

Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Guru PNS Di SMP N 3 Karanganyar Kebumen

Dina Mulyani

Program Studi Manajemen S1

Universitas Putra Bangsa

dinamulyani.707@gmail.com

Abstrak

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

Kata kunci: disiplin kerja, kompetensi, kepemimpinan transformasional, 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 3 Karanganyar Kebumen. The number of samples taken as many as 31 respondents PNS teacher in SMP N 3 Karanganyar 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 result of this study indicate that: Work discipline has a positive and significant effect on the performance of PNS teachers in SMP N 3 Karanganyar Kebumen, Competence has a positive and significant effect on the performance of PNS teachers at SMP N 3 Karanganyar Kebumen, Transformational leadership has a positive and significant effect on the performance of PNS teachers in SMP N 3 Karanganyar Kebumen, Work discipline, transformational leadership and competence together (simultaneous) have positive and significant effect on the performance of PNS teachers in SMP N 3 Karanganyar Kebumen.

Keywords: *work discipline, competence, transformational leadership and teacher performance.*

Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Guru PNS Di SMP N 3 Karanganyar Kebumen

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pendidikan merupakan hal yang sangat penting dalam menciptakan manusia-manusia yang handal dan terampil pada masa yang akan datang. Oleh karena itu perlu pendidikan yang formal dan nonformal untuk membangun sumber daya manusia dalam kepentingan pembangunan di segala bidang. Pendidikan formal adalah pendidikan yang ditempuh pada lembaga resmi/legal baik negeri maupun swasta yang memiliki jenjang pendidikan yang sangat jelas. Sedangkan pendidikan nonformal merupakan pendidikan yang diselenggarakan sebagai penunjang kegiatan pendidikan formal atau sebagian pendidikan nonformal diselenggarakan untuk mengasah bakat peserta didik. Guru sebagai tenaga pendidik yang berperan sebagai pencetak sumber daya manusia, maka sekolah dituntut untuk dapat memenuhi harapan dan keinginan masyarakat. Dalam memenuhi harapan dan keinginan masyarakat yang semakin meningkat maka sekolah sebagai organisasi pendidikan harus berupaya untuk mengkaji berbagai kelebihan dan kelemahannya dengan berupaya melakukan perbaikan terus menerus serta mengidentifikasi berbagai tantangan dan ancaman untuk meningkatkan prestasi siswa. Pendidikan suatu Negara perlu didukung oleh para tenaga pendidik yang memiliki kompetensi serta dituntut agar sesuai dengan tanggung jawab sebagai seseorang pendidik. Sehingga guru sebagai tenaga pendidik yang profesional dalam mengelola pembelajaran sebaiknya memiliki komitmen dan kemampuan sesuai bidang yang diampunya. Artinya, tenaga pendidik yang profesional harus memiliki kemampuan, kesadaran dan kecintaan terhadap profesinya. Dengan adanya kesadaran tersebut terhadap pekerjaannya sebagai seorang guru, maka diharapkan dapat meningkatkan komitmen kerja, motivasi untuk selalu memberikan pelayanan terhadap peserta didik dan juga selalu memperbaiki diri sesuai dengan tuntutan zaman.

Tenaga pendidik (guru) sangat mendukung suksesnya dunia pendidikan. 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. Seperti halnya yang terjadi di SMP N 3 Karanganyar. Kinerja di sekolah tersebut cukup baik, dengan hasil kelulusan yang sempurna yaitu 100% setiap tahunnya. Hal ini menunjukkan sebuah keberhasilan yang diraih seorang guru dan juga siswanya. Selain itu, dengan adanya tingkat kelulusan yang memuaskan ini akan menambah nilai positif tersendiri dari masyarakat maupun wali siswa.

Disiplin merupakan salah satu upaya perbaikan yang perlu dilakukan melalui pembenahan, karena itu disiplin harus mampu ditanamkan pada seluruh sumber daya manusia. Menurut Hasibuan S.P. (2014 :193) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menanti semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja pegawai yang baik akan

mempercepat tujuan perusahaan sedangkan disiplin kerja yang menurun akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan, dan keterlambatan. Pendisiplinan pegawai merupakan suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengeahuan. Sikap dan perilaku karyawan secara sukarela berusaha bekerja secara 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. Sebagai penunjang kedisiplinan, absensi kehadiran guru SMP N 3 Karanganyar sudah menggunakan alat yang memadai yaitu *Face Print* untuk absensi. Disiplin suatu organisasi dikatakan baik jika sebagian pegawai mentaati peraturan-peraturan yang ada. Tingkat keterlambatan tertinggi selama 5 bulan terakhir yaitu 6,46%, hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan guru PNS di SMP Negeri 3 Karanganyar sudah cukup baik.

Kompetensi memiliki peran yang 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. Kompetensi yang ada di SMP N 3 Karanganyar yaitu dengan adanya guru dengan tingkat pendidikan diploma dan sarjana, sehingga guru sudah dapat mengajar sesuai dengan keahlian atau jurusan masing-masing.

Gaya kepemimpinan pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Menurut Robbins dalam Fahmi (2012:15), kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan. 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 mengharap imbalan berupa kinerja bawahan yang tinggi sementara bawahan mengharap imbalan dan penghargaan secara ekonomis dari pemimpin. Sedangkan kepemimpinan transformasional mendasarkan diri pada prinsip pengembangan bawahan (*follower development*).

Pemimpin mengembangkan dan mengarahkan potensi dan

Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Guru PNS Di SMP N 3 Karanganyar Kebumen

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) kepemimpinan 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 merupakan suatu perspektif kepemimpinan yang menjelaskan bagaimana seorang pemimpin melakukan perubahan pada kelompok atau organisasi dengan menciptakan, mengkomunikasikan, memperagakan visi organisasi atau unit kerja, dan membangkitkan semangat karyawan untuk mengejar visi itu. Menurut hasil pra penelitian di SMP Negeri 3 Karanganyar, kepala sekolah 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 3 Karanganyar secara rasional, dan beliau merupakan sosok pemimpin yang perhatian terhadap bawahannya salah satunya melatih dan membimbing bawahannya. Kepemimpinan transformasional merupakan salah satu pilihan bagi kepala sekolah untuk memimpin dan mengembangkan sekolah yang berkualitas dalam menjawab berbagai masalah yang dihadapi sekolah.

Sebuah instansi dalam meningkatkan kinerja pegawai perlu memperhatikan proses sumber daya manusia yang meliputi Disiplin Kerja, Kompetensi, dan Kepemimpinan Transformasional. Apabila proses manajemen sumber daya manusia tersebut dapat berjalan dengan baik maka instansi akan berjalan seiring visi, misi dan sasarannya dapat tercapai. Guru PNS SMP N 3 Karanganyar memiliki kinerja yang cukup baik. Dilihat dari penilaian kinerja guru yang dilakukan dari tahun 2017 sampai dengan tahun 2019 itu mengalami peningkatan, meskipun tidak terlalu banyak peningkatannya atau signifikan tetapi itu sudah cukup baik. Untuk Disiplin kerja sendiri tingkat keterlambatannya rendah, meskipun ada beberapa guru yang terlambat, namun setiap bulan tingkat keterlambatannya semakin menurun. Selain itu, Kepala sekolah di SMP N 3 Karanganyar juga mampu memimpin dengan baik dan menginspirasi bawahannya untuk mencapai visi misi sekolah dengan menyelesaikan masalah-masalah yang dihadapi SMP Negeri 3 Karanganyar secara rasional.

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 PNS Di SMP N 3 Karanganyar".

METODE

1. Kinerja

Menurut Kashmir (2016 :181) kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode biasanya 1 tahun,. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuan menyelesaikan tugas tugas dan

tanggung jawab yang diberikan.

Indikator dari variabel kinerja menurut Kasmir (2016:208-210) adalah sebagai berikut:

- Kuantitas
- 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 menurut Sutrisno (2009) 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 menurut Wibowo (2011:328-329) sebagai berikut:

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

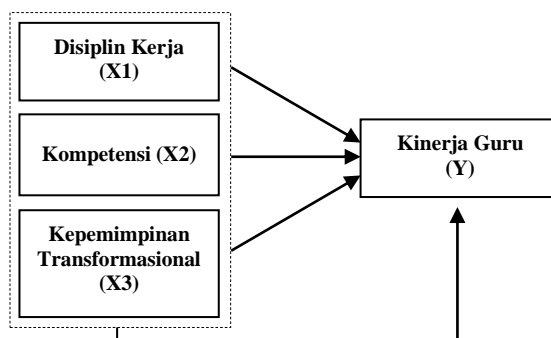
4. Kepemimpinan Transformasional

Menurut setiawan dan Muhith (2013:98) kepemimpinan transformasional merupakan pemimpin yang mampu mentransformasikan organisai dalam menghadapi sebuah perubahan.

Indikator-indikator untuk mengukur kepemimpinan transformasional menurut Robbins (2010:263), yaitu:

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

Model Empiris



Gambar Model Empiris

Hipotesis

Hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul, mengacu pada landasan teori yang ada.

H1 : Diduga Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja

Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Guru PNS Di SMP N 3 Karanganyar Kebumen

Guru SMP Negeri 3 Karanganyar

H2: Diduga Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 3 Karanganyar

H3: Diduga Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 3 Karanganyar

H4: Diduga Disiplin Kerja, Kompetensi, dan Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 3 Karanganyar

Objek dan Subjek Penelitian

Objek penelitian ini adalah Kinerja Guru di SMP Negeri 3 Karanganyar Kebumen yang dipengaruhi oleh Disiplin Kerja, Kompetensi, dan Kepemimpinan Transformasional. Subyek penelitian bisa berupa benda, hal atau orang. Subjek penelitian ini adalah Guru di SMP Negeri 3 Karanganyar Kebumen.

Teknik Pengambilan Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang memiliki karakteristik yang relative sama dan dianggap bisa mewakili populasi. Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi yang akan diteliti. Penentuan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan jenis *Non Probability Sampling*. *Non Probability Sampling* jenis sampel ini tidak dipilih secara acak. Tidak semua unsur atau elemen populasi mempunyai kesempatan sama untuk bisa dipilih menjadi sampel. Menurut Sugiyono (2001), *Non Probability Sampling* adalah teknik yang tidak memberi peluang/ kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik *Non Probability Sampling* yang dipilih yaitu dengan metode *Sampling Jenuh* yaitu metode penarikan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan apabila jumlah populasi kecil, kurang dari 30 orang (Supriyanto dan Machfud, 2010). Dalam hal ini yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah SMP Negeri 3 Karanganyar 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 heteroskedastisitas, & uji normalitas), analisis regresi berganda, uji hipotesis (uji parsial t & uji simultan f), koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

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

df : degree of freedom

n : sampel

df : $31 - 2 = 29$, diperoleh hasil r tabel = 0,3550

Berdasarkan perhitungan dengan rumus tersebut maka diperoleh r tabel sebesar 0,3550. Hasil Uji validitas seluruh pernyataan yang digunakan dalam variabel disiplin kerja,

kompetensi, kepemimpinan transformasional, dan kinerja guru dinyatakan valid.

Tabel 1. Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,740	0,60	Reliabel
Kompetensi (X2)	0,798	0,60	Reliabel
Kepemimpinan Transformatasional (X3)	0,824	0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	0,914	0,60	Reliabel

Berdasarkan Tabel 1. di atas, hasil analisis dapat dijelaskan bahwa seluruh variabel yang dipakai dalam penelitian ini dinyatakan reliabel (handal atau layak) karena nilai *Alfa Cronbach* hasil perhitungan lebih besar dari 0,60.

Uji Multikolinearitas

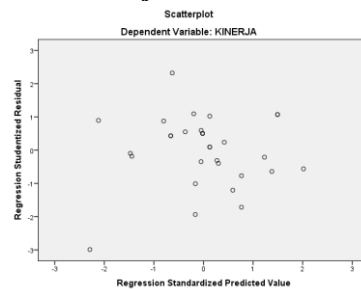
Tabel 2. Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Collinierity Statistics	
	Tolerance	VIF
Disiplin Kerja (X1)	0,367	2,728
Kompetensi (X2)	0,204	4,892
Kepemimpinan Transformatasional (X3)	0,243	4,114

Berdasarkan tabel coefficient di atas dapat dijelaskan bahwa pada bagian collinearity statistic menunjukkan angka Tolerance di atas 0,10 dan VIF di bawah 10, karena itu model regresi ini tidak terdapat multikolinearitas, sehingga model regresi pada penelitian ini dapat dipakai.

Uji Heteroskedastisitas

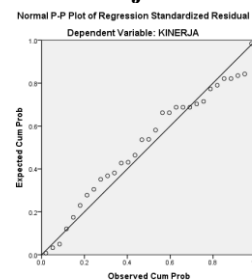
Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan Gambar 1 di atas, menunjukkan bahwa bulatan-bulatan kecil tidak memiliki pola tertentu, seperti 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

Gambar 2. Uji Normalitas



Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Guru PNS Di SMP N 3 Karanganyar Kebumen

Berdasarkan Gambar 2 di atas, terlihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3. Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	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

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

1. Nilai konstanta a = -5404, berarti apabila variabel disiplin kerja (X1), kompetensi (X2), dan kepemimpinan transformasional (X3) dianggap nol, maka besarnya skor kinerja guru PNS di SMP N 3 Karanganyar Kebumen masih minus yaitu -5,404.
2. Nilai b1 = 0,432, berarti apabila variabel kompetensi (X2) dan kepemimpinan transformasional (X3) dianggap tetap, maka kenaikan skor variabel X1 (Disiplin Kerja) sebesar 1, akan mengakibatkan kinerja guru PNS di SMP N 3 Karanganyar 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, akan mengakibatkan skor kinerja guru PNS di SMP N 3 Karanganyar 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, akan mengakibatkan skor kinerja guru PNS di SMP N 3 Karanganyar Kebumen naik sebesar 0,437.

Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Tabel 4. (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

Berdasarkan tabel.4 diatas maka dapat di simpulkan sebagai berikut:

1. Hubungan Disiplin Kerja dan Kinerja
Hasil uji t pada Tabel 4 di atas menunjukkan bahwa

probabilitas signifikansi untuk variabel disiplin kerja sebesar $0,032 < 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka $t_{hitung} 2,268 > t_{tabel} 2,05183$. Hasil ini menyatakan bahwa hipotesis H1 diterima yang berarti disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru PNS di SMP N 3 Karanganyar Kebumen.

2. Hubungan kompetensi dan kinerja guru
Hasil uji t pada Tabel 4 di atas menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel kompetensi sebesar $0,003 < 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka $t_{hitung} 3,251 > t_{tabel} 2,05183$. Hasil ini menyatakan bahwa hipotesis H2 diterima yang berarti kompetensi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru PNS di SMP N 3 Karanganyar Kebumen.
3. Hubungan kepemimpinan transformasional dan kinerja
Hasil t pada Tabel 4 di atas menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel kepemimpinan transformasional sebesar $0,021 < 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka $t_{hitung} 2,456 > t_{tabel} 2,05183$. Hasil ini menyatakan bahwa hipotesis H3 diterima yang berarti kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru PNS di SMP N 3 Karanganyar Kebumen.

Uji Simultan (Uji f)

Tabel 5. Uji f

Model	Sum Of Square	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			

Berdasarkan Tabel 5 diatas diperoleh F_{hitung} adalah 74,163 $> F_{tabel} 2,96$ dengan dengan tingkat signifikan 0,000. Karena signifikan 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 3 Karanganyar Kebumen. Hal ini menunjukkan jika disiplin kerja, kompetensi, dan kepemimpinan transformasional lebih baik, maka kinerja guru PNS di SMP N 3 Karanganyar Kebumen juga akan meningkat.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 6. Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.944 ^a	.892	.880	1.09974

a. Dependent Variable: kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), disiplin kerja, kompetensi, kepemimpinan transformasional

Berdasarkan hasil Tabel 6 di atas, hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *R Square* di atas sebesar 0,892 artinya 89,2% variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja, kompetensi, dan kepemimpinan transformasional sedangkan sisanya 10,8% dapat dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Guru PNS Di SMP N 3 Karanganyar Kebumen

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan penelitian di atas tentang disiplin kerja, kompetensi dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru PNS di SMP N 3 Karanganyar 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 3 Karanganyar Kebumen.
2. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru PNS di SMP N 3 Karanganyar Kebumen.
3. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru PNS di SMP N 3 Karanganyar Kebumen.
4. Disiplin kerja, kompetensi dan kepemimpinan transformasional secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru PNS di SMP N 3 Karanganyar Kebumen.

Saran

Saran yang bisa disampaikan penulis sesuai dengan hasil penelitian ini adalah:

1. Bagi Guru
 - a. Disiplin terbukti memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja guru di SMP N 3 Karanganyar Kebumen. Guru sebaiknya datang dan pulang tepat waktu sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan, berpakaian rapih dan menggunakan seragam yang telah ditentukan.
 - b. Kompetensi terbukti memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja guru di SMP N 3 Karanganyar Kebumen. Guru sebaiknya dapat meningkatkan pendidikan dan mengikuti DIKLAT.
 - c. Kepemimpinan transformasional memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja guru di SMP N 3 Karanganyar Kebumen. Kepala sekolah sebaiknya memperlakukan guru sebagai pribadi yang bertanggung jawab, memberikan penghargaan terhadap ide- de 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. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, Anwar P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, Sjafrli dan Aida Vitalaya Hubeis. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. 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.
- Sastrodiwiryo, Siswanto. 2002. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi, Penerjemah Dewi Sartika*. Edisi ke 2, Jakarta: Erlangga.
- Setiawan, B.A & Abd. Muhith. 2013. *Transformasional Leadership*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Pesada.
- Siagian, Sugiarto. 2006. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono, 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.
- Wibowo, Prof. Dr. S.E., M.Ph. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Rajagrafindo Jakarta.