

# **PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA, DAN *SELF EFFICACY* TERHADAP KINERJA GURU PNS DI SMP NEGERI 2 AMBAL**

Sholimah  
[sholimahsmp@gmail.com](mailto:sholimahsmp@gmail.com)

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Putra Bangsa Kebumen

## **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja dan *self Efficacy* terhadap kinerja guru PNS di SMP Negeri 2 Ambal. Populasi dalam penelitian ini adalah guru PNS di SMP Negeri 2 Ambal sejumlah 37 responden. Pengumpulan data dilakukan dengan skala likert, kuisioner, daftar pertanyaan. Teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier berganda dan uji hipotesis sebagai alat analisis data untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel kepemimpinan, disiplin kerja dan *self Efficacy* terhadap kinerja guru PNS di SMP Negeri 2 Ambal dengan program SPSS 23.

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa kepemimpinan, disiplin kerja dan *self efficacy* pengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai. Sedangkan uji F menunjukkan bahwa variabel *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara kepemimpinan, disiplin kerja dan *self efficacy* terhadap kinerja guru PNS di SMP Negeri 2 Ambal. Secara bersama-sama variabel kepemimpinan, disiplin kerja dan *self efficacy* memberikan pengaruh sebesar 40,9 % terhadap kinerja guru PNS di SMP Negeri 2 Ambal. Sedangkan sisanya 59,1% bisa dijelaskan oleh variabel lain.

Kata kunci : *kepemimpinan, disiplin kerja dan self efficacy dan kinerja*

## Pendahuluan

Asset kunci yang sangat penting untuk pengembangan dan pencapaian tujuan organisasi atau suatu instansi pendidikan adalah sumber daya manusia. Manusia sebagai salah satu bagian dari organisasi suatu instansi pendidikan yang memiliki potensi, keterampilan dan kemampuan individu sebagai tenaga kerja, memiliki peluang dan kesempatan untuk mengembangkannya. Oleh sebab itu manusia sangat dibutuhkan oleh organisasi secara keseluruhan. sekolah merupakan institusi pendidikan formal yang menghasilkan cendekiawan, akademisi, politisi, ekonomi, advokat bahkan presiden sekalipun dan masih banyak profesi-profesi yang lain. Tanpa institusi pendidikan formal semua tidak dapat disandang oleh seseorang, melainkan peranan penting para pahlawan tanpa tanda jasa yaitu guru. Peranan penting guru dihasilkan melalui keberhasilan dan dedikasinya dalam mengajar dan mendidik siswa-siswanya secara maksimal. Hal tersebut akan berimbas pada institusi dimana ia bekerja yaitu sekolah. Secara tidak langsung pamor sekolah akan naik karena berhasil meningkatkan kualitas pendidikannya, tetapi sebaliknya jika para guru kurang maksimal dalam mengajar anak didiknya, maka yang terjadi penurunan kualitas belajar dan berdampak pada peringkat UN tingkat Kabupaten pada Sekolah.

SMP Negeri 2 Ambal yang merupakan suatu lembaga pendidikan yang mempunyai visi dan misi untuk mewujudkan anak didik yang berprestasi

dengan tujuan dan target hasil ujian nasional dari tahun ke tahun menjadi lebih baik lagi.

Kinerja merupakan keberhasilan seorang guru dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja yang baik dapat dilihat dari kemampuan seseorang guru dalam memahami dan menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya sehingga dalam bekerja ia mendapatkan hasil yang optimal.

Dengan hasil UN diatas SMP Negeri 2 Ambal belum menunjukan peningkatan yang lebih baik dan lebih maju, bahkan dari hasil diatas menunjukan hasil yang menurun. Mungkin dikarenakan kurangnya penguasaan gurunya dalam menyampaikan materi-materi kepada siswa atau kurang optimalnya kinerja guru. Untuk melakukan perbaikan kinerja guru dalam mengajar siswanya supaya siswa yang akan menempuh ujian nasional, seorang manajemen sekolah harus mendorongnya, dan diperlukan kordinasi antara manajemen dan para guru.

Dengan adanya permasalahan yang timbul dikarenakan nilai UN yang setiap tahunnya kadang naik kadang turun sehingga sering menjadi masalah dan membutuhkan adanya seorang pemimpin yang memiliki kualitas. Gaya kepemimpinan yang tepat, disegani dan mempunyai visi yang jelas dalam membawa organisasi dan guru menuju cita-cita dan tujuan yang telah ditetapkan bersama dapat dilakukan untuk meningkatkan produktivitas kerja. Dibutuhkan kepemimpinan yang dapat mengubah cara pandang bawahan terhadap pentingnya suatu tugas/pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya; kepemimpinan yang dapat memberi contoh atau suri teladan bagi bawahan;

kepemimpinan yang dapat membangkitkan semangat kerja dan tanggung jawab guru untuk bekerja optimal di dalam mencapai tujuan organisasi; kepemimpinan yang dapat menjadi tumpuan keamanan dan kesejahteraan hidup bagi guru dan keluarganya. Penerapan gaya kepemimpinan yang sesuai diharapkan dapat meningkatkan motivasi guru sehingga dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Menurut Churcil dalam Hadari Nawawi (2003:48) Kepemimpinan adalah Kemampuan dan keterampilan mengarahkan, merupakan faktor (aktivitas) penting dalam efektifitas pemimpin. Kepemimpinan seorang kepala sekolah dapat menjadi pemicu kinerja kerja seorang guru khususnya dalam mengajar.

Sastrohadiwiry (2005:291), mengatakan disiplin kerja ialah sebagai sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Menurut Bandura dalam Robbins (2005) menyatakan bahwa *self efficacy* adalah keyakinan diri yang dimiliki seseorang guru terhadap kemampuannya dalam hal mempengaruhi pembuatan keputusan, mengenai pengelolaan kelas, pengorganisasian rangkaian pelajaran, mengajar, memotivasi siswa untuk belajar dan berkomunikasi dengan siswa secara efektif untuk menunjang aktifitasnya di sekolah demi tercapainya tujuan pendidikan.

## Kajian Pustaka

### Kinerja

Menurut mangkunegara, 2004 (dalam Yuli, 2015) mendefinisikan kinerja (Prestasi kerja) sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Soedijarto (1993) berpendapat lain yang menyatakan ada 4 tugas gagasan kemampuan yang harus dikuasai oleh seorang guru, Adapun kemampuan guru yang harus dikuasai oleh seorang guru adalah sebagai berikut:

- a. Merencanakan program pembelajaran
- b. Melaksanakan dan memimpin proses belajar mengajar
- c. Menilai kemajuan proses belajar mengajar
- d. Membina hubungan dengan peserta didik.

### Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Menurut Anwar Prabu (2004; 27) adapun faktor yang mendukung kinerja guru dapat digolongkan dalam dua macam adalah sebagai berikut:

- a. Faktor dari dalam diri sendiri (intern) diantaranya adalah sebagai berikut:
  1. Kecerdasan
  2. Keterampilan dan kecakapan
  3. Bakat
  4. Kemampuan dan minat

5. Motif
  6. Keseatan
  7. Kepribadian
  8. Cita-cita dan tujuan dalam bekerja
- b. Faktor dari luar diri sendiri (ekstern) diantaranya sebagai berikut
1. Keadaan lingkungan keluarga dapat mempengaruhi kinerja seseorang.
  2. Lingkungan
  3. Komunikasi dengan kepala sekolah
  4. Sarana dan prasarana
  5. Kegiatan guru dikelas
  6. Kegiatan guru di sekolah

### **Indikator Kinerja Guru**

Menurut Rifai (2005) dalam Aisyah (2014:43) kinerja guru itu berhubungan dengan perilaku guru yaitu aktifitas guru dalam proses intruksional yang berkaitan dengan tanggung jawab dan tugas guru. Indikator kinerja tersebut adalah:

- a. Kualitas kerja guru
- b. Kuantitas kerja guru
- c. Ketetapan waktu
- d. Kemandirian
- e. Hubungan Interpersonal

## Kepemimpinan

Carudin (2011:232), mengemukakan bahwa “kepemimpinan kepala sekolah adalah seorang guru yang mempunyai kemampuan untuk memimpin segala sumber daya yang ada pada suatu sekolah, sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan bersama”

## Fungsi Kepemimpinan

Fungsi kepemimpinan itu memiliki dua dimensi yaitu dimensi berkenaan dengan tingkat kemampuan mengarahkan (*direction*) dalam tindakan atau aktivitas pemimpin, yang terlihat pada tanggapan orang-orang yang dipimpinnya dan dimensi yang berkenaan dengan tingkat dukungan (*support*) dari bawah atau keterlibatan orang-orang yang dipimpin dalam melaksanakan tugas-tugas pokok kelompok/organisasi, yang dijabarkan dan dimanifestasikan melalui keputusan-keputusan dan kebijaksanaan-kebijaksanaan pemimpin.

## Indikator Kepemimpinan

Menurut Siagian (2002:121), indikator-indikator yang dapat dilihat adalah sebagai berikut :

- a. Iklim saling mempercayai
- b. Penghargaan terhadap ide bawahan
- c. Memperhitungkan perasaan para bawahan
- d. Perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan
- e. Perhatian pada kesejahteraan bawahan

- f. Memperhitungkan faktor kepuasan kerja para bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dipercayakan padanya.
- g. Pengakuan atas status para bawahan secara tepat dan profesional

## **Disiplin**

Menurut Sastrohadiwiryo (2005: 291), mengatakan disiplin kerja ialah sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis serta sanggup menjalannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Macam –macam Disiplin kerja

- a. Disiplin Preventif
- b. Disiplin Koektif

Faktor-faktor Disiplin Kerja

Pembentukan perilaku jika dilihat dari formula Kurt Lewin Alvin 1996: 75 (dalam mamun: 2013) adalah interaksi antara faktor kepribadian dan faktor lingkungan (situasional).

- a. Faktor Kepribadian
- b. Faktor lingkungan



### Indikator disiplin Kerja

Menurut hasibuan 2005;194-198 (Sury Lestari 2014) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan diantaranya:

- a. Tujuan dan Kemampuan
- b. Teladan dan Pimpinan
- c. Sanksi Hukum
- d. Ketegasan pimpinan

### *Self efficacy*

Menurut Quick dan Nelson (2009; 87) bahwa *self efficacy* secara umum adalah keseluruhan pandangan seseorang tentang dirinya sendiri mampu bekerja secara efektif dalam berbagai macam situasi. Menurut Perfin dan John (1997) bahwa *self efficacy* adalah suatu kemampuan yang dimiliki individu untuk membentuk perilaku yang relevan pada tugas atau situasi khusus.

### Faktor-faktor Yang Mempengaruhi *Self Efficacy*

Bandura (2008: 2-3) menyatakan *self efficacy* dapat ditumbuhkan dan dipelajari melalui empat sumber informasi utama yakni pengalaman keberhasilan (*mastery experience*), pengalaman orang lain (*vicarious experience*), persuasi verbal (*verbal persuasion*), dan kondisi fisiologis (*physiological state*).

### **Proses *self efficacy***

Menurut Bandura (2008: 3-6) memaparkan proses *self efficacy*, antara lain proses kognitif dan proses seleksi.

- a. Proses Kognitif
- b. Proses Motivasi
- c. Proses afektif
- d. Proses Seleksi

### **Indikator *Self Efficacy***

Menurut Bandura (1986) terdapat 4 indikator *self efficacy* yaitu :

- a. Sifat dari tugas yang dihadapi.
- b. Insentif eksternal (*reward*) yang diterima individu dari orang lain
- c. Status atau peran individu di lingkungan
- d. Informasi tentang kemampuan diri.

### **Penelitian Terdahulu**

1. Yuli Dewi (2015) meneliti tentang Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Guru PNS Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening di SMK N 1 Ambal Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) persamaan 1 diperoleh nilai sebesar 0,356 artinya kontribusi variabel kepemimpinan transformasional dan motivasi terhadap komitmen organisasional guru PNS SMK Negeri 1 Ambal adalah 35,6% sedangkan sisanya  $(100-35,6) = 64,4\%$  dipengaruhi variabel lain diluar model. Nilai

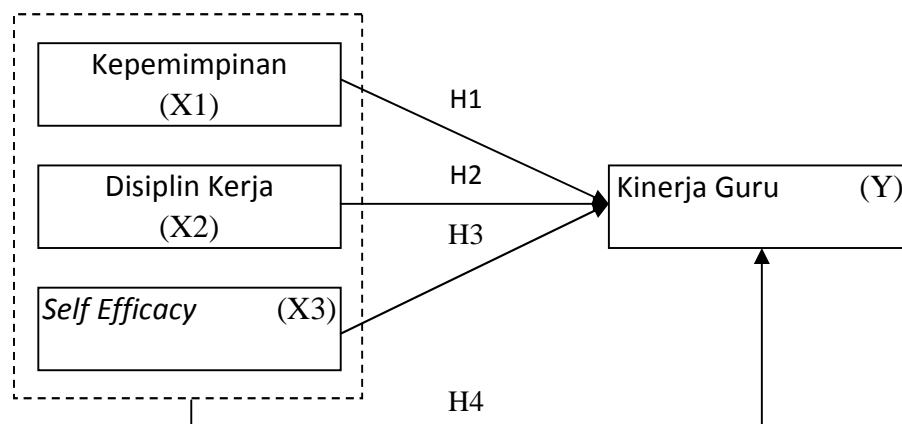
koefisien determinasi ( $R^2$ ) persamaan 2 diperoleh nilai sebesar 0,537 artinya kontribusi variabel kepemimpinan transformasional, motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Ambal adalah 53,7% sedangkan sisanya  $(100-53,7) = 46,3\%$  dipengaruhi variabel lain diluar model.

2. Nirwana Gita Pertiwi (2015) meneliti tentang Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Hasil Belajar Pada Siswa Kelas V Sekolah Dasar Daerah Binaan Iv Kecamatan Cilacap Selatan Kabupaten Cilacap Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) tingkat *self efficacy* siswa sebesar 69,331246% termasuk dalam kategori sedang, (2) tingkat hasil belajar siswa sebesar 77,31 termasuk dalam kategori baik, (3) Nilai *sig.* sebesar 0,000. Oleh karena  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan *self efficacy* terhadap hasil belajar siswa, (4) koefisien determinasi ( $R^2$ ) 0,296 menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel bebas sebesar 29,6%. Hal ini menunjukkan bahwa 29,6% hasil belajar siswa dipengaruhi oleh *self efficacy*, sedangkan 70,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian. Mengacu pada hasil penelitian tersebut, hendaknya guru dan orang tua siswa senantiasa mendorong siswa agar mereka yakin pada kemampuan yang dimiliki agar bisa menghadapi tugas-tugas yang diberikan.
3. Feni Pertiwi (2017) meneliti tentang Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi Dan Umkm Provinsi Kalimantan Timur Dari hasil

penelitian yang telah dilakukan oleh penulis, disiplin kerja pegawai negeri sipil di Kantor Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan UMKM Provinsi Kalimantan Timur Provinsi Kalimantan Timur termasuk dalam kategori cukup tinggi dan perlu peningkatan. Oleh karena itu disiplin kerja harus terus dipertahankan dan ditingkatkan agar produktivitas kerja pegawai dapat dipertahankan dan dapat meningkat semakin menjadi lebih baik pula dari waktu ke waktu.

4. Rusdan Arif (2010) meneliti tentang Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Bank Mega Cabang Semarang). Penelitian ini menggunakan metode regresi berganda. Sampel penelitian ini berjumlah 60 orang. Hasil penelitian ini Kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik kepemimpinan, maka kinerja karyawan akan meningkat. Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila budaya organisasi semakin baik, maka kinerja karyawan akan meningkat.

#### **Kerangka Penelitian**



### **Hipotesis**

Berdasarkan tujuan penelitian, landasan teori, dan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H<sub>1</sub> : Ada pengaruh signifikan terhadap antara kepemimpinan terhadap kinerja guru PNS di SMP Negeri 2 Ambal.
- H<sub>2</sub> : Ada pengaruh signifikan terhadap antara disiplin kerja terhadap kinerja guru PNS di SMP Negeri 2 Ambal.
- H<sub>3</sub> : Ada pengaruh signifikan terhadap antara *self efficacy* terhadap kinerja guru PNS di SMP Negeri 2 Ambal.
- H<sub>4</sub> : Ada pengaruh signifikan secara bersama antara kepemimpinan, disiplin kerja, *self efficacy* terhadap kinerja guru PNS di SMP Negeri 2 Ambal.

### **Analisis dan Pembahasan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 37 orang responden, maka dapat diidentifikasi mengenai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin sebagai berikut:

**Tabel IV-1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Prosentase (%)
1.	Laki-laki	18	48,6
2.	Perempuan	19	51,4
	<b>Jumlah</b>	<b>37</b>	<b>100</b>

Sumber: *Data primer yang diolah, 2018*

Berdasarkan tabel IV-1 dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden yang diteliti adalah laki-laki yaitu sebanyak 18 orang responden atau 48,6% dan sisanya sebanyak 19 orang responden atau 51,4% adalah perempuan.

#### **Karakteristik Responden Berdasarkan Umur**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 37 orang responden, maka dapat diidentifikasi mengenai karakteristik responden berdasarkan umur sebagai berikut:

**Tabel IV-2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Umur**

No	Umur (tahun)	Jumlah (orang)	Prosentase (%)
1.	30 – 40	3	8,11
2.	41 – 50	28	75,68
3.	≥50	6	16,22
	<b>Jumlah</b>	<b>37</b>	<b>100</b>

Sumber: *Data primer yang diolah, 2018*

Berdasarkan tabel IV-2 dapat dijelaskan bahwa karakteristik responden berdasarkan umur dari 30-40 responden terdapat 3 orang responden atau 8,11% mempunyai umur antara 41 sampai 50 tahun, 28 orang responden atau 75,68%, usia ≥ 50 tahun 6 orang responden atau 16,22%.

### Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 37 orang responden, maka dapat diidentifikasi mengenai karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan sebagai berikut :

**Tabel IV-3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah (orang)	Prosentase (%)
1.	S1	34	91,89
2.	S2	3	8,11
	<b>Jumlah</b>	<b>37</b>	<b>100</b>

Sumber: *Data primer yang diolah, 2018*

Berdasarkan tabel IV-3 dapat dijelaskan bahwa Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dari 37 responden terdapat 34 orang responden atau 91,89% yang berpendidikan S1, terdapat 3 orang responden atau 8,11% yang berpendidikan S2.

### Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 37 orang responden, maka dapat diidentifikasi mengenai karakteristik responden berdasarkan lama kerja sebagai berikut:

**Tabel IV-4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja**

No	Lama Kerja (tahun)	Jumlah (orang)	Prosentase (%)
1.	8 – 15	23	62,16
2.	15 – 20	9	24,32
3.	> 20	5	13,51
4.	<b>Jumlah</b>	<b>37</b>	<b>100</b>

Sumber: *Data primer yang diolah, 2018*

Berdasarkan tabel IV-4 dapat dijelaskan bahwa Karakteristik responden berdasarkan lama kerja antara 8-15 tahun terdapat 23 orang responden atau 62,16%, lama kerja antara 15-20 terdapat 9 orang responden atau 24,32%, lama kerja  $\geq 20$  terdapat 5 orang responden atau 13,51%.

### **Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Golongan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 37 orang responden, maka dapat diidentifikasi mengenai karakteristik responden berdasarkan tingkat golongan sebagai berikut :

**Tabel IV-5**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Golongan**

No	Tingkat Golongan	Jumlah (orang)	Prosentase (%)
1.	III/a	1	2,95
2.	III/b	0	0
3.	III/c	10	29,41
4.	III/d	4	8,82
5.	IV/a	22	58,82
6.	IV/b	0	0
	<b>Jumlah</b>	<b>37</b>	<b>100</b>

Sumber: *Data primer yang diolah, 2018*

Berikut ini peneliti sajikan uji validitas untuk kuesioner yang diberikan kepada responden dalam bentuk tabel sebagai berikut:

#### **1. Uji Validitas Kepemimpinan**

Uji validitas variabel kepemimpinan penulis sajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut:



**Tabel IV-6**  
**Hasil Uji Validitas Kepemimpinan**

Item	Nilai $r_{hitung}$	Nilai $r_{table}$	Keterangan
01	0,613	0,349	Valid
02	0,607	0,349	Valid
03	0,638	0,349	Valid
04	0,653	0,349	Valid
05	0,595	0,349	Valid
06	0,609	0,349	Valid
07	0,653	0,349	Valid

Sumber : *Data primer yang diolah, 2018*

Tabel IV-6 menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel kepemimpinan dinyatakan valid atau sah, karena diperoleh angka  $r$  hitung secara keseluruhan mempunyai nilai lebih besar dari nilai  $r$  tabel yaitu lebih besar dari 0,349.

## 2. Uji Validitas Disiplin Kerja

Uji validitas variabel disiplin kerja penulis sajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

**Tabel IV-7**  
**Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja**

Item	Nilai $r_{hitung}$	Nilai $r_{table}$	Keterangan
01	0,830	0,349	Valid
02	0,937	0,349	Valid
03	0,859	0,349	Valid
04	0,888	0,349	Valid
05	0,888	0,349	Valid

Sumber : *Data primer yang diolah, 2018*

Tabel IV-7 menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel disiplin kerja dinyatakan valid atau sah, karena diperoleh angka  $r$  hitung secara keseluruhan mempunyai nilai lebih besar dari nilai  $r$  tabel yaitu lebih besar dari 0,349.

### 3. Uji Validitas *Self Efficacy*

Uji validitas variabel *self efficacy* penulis sajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut :

**Tabel IV-8**  
**Hasil Uji Validitas *Self Efficacy***

Item	Nilai $r$ hitung	Nilai $r$ table	Keterangan
01	0,951	0,349	Valid
02	0,792	0,349	Valid
03	0,951	0,349	Valid

Sumber : *Data primer yang diolah, 2018*

Tabel IV-8 menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel *self efficacy* dinyatakan valid atau sah, karena diperoleh angka  $r$  hitung secara keseluruhan mempunyai nilai lebih besar dari nilai  $r$  tabel yaitu lebih besar dari 0,349.

### 4. Uji Validitas Kinerja

Uji validitas variabel kinerja penulis sajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

**Tabel IV-9**

**Hasil Uji Validitas Kinerja**

<b>Item</b>	<b>Nilai <math>r_{hitung}</math></b>	<b>Nilai <math>r_{tabel}</math></b>	<b>Keterangan</b>
01	0,913	0,349	Valid
02	0,837	0,349	Valid
03	0,630	0,349	Valid
04	0,837	0,349	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Tabel IV-9 menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja dinyatakan valid atau sah, karena diperoleh angka  $r$  hitung secara keseluruhan mempunyai nilai lebih besar dari nilai  $r$  tabel yaitu lebih besar dari 0,349.

**Uji Reliabilitas**

Setelah dilakukan uji validitas untuk semua item pernyataan semua variabel, kemudian dilakukan uji reliabilitas. Analisis terhadap hasil uji realibilitas pada penelitian ini dengan menggunakan bantuan programisasi komputer dengan program *SPSS 22.0 for Windows*. Suatu kuesioner dinyatakan reliabel jika jawaban responden terhadap pertanyaan atau pernyataan yang digunakan konsisten dengan melihat hasil koefisien *cronbach alpha* dan dipakai adalah 0,6 (Ghozali, 2009). Berikut ini peneliti sajikan uji realibilitas untuk kuesioner yang diberikan kepada responden dalam bentuk tabel IV.10 sebagai berikut:

**Tabel IV-10**  
**Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner**

No	Item pertanyaan/ Pernyataan	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
1.	Kepemimpinan	0,856	Reliabel
2.	Disiplin kerja	0,957	Reliabel
3.	<i>Self efficacy</i>	0,950	Reliabel
4.	Kinerja	0,913	Reliabel

Sumber : *Data primer yang diolah, 2018*

Berdasarkan tabel IV-10 dapat dilihat bahwa nilai *cronbach alpha* untuk variabel kepemimpinan sebesar 0,856, untuk variabel disiplin kerja sebesar 0,957, untuk variabel *self efficacy* sebesar 0,950 dan variabel kinerja sebesar 0,913. Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu di atas 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel.

### Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Multikolinieritas

Tidak adanya multikolinearitas ditentukan dengan angka VIF dibawah 10 dan *tolerance* diatas 0,1 (Ghozali, 2009:95). Hasil analisis data dengan Program SPSS diperoleh *output* sebagai berikut :

**Tabel IV-11**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel	Colinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Kepemimpinan	0,943	1,060
Disiplin kerja	0,876	1,141
<i>Self efficacy</i>	0,903	1,108

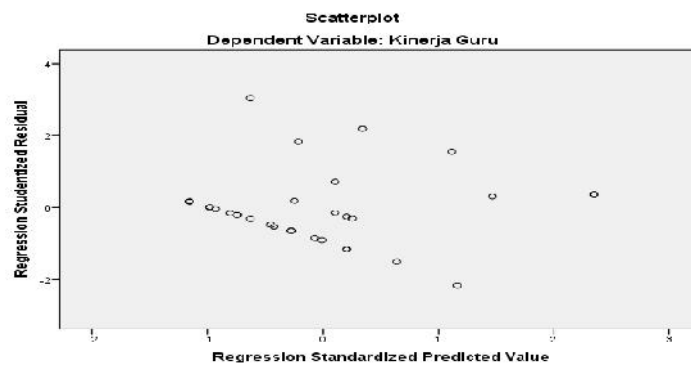
Sumber : *Data primer yang diolah, 2018*

Hasil uji multikolinieritas menunjukkan semua variabel menunjukkan angka VIF dibawah 10 dan *tolerance* diatas 0,1. Berarti model regresi yang digunakan dapat dipakai karena tidak terjadi multikolinieritas.

## 2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bisa dilakukan dengan metode *scatterplott* heteroskedastisitas (Ghozali, 2009:126). Deteksi atas masalah heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat grafik sebaran nilai residual yang berstandarisasi. Apabila sebarannya membentuk pola tertentu (bergelombang, melebar, menyempit) maka dapat disimpulkan terjadi masalah.

**Gambar IV-2**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**



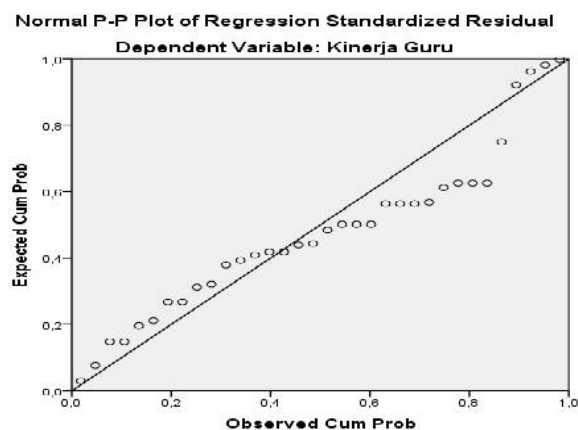
Sumber : *Data primer yang diolah, 2018*

Dari gambar di atas dapat dijelaskan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa model regresi linier berganda dalam penelitian ini tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

### 3. Uji Normalitas

Uji normalitas (Ghozali, 2009:147) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi kedua variabel dependen maupun independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal. Adapun untuk mengujinya dilakukan dengan analisis grafik, yaitu dengan melihat *normal probability plot* dari hasil analisis SPSS berikut ini:

**Gambar IV.3.**  
**Hasil Uji Normalitas**



Sumber : *Data primer yang diolah, 2018*

Berdasarkan gambar uji normalitas terlihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas karena pada grafik *normal probability plot* terlihat data atau titik menyebar di sekitar garis diagonal atau pada distribusi normal.

## Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, dengan asumsi variabel yang lain konstan.

$$Y = + b_1 x_1 + b_2 x_2 + b_3 x_3 + e$$

Dimana :

Y	=	variabel dependen yaitu kinerja
x <sub>1</sub>	=	variabel independen yaitu kepemimpinan
x <sub>2</sub>	=	variabel independen yaitu disiplin kerja
x <sub>3</sub>	=	variabel independen yaitu <i>self efficacy</i>
	=	konstanta
b <sub>1</sub> , b <sub>2</sub> , b <sub>3</sub>	=	koefisien regresi
e	=	<i>error</i>

Adapun hasil dari perhitungan regresinya adalah sebagai berikut :

**Tabel IV-12**  
**Hasil Uji Regresi Perhitungan Program SPSS**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,160	2,376		,488	,629
Kepemimpinan	,191	,082	,322	2,338	,026
Disiplin Kerja	,257	,108	,340	2,376	,024
Self Efficacy	,329	,146	,316	2,247	,032

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : *Data primer yang diolah, 2018*

Untuk mengetahui hasil analisis uji parsial (uji t) dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel IV-13 berikut ini:

**Tabel IV-13**  
**Uji t dan Koefisien Determinasi Hasil Perhitungan SPSS**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,160	2,376		,488	,629
Kepemimpinan	,191	,082	,322	2,338	,026
Disiplin Kerja	,257	,108	,340	2,376	,024
Self Efficacy	,329	,146	,316	2,247	,032

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : *Data primer yang diolah, 2018*

Hasil uji F program SPSS dapat diterangkan dengan tabel berikut:

**Tabel IV-14**  
**Hasil Uji Simultan**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	38,831	3	12,944	8,619	,000 <sup>b</sup>
Residual	45,051	30	1,502		
Total	83,882	33			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Self Efficacy, Kepemimpinan, Disiplin Kerja

Sumber : *Data primer yang diolah, 2018*



Koefisien determinasi regresi yang telah dilakukan seperti berikut ini:

**Tabel IV-15**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,680 <sup>a</sup>	,463	,409	1,22544

a. Predictors: (Constant), Self Efficacy, Kepemimpinan, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : *Data primer yang diolah, 2018*

### **Pembahasan dan Implementasi Manajerial**

Pembahasan dan hasil dari penelitian ini adalah :

1. Nilai konstanta regresi atau nilai tetap kinerja guru PNS di SMP Negeri 2 Ambal bersifat positif yaitu 1,160 satuan, ini menunjukkan nilai tetap kinerja guru sebelum dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan, disiplin kerja dan *self efficacy*. Karena nilainya positif berarti kinerja guru PNS di SMP Negeri 2 Ambal dalam kondisi baik, fakta menunjukkan bahwa organisasi yang mempunyai kinerja baik, diperlukan adanya pemicu untuk memperbaiki kinerja guru PNS di SMP Negeri 2 Ambal, yang pada penelitian ini dilakukan dengan meningkatkan kepemimpinan, disiplin kerja dan *self efficacy* dalam bekerja.
2. Sesuai dengan hasil regresi dan uji t variabel kepemimpinan terhadap kinerja guru PNS di SMP Negeri 2 Ambal menunjukan berpengaruh dan signifikan

dengan hasil  $t_{hitung} 2,338 > t_{tabel} 2,042$  dengan tingkat signifikansi  $0,026 < 0,050$ . Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinannya, maka semakin tinggi kinerja guru PNS di SMP Negeri 2 Ambal. Sebaliknya semakin kurang baik kepemimpinannya maka semakin rendah kinerja guru PNS di SMP Negeri 2 Ambal. Hal ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Rusdan Arif (2010) yang meneliti tentang Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Bank Mega Cabang Semarang).

3. Sesuai dengan hasil regresi dan uji t variabel disiplin kerja terhadap kinerja guru PNS di SMP Negeri 2 Ambal menunjukan berpengaruh dan signifikan dengan hasil  $t_{hitung}$  sebesar  $2,376 > t_{tabel} 2,042$  dengan tingkat signifikansi  $0,024 < 0,050$ . Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik disiplin kerjanya, maka semakin tinggi kinerja guru PNS di SMP Negeri 2 Ambal. Sebaliknya semakin kurang baik disiplin kerjanya maka semakin rendah kinerja guru PNS di SMP Negeri 2 Ambal. Hal ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Regina Aditya Reza (2010) yang meneliti tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara.
4. Sesuai dengan hasil regresi dan uji t variabel *self efficacy* terhadap kinerja guru PNS di SMP Negeri 2 Ambal menunjukan berpengaruh dan signifikan dengan hasil  $t_{hitung}$  sebesar  $2,247 > t_{tabel} 2,042$  dengan tingkat signifikansi  $0,032 < 0,050$ . Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik *self efficacy*, maka

semakin tinggi kinerja guru PNS di SMP Negeri 2 Ambal. Sebaliknya semakin kurang baik *self efficacy* maka semakin rendah kinerja guru PNS di SMP Negeri 2 Ambal. Hal ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Syahrizal (2010) meneliti tentang Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Sempor.

5. Sesuai dengan uji F menunjukkan  $F_{hitung}$  sebesar  $8,619 > F_{tabel}$  sebesar 2,922 dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat diartikan kepemimpinan, disiplin kerja dan *self efficacy* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru PNS di SMP Negeri 2 Ambal. Hal ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Syahrizal (2015) meneliti tentang Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Sempor.
6. Sesuai dengan hasil uji *Adjusted R<sup>2</sup>* (Koefisien determinasi) diperoleh nilai sebesar 0,409 artinya 40,9% variabel kinerja guru PNS di SMP Negeri 2 Ambal dipengaruhi oleh kepemimpinan, disiplin kerja dan *self efficacy*, sedangkan sisanya sebesar 59,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini. Hasil ini membuktikan bahwa variabel kinerja guru PNS di SMP Negeri 2 Ambal belum bisa sepenuhnya dijelaskan oleh variabel kepemimpinan, disiplin kerja dan *self efficacy* karena nilainya masih dibawah 100%.

## Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada penelitian ini, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian variabel Kepemimpinan menunjukkan berpengaruh terhadap kinerja guru PNS di SMP Negeri 2 Ambal. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan yang baik dari seorang pimpinan, maka akan meningkatkan kinerja guru PNS di SMP Negeri 2 Ambal.
2. Hasil penelitian variabel Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru PNS di SMP Negeri 2 Ambal. Hasil tersebut menunjukkan disiplin kerja yang dilakukan terus menerus, maka akan meningkatkan kinerja guru PNS di SMP Negeri 2 Ambal.
3. Hasil penelitian variabel *Self Efficacy* berpengaruh terhadap kinerja guru PNS di SMP Negeri 2 Ambal. Hasil tersebut menunjukkan *self efficacy* yang baik pada setiap guru maka akan meningkatkan kinerja guru PNS di SMP Negeri 2 Ambal.
4. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara Kepemimpinan, disiplin kerja dan *self efficacy* terhadap kinerja guru PNS di SMP Negeri 2 Ambal. Hasil tersebut menunjukkan apabila secara bersama-sama Kepemimpinan, disiplin kerja dan *self efficacy* di laksanakan dengan baik maka akan semakin meningkatkan kinerja guru PNS di SMP Negeri 2 Ambal.

## **SARAN**

Saran-saran yang dapat peneliti sampaikan sehubungan dengan penelitian ini antara lain :

1. Pentingnya kepemimpinan yang berkualitas untuk meningkatkan kinerja guru PNS di SMP Negeri 2 Ambal.
2. Penegakan disiplin kerja yang baik agar bisa meningkatkan kinerja guru PNS di SMP Negeri 2 Ambal.
3. Apabila setiap guru mempunyai *Self efficacy* yang baik maka akan meningkatkan kinerja guru PNS di SMP Negeri 2 Ambal.
4. Bagi Peneliti yang akan datang, penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk menambah pengetahuan dan sekaligus sebagai bahan perbandingan untuk penelitian serupa dan juga mengembangkan penelitian ini dengan menambah variabel lain karena masih banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru.

## DAFTAR PUSTAKA

- Astria C. N Ruauw dkk.2015. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap produktivitas Pegawai (suatu studi di Kantor Kelurahan Tingkulu Kecamatan Wanea Kota Manado)*. Diakses pada hari Kamis tanggal 19 Oktober 2017 pukul 10.27 WIB
- Feni Pertiwi.2017. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi Dan Umkm Provinsi Kalimantan Timur* Diakses pada hari Kamis tanggal 19 Oktober 20ada17 pukul 10.27 WIB
- Helmizuldi. 2015. *Pengaruh Self Efficacy dan Pengambilan Keputusan Terhadap Kinerja Kepala Madrasah Tsanawiyat Mts Sekabupaten Tanah Datar*. Diakses pada hari Kamis tanggal 19 Oktober 2017 pukul 10.27 WIB.
- Lie Liana dkk.2015. *Pengaruh Motivasi Dan Self efficacy Terhadap Kinerja Guru Dimoderasi Gaya Kepemimpinn Tranformasional (Studi pada Guru-guru SMP Negeri SeKecamatan Bojong Kabupaten Pekalongan)*.Diakses pada hari Kamis tanggal 19 Oktober 2017 pukul 10.27 WIB.
- Mulyanto, Heru dan Anna Wulandari. 2010. *Penelitian: Metode dan analisis*. Semarang: CV Agung.
- Nirwana Gita Pertiwi.2015. *Pengaruh Self Efficacy Terhadap Hasil Belajar Pada Siswa Kelas V Sekolah Dasar Daerah Binaan Iv Kecamatan Cilacap Selatan Kabupaten Cilacap* Diakses pada hari Kamis tanggal 19 Oktober 20ada17 pukul 10.27 WIB
- Pratiwi Indah Sari dkk. 2012. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kompetensi Guru terhadap KinerjaGuru Bidang produktif Jurusan Manajemen Bisnis di SMK Kota Jambi*. Diakses pada hari Kamis tanggal 19 Oktober 2017 pukul 10.27 WIB
- Roslina Septiana dkk. 2013. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan otivasi Kerja*. Diakses pada hari Kamis tanggal 19 Oktober 2017 pukul 10.27 WIB
- Santoso, singgih. 2004. *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo

Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta