

PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPETENSI, DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA GURU DI SMP NEGERI 1 PETANAHAN KEBUMEN

Sapondriyo, Marynta Putri Pratama
Program Studi Manajemen S1
STIE Putra Bangsa
sapondriyo844@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis bagaimana pengaruh disiplin kerja, kompetensi dan kepemimpinan transformasional terhadap guru PNS di SMP N 1 Petanahan Kebumen. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 31 orang responden guru PNS di SMP N 1 Petanahan Kebumen. Teknik pengumpulan data dengan cara menyebarkan kuesioner. Analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dan koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru PNS di SMP N 1 Petanahan Kebumen. (2) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru PNS di SMP N 1 Petanahan Kebumen. (3) Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru PNS di SMP N 1 Petanahan Kebumen. (4) Disiplin kerja, kompetensi dan kepemimpinan transformasional secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru PNS di SMP N 1 Petanahan Kebumen

Kata kunci : Disiplin kerja, kompetensi, kepemimpinan transformasional dan kinerja guru.

ABSTRACT

This study aims to examine and analyze how the influence of work discipline, competence and transformational leadership on PNS teachers in SMP N 1 Petanahan Kebumen. The number of samples taken as many as 31 respondents PNS teachers in SMP N 1 Petanahan Kebumen. Data collection techniques by distributing questionnaires. The analysis used is the validity test, the reliability test, the classic assumption test, multiple linear regression analysis and the coefficient of determination. The results of this study indicate that: (1) Work discipline has a positive and significant effect on the performance of PNS teachers in SMP N 1 Petanahan Kebumen. (2) Competence has a positive and significant effect on the performance of PNS teachers at SMP N 1 Petanahan Kebumen. (3) Transformational leadership has a positive and significant effect on the performance of PNS teachers in SMP N 1 Petanahan Kebumen. (4) Work discipline, transformational leadership and competence together (simultaneous) have positive and significant effect on the performance of PNS teachers in SMP N 1 Petanahan Kebumen.

Keywords: Work discipline, competence, transformational leadership and teacher performance.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pendidikan adalah mesin pertumbuhan setiap bangsa. Hampir setiap negara memprioritaskan pendidikan bagi setiap warga negaranya, dengan memastikan bahwa seluruh warga negara memiliki akses terhadap pendidikan. Pendidikan tinggi merupakan tahap pendidikan yang sangat penting, dimana setiap warga negara siap memberikan kemampuannya dalam pengembangan

sosio-ekonomi negaranya. Pada UU No. 20 Tahun 2003 pasal 1 tentang Sistem Pendidikan Nasional, yaitu pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Selain tenaga kependidikan yang mendukung suksesnya dunia pendidikan adalah tenaga pendidik (guru). Kinerja guru mempunyai peran yang sangat penting dalam pencapaian tujuan sekolah. Menurut Uno (2012 : 59-60) kinerja adalah hasil dari capaian pelaksanaan yang dituntut dari seseorang tentang tanggung jawab yang diberikan secara menyeluruh yang dibuktikan dengan hasil prestasi kerja yang baik. Masalah kinerja menjadi sorotan berbagai pihak, kinerja guru akan dirasakan oleh siswa dan orang tua siswa. Salah satu indikator kinerja guru dikatakan baik dapat dilihat dari hasil Penilaian Kinerja Guru SMP Negeri 1 Petanahan:

Tabel 1 Tingkat kelulusan SMP Negeri 1 Petanahan

NO	Th. Pelajaran	Nilai Rata-rata	Persentase kelulusan da 1
1	2012/2013	28,62	
2	2013/2014	25,75	100
3	2014/2015	27,93	100
4	2015/2016	27,27	100
5	2016/2017	28,01	100
6	2017/2018	26,49	100

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan bahwa tingkat kelulusan di SMP Negeri 1 Petanahan mengalami peningkatan dari 98,74% menjadi 100%, keberhasilan ini akan menambah penilaian positif dari masyarakat dan wali siswa. Nilai rata-rata pada tahun pelajaran 2017/2018 mengalami penurunan walaupun dilihat dari tingkat kelulusan masih 100%.

Disiplin merupakan salah satu upaya perbaikan yang perlu dilakukan melalui pembenahan, karena itu disiplin harus mampu ditanamkan pada seluruh sumber daya manusia. Singodimejo dalam Sutrisno (2009) mengatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Pendisiplinan pegawai merupakan suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk

kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya. Seorang guru dikatakan memiliki hasil kerja yang tinggi, jika beban kerja yang ditetapkan oleh lembaga tercapai. Dalam menciptakan disiplin diperlukan bimbingan dan arahan bagi pegawai agar tercipta suasana yang tertib dan baik dalam organisasi. Disiplin suatu organisasi dikatakan baik jika sebagian pegawai mentaati peraturan-peraturan yang ada.

Tabel Kedisiplinan Guru SMP Negeri 1 Petanahan

No	Bulan	Jumlah Guru Terlambat	Persentase
1	Februari	1 orang	3,23%
2	Maret	2 orang	6,46%
3	April	0 orang	0%
4	Mei	2 orang	6,46%
5	Juni	2 orang	6,46%

Sumber: Data Primer SMP Negeri 1 Petanahan 2019

Berdasarkan Tabel I-2 di atas maka dapat diketahui bahwa selama 5 bulan terakhir hanya terdapat 6,46% tingkat keterlambatan tertinggi, hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan guru PNS di SMP Negeri 1 Petanahan sudah baik.

pengetahuan. Sikap dan perilaku karyawan secara sukarela berusaha bekerja secara

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi. Oleh karena itu, setiap pimpinan selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang pimpinan dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin dengan baik. Untuk memelihara dan meningkatkan disiplin yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhi. Manajemen mempunyai tanggung jawab dalam membangun untuk menciptakan suatu iklim disiplin di mana sebagian standar harus diketahui dan dipahami oleh semua guru. Bila para guru tidak mengetahui standar-standar apa yang harus dicapai, akan cenderung menjadi salah arah. Hal lain yang dapat mempengaruhi kinerja selain disiplin adalah kompetensi.

Kompetensi memiliki peran yang sangat penting dalam melakukan suatu pekerjaan agar dapat memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan dan sasaran serta menyangkut kewenangan setiap individu. Menurut Scale sebagaimana dikutip oleh Sutrisno (2011: 202) secara harfiah kompetensi berasal dari kata *competence* yang artinya kecakapan, kemampuan, dan wewenang. Secara etimologi, kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang

pemimpin atau staf yang mempunyai keterampilan, pengetahuan dan perilaku yang baik. Dalam melakukan tugas dan tanggung jawab atau mengambil keputusan sesuai dengan perannya dalam organisasi yang relevan dengan keahlian, pengetahuan, dan kemampuan yang dimiliki. Kompetensi dapat juga berkaitan dengan mengerjakan tugas kantor, bekerja dengan teknologi komputer, menggunakan peralatan lain, mendemonstrasikan keahlian teknis dan professional.

Tabel 3
Kondisi Kompetensi Guru PNS di SMP N 1
Petanahan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Presentase
1	Diploma 3		9,67%
2	Sarjana S1	28	90,33%
Jumlah		31	100%

Sumber: SMP Negeri 1 Petanahan 2019

Berdasarkan Tabel I-3 guru sudah memiliki kompetensi sesuai dengan jurusan masing-masing. Terdapat 3 orang lulusan D II dan 28 orang lulusan S1.

Gaya kepemimpinan pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Menurut Robbins dalam Irham Fahmi (2012; 15), kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan. Disisi Maulizar (2012; 4) berpendapat bahwa konsep kepemimpinan yang berkembang pesat adalah konsep kepemimpinan transaksional dan transformasional yang kemudian dipopulerkan oleh Bass pada tahun 1985. Kedua konsep kepemimpinan tersebut berbasiskan pada gaya, perilaku dan situasi seorang pemimpin. Kepemimpinan transaksional berdasarkan prinsip pertukaran imbalan antara pemimpin dengan bawahan dimana pemimpin mengharapkan imbalan berupa kinerja bawahan yang tinggi sementara bawahan mengharapkan imbalan dan penghargaan secara ekonomis dari pemimpin. Sedangkan kepemimpinan transformasional mendasarkan diri pada prinsip pengembangan bawahan (follower development). Pemimpin mengembangkan dan mengarahkan potensi dan kemampuan bawahan untuk mencapai bahkan melampaui tujuan organisasi. Penerapan gaya kepemimpinan yang sesuai akan mendukung tercapainya tujuan organisasi yang akan nampak dari kinerja sebuah organisasi. Menurut Setiawan dan Muhith (2013:98) pemimpin transformasional merupakan pemimpin yang mampu mentransformasikan organisasi dalam menghadapi perubahan dan memotivasi para pengikut mereka menuju sasaran

yang ditetapkan dengan memperjelas persyaratan peran dan tugas. McShane dan Von Glinow (2015:344) mendefinisikan kepemimpinan transformasional sebagai berikut, "*transformational leadership is a leadership perspective that explains how leaders change teams or organizations by creating, communicating, and modeling a vision for the organization or work unit and inspiring employees to strive for that vision*". Kepemimpinan transformasional merupakan suatu perspektif kepemimpinan yang menjelaskan bagaimana seorang pemimpin melakukan perubahan pada kelompok atau organisasi dengan menciptakan, mengkomunikasikan, dan memperagakan visi organisasi atau unit kerja, dan membangkitkan semangat karyawan untuk mengejar visi itu.

Kepala SMP Negeri 1 Petanahan memiliki sifat yang kharismatik diantaranya mampu membuat bangga dan meraih kepercayaan dari bawahannya. Beliau dapat menginspirasi bawahannya untuk mencapai visi misi sekolah dengan menyelesaikan masalah-masalah yang dihadapi SMP Negeri 1 Petanahan secara rasional, dan beliau merupakan sosok pemimpin yang perhatian terhadap bawahannya salah satunya melatih dan membimbing bawahannya.

Fenomena yang terjadi di SMP Negeri 1 Petanahan, absensi kehadiran guru sudah menggunakan alat yang memadai yaitu menggunakan *Face Print* untuk absensi. Masih ada kehadiran guru kedalam kelas belum bisa bersamaan, sehingga ada kelas yang siswanya harus menunggu guru masuk sampai waktu yang lebih lama. Adanya tugas yang selesai tidak tepat waktu, seperti penyusunan silabus dan RPP. Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah kesanggupan PNS unuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. Kompetensi guru SMP Negeri 1 Petanahan berdasarkan tabel I-3, pendidikan S1 sebanyak 28 orang dan pendidikan D II sebanyak 3 orang. Guru sudah mengajar sesuai dengan keahlian atau jurusan masing-masing.

Disiplin kerja yang tinggi dan kompetensi yang sesuai dengan bidangnya, serta didukung peran pimpinan dalam merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan serta mengendalikan suatu pekerjaan dengan baik, diharapkan para guru dapat menyelesaikan tugas atau pekerjaan dengan hasil yang lebih baik sehingga akan berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang di atas mengenai kinerja, disiplin, kompetensi, dan kepemimpinan transformasional penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "**Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, Dan**

Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri 1 Petanahan”.

METODE

1. Kinerja Guru (Y)

Kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari pegawai serta organisasi bersangkutan (Mangkuprawira dan Hubeis, 2007:53).

Indikator dari variabel kinerja adalah sebagai berikut :

- Kualitas (mutu)
- Kuantitas (jumlah)
- Waktu (jangka waktu)
- Pengawasan
- Hubungan antar karyawan

2. Disiplin Kerja

Menurut Lateiner 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:

- Taat terhadap aturan waktu
- Taat terhadap peraturan organisasi
- Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan
- Taat terhadap peraturan lainnya di organisasi/instansi

3. Kompetensi

Menurut Amstrong yang dikutip oleh Sudarmanto (2011: 46) kompetensi merupakan apa yang orang bawa pada suatu pekerjaan dalam bentuk tipe dan tingkat-tingkat perilaku yang berbeda-beda yang menentukan aspek-aspek kinerja pekerjaan. Indikator kompetensi sebagai berikut:

- Pengetahuan (*knowledge*)
- Pemahaman (*understanding*)
- Kemampuan (*skill*)
- Nilai (*value*)

4. Kepemimpinan transformasional

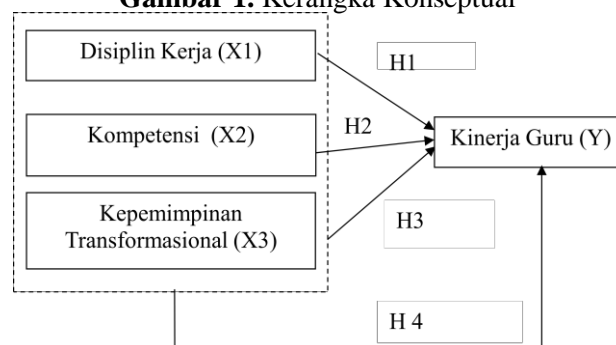
Menurut setiawan dan muhith (2013:98) pemimpin transformasional merupakan pemimpin yang mampu memtransformasikan organisasi dalam menghadapi perubahan. Indikator-indikator untuk mengukur kepemimpinan transaksional, yaitu:

- Kharismatik
- Motivasi/inspirasi
- Stimulasi/Rangsangan intelektual
- Perhatian pada setiap individu

Kerangka Konseptual

Berdasarkan landasan teori yang telah dibahas sebelumnya yang menyakut variabel bebas (*independent variable*) yaitu variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab adalah perubahannya atau timbulnya variabel *dependent* (terikat). Variabel *independent* dalam penelitian ini yaitu pengaruh kompetensi dan *employee engagement* dan variabel terikat (*dependent*) kinerja karyawan.

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Hipotesis

Berdasarkan kerangka berpikir di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H1 : Diduga Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.
- H2 : Diduga Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.
- H3 : Diduga Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja guru.
- H4 : Diduga Disiplin Kerja, Kompetensi dan kepemimpinan Transformasional secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja guru.

Objek dan Subjek Penelitian

Menurut Sugiyono (2013:20) pengertian obyek penelitian yaitu: suatu atribut, sifat, nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Objek penelitian ini adalah kinerja guru di SMP N 1 Petanahan Kebumen yang dipengaruhi oleh disiplin kerja, kompetensi dan kepemimpinan transformasional.

Menurut Sugiyono (2013:20) subyek penelitian merupakan suatu yang penting dalam penelitian, subyek penelitian harus di siapkan sebelum peneliti siap untuk mengumpulkan data. Subyek penelitian bisa berupa benda, hal atau orang. Subjek penelitian ini adalah guru di SMP N 1 Petanahan Kebumen.

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan cara metode sampling jenuh. Menurut Sugiono (2004:78) sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila populasi relatif kecil, atau sama dengan 30 orang. Dalam hal ini yang menjadi

populasi adalah Populasi dalam penelitian ini adalah SMP N 1 Petanahan Kebumen dengan guru berstatus PNS sebagai subjek yang berjumlah 31 orang, oleh karena itu jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 31 responden.

Alat Analisis Data

Teknik analisis data meliputi uji kualitas data (uji validitas & reliabilitas), uji asumsi klasik (uji

multikolinearitas, uji heterokedastisitas, & uji normalitas), regresi linier berganda uji hipotesis (uji parsial t), uji (simultan) F, dan koefisien determinasi menggunakan SPSS 21.00.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner (Ghozali,2009:49). Suatu kuisisioner dinyatakan valid apabila pertanyaan dalam kuisisioner tersebut dapat menggambarkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. Alat ukur atau butir kuesioner dinyatakan valid apabila nilai *corrected item total correlation* (r_{hitung}) adalah lebih besar bila dibandingkan dengan r_{tabel} dengan tingkat signifikan lebih kecil dari 0,05 dengan menentukan r_{tabel} yaitu dengan rumus $df = n - 2$, dimana:

$df = \text{degree of freedom}$

$n = \text{sampel}$

$df = 31 - 2 = 29$, diperoleh hasil $r_{tabel} = 0,3550$

Analisis terhadap hasil uji validitas pada penelitian ini dengan menggunakan bantuan programisasi komputer dengan program SPSS 21.0 for windows, menggunakan *pearson correlation* Hasil Uji validitas seluruh pernyataan yang digunakan dalam variabel kinerja guru, disiplin kerja, kompetensi dan kepemimpinan transformasional dinyatakan valid.

Tabel 4. Hasil Uji Realibilitas

Item Variabel	Nilai Cronbach Alpha Minimum	Cronbach Alpha	Keterangan
Disiplin kerja (X1)	0,60	0,740	Reliabel
Kompetensi (X2)	0,60	0,798	Reliabel
Kepemimpinan Transformasional (X3)	0,60	0,824	Reliabel

Berdasarkan Tabel 4. di atas, hasil analisis dapat dijelaskan bahwa seluruh variabel yang dipakai dalam penelitian ini dinyatakan reliabel (handal atau layak) karena nilai *Alpa Cronbach* hasil perhitungan lebih besar dari 0,60.

Uji Multikolineritas

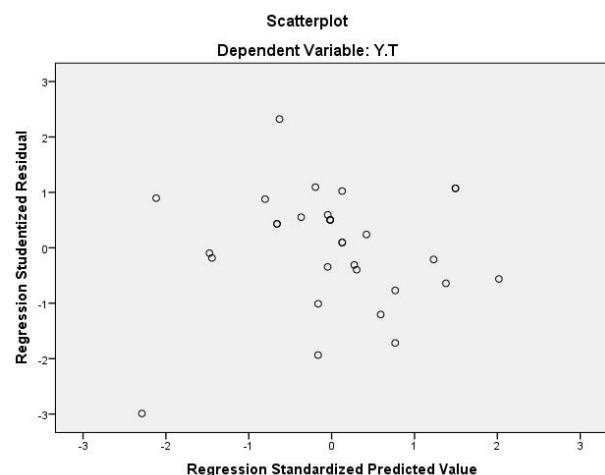
Tabel 5. Uji Multikolineritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Disiplin kerja (X1)	,367	2,728
Kompetensi (X2)	,204	4,892
Kepemimpinan Transformasional (X3)	,243	4,114

Berdasarkan Tabel *coefficients* di atas dapat dijelaskan bahwa pada bagian *collinerity statistic* menunjukkan angka VIF dibawah 10 dan *tolerance* di atas 0,1, karena itu model regresi ini tidak terdapat multikolinieritas, sehingga model regresi pada penelitian ini dapat dipakai.

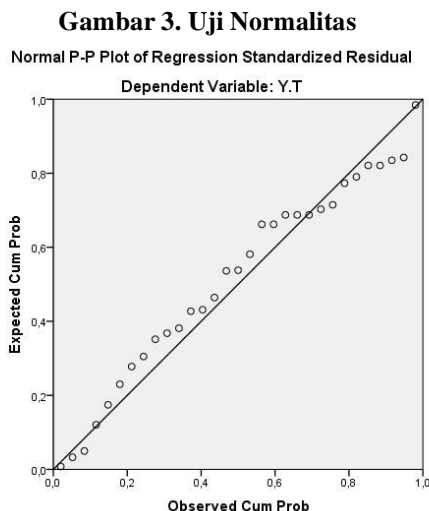
Uji Heteroskedastisitas

Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan gambar 2 di atas, menunjukkan bahwa bulatan-bulatan kecil tidak memiliki pola tertentu, seperti titik-titik atau bulatan yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) dan tidak ada pola yang jelas sehingga dapat disimpulkan tidak ada gejala heteroskedastisitas model regresi dalam penelitian ini.

Uji Normalitas



Berdasarkan gambar 3 uji normalitas di atas terlihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Regresi linier berganda

Tabel 6. Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-5,404	1,510		3,579	,001
Disiplin kerja (X1)	,432	,191	,237	2,268	,032
Kompetensi (X2)	,524	,161	,455	3,251	,003
Kepemimpinan Transformasional (X3)	,437	,178	,315	2,456	,021

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

$$Y = -5,404 + 0,432 X_1 + 0,524 X_2 + 0,437 X_3 + e$$

1. Nilai konstanta a = -5,404, berarti apabila variabel disiplin kerja (X1), kompetensi (X2) dan kepemimpinan transformasional (X3) dianggap nol, maka besarnya skor kinerja guru PNS di SMP N 1 Petanahan Kebumen masih minus yaitu -5,404.

transformasional (X3), dianggap tetap, maka kenaikan skor variabel X1 (Disiplin Kerja) 1 satuan akan mengakibatkan kinerja guru PNS di SMP N 1 Petanahan Kebumen naik sebesar 0,432.

3. Nilai b2 = 0,524, berarti apabila variabel disiplin Kerja (X1), dan kepemimpinan transformasional (X3) dianggap tetap, maka kenaikan skor variabel X2 (kompetensi) sebesar 1 satuan, akan mengakibatkan skor kinerja guru PNS di SMP N 1 Petanahan Kebumen naik sebesar 0,524.
4. Nilai b3 = 0,437, berarti apabila variabel disiplin kerja (X1) dan kompetensi (X2) dianggap tetap, maka kenaikan skor variabel X3 (kepemimpinan transformasional) sebesar 1 satuan, akan mengakibatkan skor kinerja guru PNS di SMP N 1 Petanahan Kebumen naik sebesar 0,437.

Uji t (Parsial)

Tabel 7. Uji t

Model	t	Sig.
(Constant)	-3,579	,001
Disiplin kerja (X1)	2,268	,032
Kompetensi (X2)	3,251	,003
Kepemimpinan Transformasional (X3)	2,456	,021

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

b. Predictors: (Constant), disiplin kerja (X1), kompetensi (X2) dan kepemimpinan transformasional (X3).

2. Nilai b1 = 0,432, berarti apabila variabel kompetensi (X2) dan kepemimpinan

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 7 di atas maka dapat di simpulkan sebagai berikut :

a) Hubungan disiplin kerja dan kinerja guru

Hasil uji t pada tabel IV-12 di atas menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel disiplin kerjasebesar $0,032 < 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka $t_{hitung} 2,268 > t_{tabel} 2,04523$. Hasil ini menyatakan bahwa hipotesis H1 diterima yang berarti disiplin

kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru PNS di SMP N 1 Petanahan Kebumen.

- b) Hubungan kompetensi dan kinerja guru
 Hasil uji t pada Tabel IV-12 di atas

menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel kompetensi sebesar $0,003 < 0,05$ dan hasil perhitungan

diperoleh angka $t_{hitung} 3,251 > t_{tabel} 2,04523$. Hasil ini menyatakan bahwa hipotesis H2 diterima yang berarti kompetensi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru PNS di SMP N 1 Petanahan Kebumen.

- c) Hubungan kepemimpinan transformasional dan kinerja guru

Hasil uji t pada tabel IV-12 di atas menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel kepemimpinan transformasional sebesar $0,021 < 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka $t_{hitung} 2,456 > t_{tabel} 2,04523$. Hasil ini menyatakan bahwa hipotesis H3 diterima yang berarti kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru PNS di SMP N 1 Petanahan Kebumen.

Uji F (simultan)

Tabel 8. Uji F ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	269,087	3	89,696	74,163	,000 ^b
Residual	32,655	27	1,209		
Total	301,742	30			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

b. Predictors: (Constant), disiplin kerja (X1), kompetensi (X2) dan kepemimpinan transformasional (X3).

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 8 di atas diperoleh $F_{hitung} 74,163 > F_{tabel} 2,95$ dengan tingkat signifikansi $0,000$. Karena signifikansi lebih kecil dari $0,05$ sehingga diartikan bahwa variabel disiplin kerja, kompetensi dan kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMP N 1 Petanahan Kebumen. Hal ini menunjukkan jika disiplin kerja, kompetensi dan kepemimpinan transformasional lebih baik maka terhadap kinerja guru PNS di SMP N 1 Petanahan Kebumen juga akan meningkat.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 9. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,944 ^a	,892	,880	1,09974

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

b. Predictors: (Constant), disiplin kerja (X1), kompetensi (X2) dan kepemimpinan transformasional (X3).

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan hasil Tabel IV-14 di atas, hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *R Square* persamaan di atas sebesar $0,892$, artinya $89,2\%$ variabel kinerja guru dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja, kompetensi dan kepemimpinan transformasional sedangkan sisanya $10,8\%$ dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian ini.

Implikasi Manajerial

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru

Pengujian hipotesis pertama dilakukan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil uji t diperoleh angka $t_{hitung} 2,268 > t_{tabel} 2,04523$, dengan tingkat signifikansi sebesar $0,032 < 0,05$. Hasil ini menyatakan bahwa semakin baik disiplin kerja dari guru maka kinerja guru PNS di SMP N 1 Petanahan Kebumen juga akan meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Farhan Hakim Rosidin *et al* (2018) yang menyatakan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa instansi perlu memperhatikan disiplin kerja dari para guru, ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja dari para guru tersebut, karena disiplin kerja bersifat jangka panjang dan ini merupakan salah satu investasi yang dapat dilakukan oleh organisasi agar kinerja guru optimal, demi tercapainya visi dan misi instansi

2. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Guru

Pengujian hipotesis kedua dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil uji t diperoleh angka $t_{hitung} 3,251 > t_{tabel} 2,04523$. dengan tingkat signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$. Hasil ini menyatakan bahwa semakin baik kompetensi dari guru maka kinerja guru PNS di SMP N 1 Petanahan Kebumen juga akan meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dinie Anisastri Astuti (2018) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat kompetensi dari seorang guru dapat mempengaruhi kinerja dari guru tersebut, oleh karena itu penting bagi para guru untuk meningkatkan kompetensi,

karena kompetensi bersifat jangka panjang dan ini merupakan salah satu investasi jangka panjang salah satunya dengan cara ikut seata dalam kegiatan pelatihan (DIKLAT).

3. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Guru.

Pengujian hipotesis ketiga dilakukan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil uji t diperoleh angka $t_{hitung} 2,456 > t_{tabel} 2,04523$, dengan tingkat signifikansi sebesar $0,021 < 0,05$. Hasil ini menyatakan bahwa semakin baik kepemimpinan transformasional yang ada di SMP N 1 Petanahan Kebumen maka kinerja guru PNS di SMP N 1 Petanahan Kebumen juga akan meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Adistri Novita Lestari Emma Suryani (2018) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemimpin perlu memperhatikan kepemimpinan transformasional yang ada di organisasi, ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja dari para guru tersebut agar mendapatkan kinerja yang optimal demi tercapainya visi dan misi instansi.

4. Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Guru.

Pengujian hipotesis keempat dilakukan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, kompetensi dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja perawat. Berdasarkan hasil uji F diperoleh $F_{hitung} adalah 74,163 > F_{tabel} 2,95$ dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena signifikansi lebih kecil dari 0,050 sehingga diartikan bahwa disiplin kerja, kompetensi dan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMP N 1 Petanahan Kebumen. Hal ini menunjukkan jika variabel disiplin kerja, kompetensi dan kepemimpinan transformasional meningkat/ lebih baik maka kinerja guru PNS di SMP N 1 Petanahan Kebumen juga akan meningkat.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian di atas tentang disiplin kerja, kompetensi dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru PNS di SMP N 1 Petanahan Kebumen dengan responden sebanyak 31 orang responden maka dapat diambil kesimpulan adalah sebagai berikut :

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru PNS di SMP N 1 Petanahan Kebumen.
2. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru PNS di SMP N 1 Petanahan Kebumen.
3. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru PNS di SMP N 1 Petanahan Kebumen.

4. Disiplin kerja, kompetensi dan kepemimpinan transformasional secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru PNS di SMP N 1 Petanahan Kebumen

Saran

Saran yang dapat diberikan oleh penulis dapat dibagi menjadi dua. Pertama adalah saran yang ditujukan untuk manajemen organisasi sebagai penerapan hasil penelitian. Kedua, saran yang ditujukan untuk penelitian selanjutnya agar dapat meneruskan maupun melengkapi penelitian ini sehingga dicapai hasil yang maksimal. Saran-saran tersebut adalah sebagai:

1. Bagi Guru

- a. Disiplin kerja terbukti memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja guru di SMP N 1 Petanahan. Guru sebaiknya datang dan pulang tepat waktu sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan, berpakaian rapi dan menggunakan seragam yang telah ditentukan.
- b. Kompetensi terbukti memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja guru di SMP N 1 Petanahan. Guru sebaiknya dapat meningkatkan pendidikan dan mengikuti DIKLAT.
- c. Kepemimpinan transformasional memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja guru di SMP N 1 Petanahan. Kepala Sekolah sebaiknya memperlakukan guru sebagai pribadi yang bertanggung jawab, memberikan penghargaan terhadap ide-ide guru yang positif, memperhatikan kenyamanan dan kesejahteraan guru.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik mengambil tema yang sama dengan penelitian ini, penulis berharap :

- a) Penelitian selanjutnya dapat dilaksanakan dengan mengembangkan variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini ke dalam dimensi yang lebih spesifik lagi .
- b) Penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru seperti karakteristik individu, kompensasi, motivasi dan lain sebagainya.
- c) Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut dalam mengkaji pengaruh disiplin kerja, kompetensi dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru untuk skala yang lebih besar baik dari sisi sampel maupun dari jenis organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedure Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Fahmi, Irham. 2011. *Manajemen Teori, Kasus dan Solusi*. Bandung: Alfabeta.

- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Organisasi Dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- _____. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Edisi Keempat. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadi, Sutrisno. 2004. *Metodologi Research Jilid 3*. Yogyakarta: Andi.
- Hasibuan, MSP. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok : PT. Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, Anwar P. 2009. "*Manajemen Sumber Daya Perusahaan*" Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, Sjafrri dan Aida Vitayala Hubeis. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Rivai, Veithzal dan Ella Djauhari Sagala. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi. Edisi Bahasa Indonesia*. Jakarta: PT. Indeks.
- Sarlito Wirawan Sarwono. 2012. *Psikologi Remaja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sastrodiwiryono, Siswanto. 2002. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi, Penerjemah Dewi Sartika*. Edisi ke 2, Jakarta: Erlangga.
- Setiawan, B.A dan Abd. Muhith. 2013. *Transformational leadership: Ilustrasi di Bidang Organisasi Pendidikan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Siagian, Sugiarto. 2006. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Stoner. James AF, Freeman. R. Edward, Gilbert JR. Daniel R, 2003, *Manajemen Jilid II*, Alih Bahasa Alexander Sindoro, PT. Indeks Gramedia Grup, Jakarta.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif*. Bandung : Alfabeta
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- _____. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Jakarta: Prenada Media Group.
- UU No. 20 Tahun 2003 pasal 1 tentang Sistem Pendidikan Nasional
- Wibowo, Prod. Dr. S.E., M.Ph. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.