative analysis consisting of validity tests, reliability tests, t tests, F tests, multiple linear regression analysis (Likert scale). Data proving results The first hypothesis is that transformational leadership has no effect on performance. Hypothesis results of the two work disciplines have a significant positive effect on performance. Data from the third hypothesis, namely competence has no effect on performance.

Keywords: Transformational Leadership, Work Discipline and Competence, Performance, Multiple Linear Regression Analysis.

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, dan kompetensi terhadap kinerja guru (studi pada guru PNS SMP Negeri 1 Alian). Permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini adalah Analisis pengaruh kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja guru PNS pada SMP Negeri 1 Alian, dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, dan kompetensi terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Alian secara parsial maupun simultan. Data sampel yang diambil pada penelitian ini yaitu guru PNS di SMP Negeri 1 Alian yang berjumlah 30 guru sebagai responden instrumen atau alat pengumpulan data pada penelitian ini adalah menggunakan angket atau

kuesioner. Alat analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu menggunakan analisis regresi linear berganda. Teknik analisis data yang digunakan antara lain analisis kualitatif dan analisis kuantitatif yang terdiri dari uji validitas, uji realibilitas, uji t, uji F, analisis regresi linear berganda (*skala likert*). Data hasil pembuktian Hipotesis pertama bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja. Data hasil hipotesis ke dua disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Data hasil hipotesis ketiga yaitu kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Kata kunci : Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja dan Kompetensi, Kinerja, Analisis Regresi Linear Berganda.

PENDAHULUAN

Pendidikan di Indonesia sampai saat ini terus mengalami kemajuan dan peningkatan. Hal ini disebabkan oleh meningkatnya pertumbuhan antara lain yaitu perkembangan pelaku pendidikan. Salah satu pelaku pendidikan yaitu sekolah. Sekolah merupakan salah satu lembaga pendidikan formal yang mempunyai peranan yang penting dalam kemajuan pendidikan di Indonesia.. Sekolah merupakan salah satu lembaga pendidikan formal yang cukup berperan dalam kemajuan pendidikan di Indonesia. Dalam sejarah perkembangan pendidikan di Indonesia, sekolah memiliki peran yang begitu berarti untuk memajukan bangsa oleh karena itu di perlukan perhatian yang khusus.

Sekolah sebagai organisasi merupakan kelompok orang pada suatu perkumpulan yang mempunyai tujuan bersama. Salah satu bagian yang terpenting dalam suatu organisasi sekolah yaitu guru, guru sebagai anggota organisasi mempunyai peranan yang penting dimana suatu organisasi berhasil atau tidaknya dalam kegiatan mengajar di sekolah itu sendiri. Organisasi yang ada di sekolah dipimpin oleh seorang kepala sekolah, sedangkan guru itu sebagai pendidik. Sebagai pengajar, guru bertugas untuk membina dan juga membimbing anak didik agar menjadi generasi manusia susila yang cakap.

Manusia itu sendiri hanya bisa dilakukan oleh seorang guru yang berkompeten, profesional dan juga mempunyai kinerja yang optimal. Selain itu guru juga harus bisa kreatif dalam hal mengajar siswanya, karena mengajar dengan cara yang kreatif tentunya akan membuat siswanya itu senang dalam

mengikuti pembelajaran. dengan cara mengajar kreatif tentunya juga akan mengembangkan kreatifitas para siswanya itu sendiri.

Perubahan- perubahan yang terjadi di era globalisasi saat ini yang kemajuannya begitu cepat, lembaga institusi maupun organisasi yang lainnya dituntut untuk bisa menyesuaikan dengan adanya perkembangan yang terjadi saat ini dari segi yang ada dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia yang terbatas yang ada dalam organisasi diharapkan bisa mengotimalkan sehingga dapat tercapai tujuan yang diharapkan oleh suatu organisasi yang telah ditetapkan. Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari suatu kemajuan ilmu, pembangunan dan juga teknologi. Oleh karena itu di era sekarang ini dimana teknologi dan juga peradaban yang semakin maju, menuntut Sumber Daya Manusia yang kompeten yang memiliki semangat dan juga kedisiplinan tinggi dalam menjalankan peran maupun fungsinya baik itu untuk tujuan individual maupun tujuan dari organisasi itu sendiri. Seperti dalam suatu negara, maju atau tidaknya negara itu sendiri tergantung dari Sumber Daya Manusia yang terdapat dalam ruang lingkup negara itu sendiri.

Tingkat keberhasilan dalam suatu tujuan pendidikan agar tercapai dilihat dari suatu sekolah itu tergantung dari sumber daya manusianya yaitu yang terdapat di dalam sekolah itu sendiri seperti kepala sekolah, guru, siswa, pegawai tata usaha dan juga tenaga kependidikan yang ada. Selain hal tersebut perlu didukung dengan adanya sarana dan juga prasarana yang memadai. Supaya membentuk manusia yang sesuai dengan tujuan pembangunan nasional, yang pada hakikatnya bertujuan meningkatkan

kualitas manusia dan seluruh masyarakat Indonesia yang maju, modern berdasarkan Pancasila, maka dibutuhkan tenaga pendidik yang berkualitas.

Keberadaan guru merupakan pelaku utama sebagai fasilitator penyelenggaraan proses belajar siswa. Oleh karena itu, kehadiran dan profesionalismenya sangat berpengaruh dalam mewujudkan program pendidikan nasional. Guru harus memiliki kualitas yang cukup memadai, karena guru merupakan salah satu komponen mikro sistem pendidikan yang sangat strategis dan banyak mengambil peran dalam proses pendidikan persekolahan (Suyanto dan Hisyam, 2000:27).

Guru merupakan komponen paling menentukan dalam sistem pendidikan secara keseluruhan, yang harus mendapat perhatian sentral, pertama dan utama, figur satu ini akan senantiasa menjadi sorotan strategis ketika berbicara masalah pendidikan, karena guru selalu terkait dengan komponen manapun dalam sistem pendidikan, guru memegang peran utama dalam pemabngunan pendidikan khususnya yang diselenggarakan secara formal di sekolah, guru juga sangat menentukan keberhasilan peserta didik, terutama dalam kaitannya dengan proses belajar mengajar. Guru merupakan komponen yang paling berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas. Oleh karena itu upaya perbaikan apapun yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan tidak akan memberikan sumbangan yang signifikan tanpa di dukung oleh guru yang profesional dan berkualitas.

Sekolah Menengah Pertama (SMP) termasuk dalam jenis pendidikan formal, yang bertujuan menyiapkan siswa dengan bekal ilmu pengetahuan agar siswa dapat melanjutkan pendidikan ke Sekolah Menengah Atas (SMA) atau Sekolah Menengah Kejuruan (SMK). SMP N 1 Alian adalah salah satu sekolah menengah pertama negeri yang ada di Kabupaten Kebumen.

SMP Negeri 1 Alian diharapkan dapat mendidik dan juga membina peserta didiknya sehingga menghasilkan generasi ataupun lulusan yang cerdas, beriman, bernurani, berprestasi dan juga berwawasan lingkungan. SMP Negeri 1 Alian merupakan

SMP yang berbasis Negeri yang mempunyai 3 kelas yaitu kelas VII, VIII, dan IX yang setiap kelasnya terdiri dari 7 kelas yaitu A,B,C,D,E,F,dan G. SMP N 1 Alian adalah salah satu sekolah menengah pertama negeri yang ada di Kabupaten Kebumen.

SMP N 1 Alian juga merupakan satu satunya sekolah negeri di kecamatan Alian. Walaupun dikatakan sekolah yang berbasis negeri namun di sekolah SMP Negeri 1 Alian ini menanamkan dan juga menerapkan nilai-nilai agama. Walaupun dikatakan sekolah yang berada didesa namun sekolah ini tidak kalah dari sekolah lainnya, karena sekolah SMP N 1 Alian ini menyiapkan generasi siswa yang cerdas secara intelektual, spiritual dan juga emosional. SMP Negeri 1 Alian juga mempunyai tenaga pendidik yang berkualitas dan mempunyai kompetensi yang mumpuni ini dibuktikan dengan adanya tenaga pendidik di sekolah tersebut mayoritas guru sertifikasi.

Adapun salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan tugas guru yaitu kinerjanya dalam merencanakan/merancang, melaksanakan dan mengevaluasi proses belajar mengajar. Menurut Suparlan fungsi guru dalam proses belajar mengajar adalah sebagai pendidik, pengajar, pembimbing dan sebagai pelatih(Suparlan,2005: 28).

Komponen pendidikan pertama yang sangat penting keberadaannya disekolah untuk melaksanakan pembelajaran yang baik adalah guru, karena guru merupakan tenaga pendidik yang akan mendidik peserta didik. Berkaitan dengan tugas guru dalam proses pembelajaran, guru berperan sebagai fasilitator, motivator dan stimulator proses pembelajaran yang mengharuskan guru menguasai kemampuan dasar dalam mengajar. Sebagai tenaga profesional, guru memegang peranan dan tanggung jawab yang penting dalam pelaksanaan program pembelajaran disekolah.

Guru bertanggung jawab atas ketercapaian tujuan pengajaran disekolah. Guru merupakan pembimbing dan contoh bagi siswa dalam pembentukan kepribadian siswa dan karena itu guru perlu mempunyai kinerja yang baik. Kinerja merupakan suatu keadaan yang menunjukkan banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan atau dihasilkan seorang individu atau kelompok

kerja sesuai dengan *job description* masing-masing. Kinerja yang berada di SMP Negeri 1 Alian sudah baik, dikatakan baik karena guru sudah melakukan tugasnya dengan baik sesuai dengan rencana pembelajaran yang telah dibuat, dan juga sering melakukan pembaruan dalam rencana pembelajaran. Selain itu guru juga sudah bekerja sesuai dengan basicnya masing-masing. Untuk mengetahui hasil penilaian kinerja sesuai guru sudah baik salah satunya dengan adanya penilaian kinerja.

Penilaian kinerja dalam supervisi terdapat beberapa komponen seperti : kalender pendidikan, analisis minggu efektif, SK pembagian tugas, jadwal tatap muka, program tahunan, program semester, silabus, RPP, penghitungan KKM, jurnal mengajar, daftar hadir siswa, daftar penilaian, program terstruktur dan mandiri, analisis hasil penilaian, program remedial pengayaan, kumpulan instrumen penilaian, catatan pembelajaran di luar kelas, buku-buku sumber belajar, dan buku: pembinaan/ agenda/ rapat. Daftar penilaian ada 4, yaitu penilaian harian, penilaian akhir semester, penilaian akhir tahun, penilaian raport. Penilaian harian ada 3, yaitu penilaian sikap, penilaian pengetahuan, dan penilaian keterampilan.



Dari gambar I-1 diatas dapat disimpulkan bahwa hasil rata-rata penilaian kinerja guru pada SMP Negeri 1 Alian sudah dikatakan baik hal ini dibuktikan dari tahun 2016 sampai dengan tahun 2019 mengalami kenaikan yang signifikan terutama pada tahun 2019. Kinerja suatu perusahaan atau organisasi merupakan akumulasi kinerja semua individu yang bekerja di dalamnya. Adapun keberhasilan dalam peningkatan kinerja salah satunya tergantung dari mutu atau kualitas dari guru, selain itu mutu juga berkaitan dengan beberapa hal, diantaranya

yaitu seperti kepemimpinan kepala sekolahnya, disiplin yang diterapkan dan juga kompetensi guru yang bersangkutan.

Penerapan gaya kepemimpinan yang sesuai akan mendukung tercapainya tujuan organisasi yang akan nampak dari kinerja sebuah organisasi. Peningkatan kinerja ini didukung oleh sikap dasar pegawai, dalam hal ini pendidik dan tenaga kependidikan terhadap diri sendiri (disiplin) dan kompetensi. Disiplin kerja adalah sikap dan perilaku seorang guru dan karyawan yang diwujudkan dalam bentuk kesediaan seorang guru dan karyawan tersebut dengan penuh kesadaran dan keikhlasan atau dengan paksaan untuk mematuhi dan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Kepala Sekolah merupakan pemimpin dalam sebuah sekolah yang mempunyai tanggung jawab paling penting untuk mencapai suatu organisasi agar menjadi baik. Peranan pemimpin sebagaimana dikemukakan oleh Purwanto (2015:93) antara lain sebagai pelaksana, perencana, ahli, dan mewakili kelompok dalam tindakannya ke luar. Selain itu, pemimpin berperan mengawasi hubungan antar anggota kelompoknya, bertindak sebagai pemberi pujian atau hukuman dan sebagai penengah. Pemimpin merupakan lambang dari kelompok dan pemegang tanggung jawab para anggota kelompoknya.

Selain itu pemimpin merupakan pencetus suatu tujuan, merencanakan, mengorganisasikan, menggerakkan, dan juga mengendalikan seluruh sumber daya yang dimiliki sehingga tujuan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Pemimpin dalam suatu organisasi dituntut harus mampu untuk menciptakan suatu kondisi agar mampu bekerja dengan baik, dan juga mampu untuk mau atau bersedia bekerja ke arah tujuan organisasi yang terdapat di sekolah itu. Seorang pemimpin juga tidak bisa lepas dari gaya kepemimpinan.

Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi(Hasibuan, 2013). Berdasarkan hasil informasi dan wawancara yang di peroleh di sekolah SMP N 1 Alian pimpinan atau kepala sekolah disana beliau merupakan sosok yang menginspirasi para

karyawannya karena beliau orang yang terbilang disiplin seperti contoh ketika beliau berangkat ke sekolah selalu tepat waktu dan juga sebelum para karyawan datang, selain itu pemimpin juga mampu untuk mengambil sikap di setiap keputusannya.

Pengelolaan Sumber Daya Manusia yang baik haruslah diupayakan oleh suatu organisasi salah satu bentuk upaya untuk meningkatkan kinerja guru itu sendiri adalah disiplin kerja. Disiplin kerja diperlukan oleh suatu organisasi guna menunjang kualitas SDM yang berorientasi pada organisasi dan juga peningkatan kinerja pegawai itu sendiri. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur serta menunjukkan tingkat kesungguhan kerja pegawai dalam perusahaan. Disiplin kerja mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan perusahaan maupun tuntutan tugas yang terdapat dalam pekerjaan (Simamora, 2014:10).

Disiplin merupakan modal utama yang menentukan kinerja guru termasuk SMP Negeri 1 Alian. Informasi yang diperoleh dari SMP Negeri 1 Alian adalah disana disiplin yang diterapkan sudah bagus dan lebih baik dari sebelumnya. Perubahan yang dilakukan adalah perubahan presensi yang sebelumnya menggunakan manual sekarang menggunakan sistem yang lebih baik dan juga canggih yaitu finger print. Dengan adanya finger print ini mampu meningkatkan tingkat kedisiplinan para guru dan juga karyawannya, sehingga para guru maupun karyawannya tidak bisa korupsi waktu.

Penggunaan presensi ini memperuntukan para guru untuk datang lebih awal dari jam kerja dan tidak semata-mata sendiri. dengan presensi itu sendiri menjadikan para guru untuk datang tepat waktu sesuai jam kerja. Selain presensi fenomena yang lain yaitu ketika proses pembelajaran guru tidak pernah absen kecuali ada keperluan yang penting, jika ada keperluan penting guru akan memberikan tugas tambahan untuk siswanya, selanjutnya ketika penggunaan sragam setiap harinya guru diwajibkan untuk menggunakan sragam yang telah ditentukan dan mereka selalu menggunakan sragam yang sudah sesuai dengan peraturan yang dibuat.

Ketika pengumpulan RPP sebagian besar guru mengumpulkan tepat waktu sesuai target yang telah ditentukan. Dalam hal berprilaku juga ada aturan tersendiri disekolah SMP N 1 Alian sampai saat ini yang masih berlaku yaitu dimana para guru maupun karyawan dilarang merokok dikantor ataupun lingkungan kelas, bila ingin merokok diwajibkan ditempat yang sudah ditetapkan oleh sekolah atau sudah disediakan tempat tersendiri untuk merokok. Selain itu dalam penyusunan RPP dan juga RPS para guru mengumpulkannya tepat waktu tidak melampaui batas yang telah ditentukan. Guru SMP N 1 Alian juga menerapkan taat terhadap aturan perilaku disana guru tidak pernah meninggalkan lingkungan sekolah kecuali ada keperluan yang mendesak dan sudah diberi ijin oleh kepala sekolah.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru salah satunya yaitu kompetensi. Sekolah juga harus memperhatikan bagaimana menjaga dan juga mengelola kemampuan dari pegawainya dalam bekerja sehingga pegawai akan fokus pada tujuan dari sekolah. Menjaga kemampuan atau kompetensi merupakan hal yang penting karena kompetensi yang dimiliki oleh para guru merupakan salah satu kunci dalam penentuan keberhasilan tujuan sekolah. Keberhasilan sekolah dalam mendidik para siswanya tidak terlepas dari sumber daya manusia yang dimiliki oleh sekolah itu terutama guru, selain itu juga dapat ditentukan oleh kompetensi dan juga kinerja dari para guru di setiap sekolah.

Kompetensi merupakan suatu hal yang penting untuk dimiliki oleh setiap guru sebab dapat menjadi suatu landasan dasar yang menjadi alat ukur agar tahu bagaimana seorang individu mampu melihat kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Seorang individu yang berkompeten berhasil dalam melaksanakan tugas dibuktikan dengan diperolehnya suatu prestasi atau pencapaian yang diraih, sehingga akan menimbulkan kepuasan tersendiri bagi dirinya.

Guru di SMP Negeri 1 Alian rata-rata guru sertifikasi. Selain itu untuk mengasah kemampuan para guru melakukan pelatihan-pelatihan yang menunjang untuk

pengembangan kemampuan pada setiap guru. Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk mengambil judul penelitian “**Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja dan Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru pada SMP Negeri 1 Alian**”.

LANDASAN TEORI

1. Kinerja

Kinerja adalah suatu tingkat pelaksanaan tugas yang dicapai oleh seseorang atau suatu organisasi, dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan sebagai tujuan. Dengan demikian kinerja dapat dimaknai sebagai kemampuan kerja yang dilihat dari tingkat pencapaian atau penyelesaian tugas yang menjadi tanggung jawabnya, apakah sudah selesai dengan syarat yang telah ditetapkan dari suatu bidang pekerjaannya dan kinerja sebagai penampilan kerja menuntut adanya penampakan potensi seseorang (Rahmanto,2000: 13).

Kinerja seseorang (termasuk guru) dapat diukur melalui lima indikator berikut: (Uno & Lamatenggo, 2012):

- a. Kualitas kerja
- b. Kecepatan/ketetapan kerja
- c. Inisiatif dalam kerja
- d. Kemampuan kerja
- e. Komunikasi

2. Kepemimpinan Transformasional

Menurut Setiawan dan Muhith (2013: 98), kepemimpinan transformasional merupakan pemimpin yang mampu mem transformasikan organisasi dalam menghadapi perubahan. Berikut adalah beberapa indikator gaya kepemimpinan transformasional menurut Robbins (2010: 263):

- a. Kharismatik
- b. Motivasi/inspirasi
- c. Stimulasi/rangsangan intelektual
- d. Perhatian yang individual

3. Disiplin kerja

Menurut Latiener dalam Sutrisno (2011: 87), disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Indikator-indikator untuk mengukur disiplin kerja pada guru yaitu:

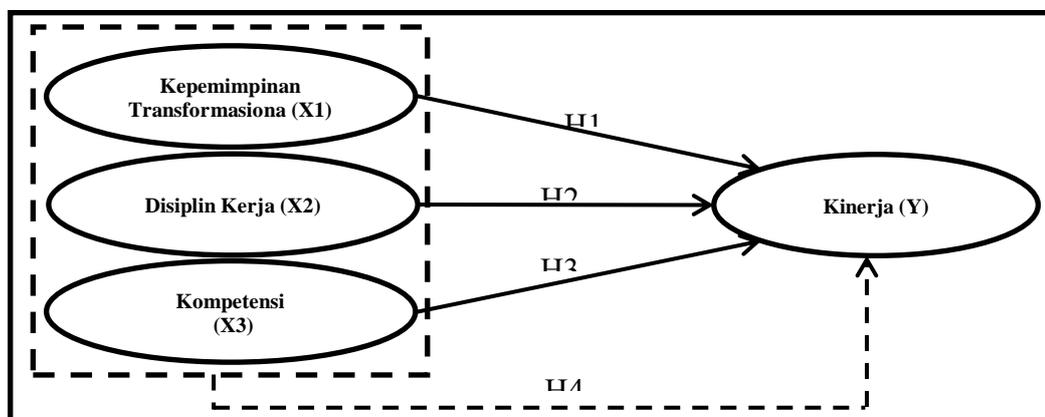
- a. Taat terhadap aturan waktu
- b. Taat terhadap peraturan organisasi
- c. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan
- d. Taat terhadap peraturan lainnya di organisasi/instansi.

4. Kompetensi

Menurut Amstrong yang dikutip oleh Sudarmanto (2011: 46) kompetensi merupakan apa yang orang bawa pada suatu pekerjaan dalam bentuk tipe dan tingkatan-tingkatan perilaku yang berbeda-beda yang menentukan aspek-aspek kinerja pekerjaan. Selain itu, dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen juga menjelaskan tentang kualifikasi, kompetensi, dan sertifikasi. Dimana pasal 8 menyatakan bahwa guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Selanjutnya pasal 10 ayat (1) menyatakan bahwa kompetensi guru sebagaimana dimaksud dalam pasal 8 meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi. Indikator- indikator kompetensi sebagai berikut:

- a. Kompetensi Pedagogik
- b. Kompetensi Kepribadian
- c. Kompetensi Sosial
- d. Kompetensi Profesional

5. Model Empiris



6. Hipotesis

Berdasarkan penelitian terdahulu dan kerangka pemikiran diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

- H1: Diduga kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja guru.
- H2: Diduga disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru.
- H3: Diduga kompetensi berpengaruh terhadap kinerja guru.
- H4: Diduga kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, dan kompetensi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja.

METODE PENELITIAN

1. Obyek Penelitian

Objek penelitian adalah suatu atribut dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Objek penelitian ini adalah variabel kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, dan kompetensi terhadap kinerja guru.

2. Subyek Penelitian

Subyek penelitian merupakan sesuatu yang sangat penting kedudukannya di dalam penelitian, subyek penelitian harus ditata sebelum peneliti siap untuk mengumpulkan data. Subyek penelitian ini adalah guru PNS di SMP Negeri 1 Alian yang berjumlah 30 orang.

3. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono, (2010:61). Dalam penelitian ini, yang akan menjadi populasinya yaitu 30 guru PNS yang ada di SMP Negeri 1 Alian. Suharsimi Arikunto (1996:120) yang menyatakan, bahwa jika jumlah subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh guru PNS yang ada di SMP Negeri 1 Alian dengan jumlah 30 orang. Penelitian ini menggunakan penelitian populasi, karena seluruh guru PNS tersebut dijadikan subjek penelitian. Adapun jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode sensus yakni berdasarkan pada ketentuan yang dikemukakan oleh Sugiyono (2016) yang dimaksud dengan teknik Nonprobability Sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang

dari 50 orang atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampling jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel (Sugiyono, 2016). Dalam penelitian ini, pengambilan sampel jenuh dengan menggunakan seluruh populasi guru PNS berjumlah 30 orang. Sehingga sampel yang digunakan adalah sampel jenuh.

4. Jenis Data

a. Data Primer

Data primer yaitu data yang diperoleh dari sumber penelitian secara langsung dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan sekumpulan pertanyaan tertulis yang disusun untuk memperoleh jawaban responden.

b. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain), misalnya jurnal, penelitian, buku-buku, teks.

5. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang dimaksud untuk memperoleh bahan- bahan yang relevan dan akurat melalui :

- a. Observasi, yaitu dengan melakukan pengamatan secara langsung pada obyek penelitian.
- b. Studi Pustaka, yaitu mengumpulkan dan memeriksa atau menelusuri dokumen-dokumen atau kepustakaan yang dapat memberikan informasi atau keterangan yang dibutuhkan oleh peneliti.
- c. Kuesioner, yaitu dengan membuat daftar pertanyaan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti dan diajukan kepada seluruh guru PNS di MTs N 5 Kebumen.
- d. Wawancara, yaitu apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti. Teknik pengumpulan data ini mendasarkan pada laporan tentang diri sendiri atau *self-report* atau setidaknya pada pengetahuan keyakinan pribadi.

6. Teknik Analisis Data

a. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah transformasi data mentah ke dalam bentuk yang mudah dipahami atau diinterpretasi. Analisis deskriptif, yang juga disebut analisis pendahuluan, bertujuan untuk mengetahui karakteristik setiap variabel dalam sampel. Analisis deskriptif diperoleh dari jawaban kuesioner seperti jumlah responden, usia, alamat dan lain-lain. Data hasil analisis deskriptif yang telah dilakukan tersebut selanjutnya ditampilkan dalam bentuk tabel. Hasil analisis ini juga dapat dipakai sebagai bahan pertimbangan untuk menentukan analisis dalam uji hipotesis (Simamora, 2004:231).

b. Analisis Statistik

Analisis statistik atau kuantitatif digunakan untuk menganalisis data dari hasil jawaban kuisisioner dengan menggunakan metode-metode statistik. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu berupa program aplikasi komputer yaitu SPSS (*Statistica Product and Service Solutions*) 23 for windows.

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil dari perhitungan dengan menggunakan bantuan program SPSS maka diketahui hasil uji t regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = 2,464 + 0,085X_1 + 0,795X_2 + 0,057X_3 + e$$

a. Konstanta

Konstanta 2,646 artinya jika variabel kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, kompetensi bernilai nol maka besarnya nilai kinerja 2,646.

b. Variabel independen

$$b_1 = 0,082$$

Koefisien regresi untuk X_1 sebesar 0,082 artinya setiap kenaikan bertambahnya satu satuan variabel kepemimpinan transformasional akan meningkatkan kinerja sebesar 0,082 poin apabila variabel independen lainnya tetap.

$$b_2 = 0,795$$

Koefisien regresi untuk X₂ sebesar 0,795 artinya setiap kenaikan satu satuan variabel disiplin kerja akan meningkatkan kinerja sebesar 0,795 poin apabila variabel independen lainnya tetap.

$$b_3 = 0,057$$

Koefisien regresi untuk X₃ sebesar 0,057 artinya setiap kenaikan satu satuan variabel kompetensi akan meningkatkan kinerja sebesar 0,057 poin apabila variabel independen lainnya tetap.

2. Uji Hipotesis

Uji parsial merupakan suatu pengujian untuk mengetahui pengaruh yang signifikan pada variabel independen, dengan ketentuan:

- Tidak ada pengaruh signifikan apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan signifikansi $> 0,05$, maka hipotesis ditolak.
- Terdapat pengaruh signifikan apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikansi $< 0,05$, maka hipotesis diterima.

Untuk menjawab hipotesis pada penelitian ini hipotesis dapat dilihat dari Titik Persentase Distribusi t dengan rumus ($df = N - K - 1$). Perhitungan t tabel 30-3-1 maka hasil t tabel dengan 30 responden sebesar 1,705

- Variabel Kepemimpinan Transformasional**
Persamaan diatas menunjukkan bahwa $t_{hitung} 0,636 < 1,705 t_{tabel}$ dengan signifikansi $0,530 > 0,05$ yang berarti variabel kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja guru PNS SMP Negeri 1 Alian.
- Variabel Disiplin Kerja**
Persamaan diatas menunjukkan bahwa t_{hitung} sebesar $4,773 > 1,705 t_{tabel}$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti variabel disiplin memiliki pengaruh terhadap kinerja guru PNS SMP Negeri 1 Alian, berarti semakin tingginya disiplin kerja akan mempengaruhi tingkat kinerja guru.
- Variabel Kompetensi**
Persamaan diatas menunjukkan bahwa $t_{hitung} 0,661 < t_{tabel} 1,705$ dengan signifikansi $> 0,05$ yang berarti variabel kompetensi tidak

memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru PNS SMP Negeri 1 Alian.

- Berdasarkan analisis diperoleh F_{hitung} sebesar $8,029 > F_{tabel} 2,98$ dengan signifikansi $0,001 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, dan kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru PNS SMP Negeri 1 Alian

3. Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi Adjusted R Square diperoleh 0,417 artinya 41,7% variabel kinerja dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan kompetensi sedangkan sisanya 41,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data kuesioner mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja guru PNS pada SMP Negeri 1 Alian dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru PNS pada SMP Negeri 1 Alian.
- Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru PNS SMP Negeri 1 Alian. Hal ini dapat disimpulkan bahwa disiplin yang baik akan berpengaruh terhadap Kinerja Guru.
- Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi tidak berpengaruh terhadap Kinerja guru PNS pada SMP Negeri 1 Alian.
- Variabel kepemimpinan, disiplin dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru PNS SMP Negeri 1 Alian.

5. Keterbatasan

Penelitian yang dilakukan tidak lepas dari keterbatasan yang diharapkan dapat disempurnakan oleh penelitian selanjutnya. Semoga keterbatasan yang disampaikan penulis dapat bermanfaat

untuk penelitian selanjutnya, adapun keterbatasan sebagai berikut:

- a. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, wawancara, dan studi pustaka.
 - b. Temuan penelitian ini dapat digunakan di SMP Negeri 1 Alian saja. Penelitian selanjutnya dapat memperluas populasi penelitian.
 - c. Penelitian ini belum dapat mengungkapkan secara keseluruhan faktor yang mempengaruhi kinerja dalam penelitian ini hanya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja dan Kompetensi. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja..
- e. Implikasi**

Saran yang dapat disampaikan sehubungan dengan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Implikasi Praktis

Berdasarkan atas temuan penelitian yang dibahas pada bab sebelumnya maka ada beberapa implikasi praktis sesuai dengan prioritas yang dapat diberikan sebagai masukan:

- 1) Berdasarkan penelitian ini kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 1 Alian. Meskipun demikian kepemimpinan transformasional masih memiliki kemungkinan untuk berpengaruh terhadap kinerja guru melalui moderasi iklim sekolah, adanya keterlibatan penuh kepala sekolah dalam menciptakan iklim sekolah yang kondusif bagi guru sehingga akan meningkatkan kinerja, selain itu sebaiknya didukung dengan adanya perbaikan dalam hal pola kepemimpinan. Pola tersebut ditujukan untuk lebih mempengaruhi para bawahannya. Misalkan komunikasi antara pemimpin dan bawahan lebih ditingkatkan lagi, sering melakukan sharing diwaktu senggang.

- 2) Berdasarkan penelitian ini disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Alian. Implikasi hasil dari penelitian ini tentang disiplin kerja yang baik seperti mematuhi aturan yang telah ditetapkan di sekolah itu sendiri, guru-guru taat terhadap aturan waktu. Hasil penelitian ini menunjukan semakin tinggi disiplin kerja guru SMP Negeri 1 Alian maka semakin tinggi pula kinerjanya.

3) Kompetensi

Berdasarkan penelitian ini kompetensi yang ada pada sekolah tidak berpengaruh terhadap kinerja seorang guru. Artinya bahwa kompetensi belum mampu untuk memberikan dampak nyata terhadap kinerja. Hal yang dapat di tempuh untuk peningkatan kompetensi guna menunjang kinerja guru salah satunya yaitu dengan melakukan peningkatan kompetensi diri. Untuk meningkatkan kinerja guru, guru lebih memperhatikan evaluasi dalam rencana pembelajaran yang telah dibuat. Selain itu kemungkin ada variabel lain yang lebih mempengaruhi kinerja selain kompetensi, misalkan kecerdasan emosional.

b. Implikasi Teoritis.

- 1) Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja Berdasarkan analisis untuk variabel kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Alian. Karena uji t variabel kepemimpinan transformasional nilai t_{hitung} 0,636 < 1,703 t_{tabel} . Kondisi ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru PNS SMP Negeri 1 Alian. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Satrijo Budiwibowo (2014) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional

tidak berpengaruh secara signifikan. Semakin baik kepemimpinan transformasional maka belum tentu mempengaruhi tingkat kinerja.

2) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja

Berdasarkan analisis untuk variabel disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Karena hasil uji t menunjukkan nilai $t_{hitung} 4,773 > 1,703 t_{tabel}$ dengan signifikansi $0,000 < 0,01$. Kondisi ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Alian. Semakin tinggi disiplin kerja guru PNS SMP Negeri 1 Alian maka semakin tinggi pula kinerjanya. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yogie Rahmat 2019 menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja. Semakin baik disiplin maka semakin tinggi tingkat kinerja.

3) Pengaruh kompetensi terhadap kinerja

Berdasarkan analisis untuk variabel kompetensi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja. Karena hasil nilai $t_{hitung} 0,661 < t_{tabel} 1,705$ dan tingkat signifikansi lebih dari 0,005. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Arie Supriyatno, Subiyanto, Tawil (2016) menunjukkan hasil bahwa kompetensi tidak menunjukkan hasil yang signifikan. Artinya jika ada penambahan satu satuan kompetensi guru maka akan menurunkan tingkat kinerja guru. Ketika kompetensi harus terpenuhi para guru merasa terbebani sehingga menurunkan tingkat kinerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

Azizah Nue dkk,2017. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja guru pada

SMK Abdulrahman Wahid Lamongan. Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi. Volume 5.

Budiawibowo Satrijo,2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Transformasional dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. Premiere Educandum, Volume 4 Nomor 2.

Certo, Samuel C & S. Trevis Certo. 2012. *Modern Management: Concepts and Skill (Twelfth Edition)*. New Jersey: Prentice Hall is and Imprint Pearson.

Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hafid Moh.,2017. Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru Sekolah dan Madrasah Di Lingkungan Pondok Pesanten Salafiyah Syafi'iyah Sukeherjo.*Jurnal Pendidikan Islam Indonesia*. Volume 1 No 2.

Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Keenam Belas, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.

Inayatillahla Siti dkk,2016. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Di Ma Miftahul Huda Dan Ma Fathan Mubina. Ta'dibi ISSN 2442-4994. Volume 5 No 1.

Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada

Kerlinger dan Pedhazur. 2002. *Korelasi dan Analisis Regresi Ganda*. Semarang: Nurcahya.

Mangkuprawira, S., dan A.V. Hubeis, (2007) *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Penerbit Ghalia Indonesia, Bogor.

Marselus R.Payong,*Sertifikasi Profesi Guru: Konsep Dasar, Problematika dan implementasinya*,(Jakarta:PT.Indeks. 2011),hlm.28-29

- Mulyasa, E., (Enco), (2007). *Standar kompetensi dan sertifikasi guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Permendikbud 57-2012 UKG PP 19-2005 SNP Undang-Undang Nomer 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
- Rahmat Yogie, 2018. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri 23 Pekanbaru. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Riau Economic and Bussines Revie*.
- Setiawan, Bahar Agus dan Abd. Muhith, *Transformational Leadership: Ilustrasi di Bidang Organisasi Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Pers, 2013.
- Shoim dkk, 2019. Analisis Motivasi, Kompetensi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Al-islam 1 Surakarta. *Jurnal Ilmiah Edunomika*. Volume 3.
- Simamora, Henry. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE. YKPN.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- James. (1984). *Folklor Indonesia*
- Suparlan. (2005). *Menjadi Guru Efektif*. Yogyakarta: Hikayat
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Suyanto dan Hisyam, Djihad. (2000). *Refleksi dan Reformasi Pendidikan di Indonesia Milenium III*, Yogyakarta: Adi Cipta.
- Uno, H. B., & Lamatenggo, N. (2012). *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Uno, H. B., & Lamatenggo, N. (2012). *Teori kinerja dan pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Yukl, Gary. 2010. *Kepemimpinan Dalam Organisasi (Edisi Kelima)*. Alih bahasa: Budi Supriyanto. Jakarta: PT. Indeks.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja. Edisi ketiga*. Jakarta: PT. Raja Grafindo /Prasada.
- Arie Supriyatno, Subiyanto, Tawil. 2016. Pengaruh Sertifikasi Pendidik, Kompetensi Guru Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMA. *Ikatan Sarjana Pendidikan Indonesia (ISPI) Jawa Tengah Volume 3 Nomor 2*.

