

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPETENSI  
TERHADAP KINERJA GURU DI SMA SWASTA  
BHAYANGKARI 2 RANTAUPRAPAT**

**Yuniman Zebua**

**Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Labuhan Batu**

**ABSTRAK**

Kepemimpinan adalah sebuah kemampuan atau kekuatan dalam diri seseorang untuk mempengaruhi orang lain dalam hal bekerja, dimana tujuannya adalah untuk mencapai target (*goal*) organisasi yang telah ditentukan sedangkan Kompetensi adalah suatu kemampuan atau kecakapan yang dimiliki oleh seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas di bidang tertentu, sesuai dengan jabatan yang disandangnya. Kepemimpinan dan Kompetensi mempengaruhi Kinerja Guru di SMA Swasta Bhayangkari 2 Rantauprapat.

Metode pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh sebanyak 40 orang guru di SMA Swasta Bhayangkari 2 Rantauprapat. Pengujian hipotesis menggunakan regresi linier berganda, dengan Uji Parsial ( Uji T dan secara Uji Simultan (Uji F) untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada tingkat kepercayaan 95% atau  $\alpha = 0.05$ .

Hasil analisis menunjukkan bahwa pengaruh antara kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja guru di SMA Swasta Bhayangkari 2 Rantauprapat dengan hasil regresi  $Y = 3,237 + 0,175 X_1 + 0,187 X_2$ , yang berarti bahwa tanpa adanya kepemimpinan dan kompetensi, maka kinerja guru di SMA Swasta Bhayangkari 2 Rantauprapat tidak berubah dengan nilai 3,237. Sedangkan nilai  $R^2 = 81,60\%$  dan sisanya dipengaruhi variabel lainnya yang tidak diikutkan dalam penelitian ini.

**Kata kunci : *Kepemimpinan, Kompetensi, Kinerja Guru***

**ABSTRACT**

Leadership is an ability or the power within someone to influence others in terms of working, where is the goal is to achieve organization that has been determined and competence is one ability or proficiency owned by someone in carrying out some work or duty in a particular field, in accordance with the position well. Leadership and Competence to affect the Performance of Teachers in Bhayangkari 2 Rantauprapat Private High School.

A method of the sample collection use the sampling method of saturated as many as 40 people of the teachers at the of private Senior High Schools Bhayangkari 2 Rantauprapat. The testing of hypotheses use linear regression of multiple, by test partial (efforts whatever survives this test t and also have the simultaneous efforts whatever survives this test (efforts whatever survives this test f ) to gain an understanding of the influence of the independent variable against using three dependent variables on the levels of trust 95 % or  $\alpha = 0.05$  .

The analysis shows that the influence of leadership and competence to a teacher in high school with the private Bhayangkari 2 Rantauprapat regression  $y = 3,237 + 0,175 x_1 + 0,187 x_2$ , which means that without the leadership and competence, a teacher in high school and private Bhayangkari 2 Rantauprapat 3,237 value unchanged. While the  $R^2 = 81,60\%$  and the rest influenced other variables that are not included in this research.

**Key words : *Leadership, Competence, Teacher Performance***

## A. PENDAHULUAN

Pada perkembangan zaman saat ini, sudah menjadi tuntutan dan kebutuhan agar profesionalisme guru terus dikembangkan. Guru wajib menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi sehingga memiliki sumberdaya manusia yang berkualitas, kapabel serta mampu bersaing di era yang semakin kompetitif.

Sejatinya seorang guru harus mempunyai kompetensi dalam bidang tugasnya sebagai pengajar. Kompetensi adalah spesifikasi dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki seseorang serta penerapannya di dalam pekerjaan, sesuai dengan standar kinerja yang dibutuhkan oleh lapangan. Kompetensi yang seharusnya dimiliki oleh seorang guru profesional adalah meliputi komponen wawasan pendidikan dan pengelolaan pembelajaran.

Sejalan dengan tujuan Pendidikan Nasional yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia Indonesia seutuhnya, oleh karena itu sangat dibutuhkan profesionalisme para pendidik (guru-guru), sebagaimana disebutkan dalam Undang- Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, bahwa jabatan guru sebagai pendidik merupakan jabatan profesional.

Sering ditemukan bahwa masih banyak guru yang belum mempunyai kompetensi sebagai seorang guru profesional, hal ini didukung dengan berbagai fakta seperti, guru kurang proaktif terhadap perubahan-perubahan kebijakan pendidikan (misal tentang kurikulum baru), guru malas membuat rencana pembelajaran (perencanaan mengajar), guru yang gaptek terhadap teknologi, hal ini menggambarkan bahwa mereka belum bisa mengakses kemajuan teknologi terutama dibidang informasi, adanya guru yang melaksanakan pembelajaran dengan cara konvensional dan sebagainya.

Faktor lainnya yang penting dan berkaitan dengan kinerja adalah kepemimpinan. Kepemimpinan adalah kemampuan yang ada pada diri seorang guru yang berupa sifat-sifat tertentu, seperti, kepribadian (*personality*), kemampuan (*ability*) dan kesanggupan (*capability*). Sebagai pemimpin pendidikan di sekolah, kepala sekolah memiliki tanggung jawab legal untuk mengembangkan staf, kurikulum, dan pelaksanaan pendidikan di sekolahnya. Di sinilah, efektifitas kepemimpinan kepala sekolah tergantung kepada kemampuan mereka bekerjasama dengan guru dan staf, serta kemampuannya mengendalikan pengelolaan anggaran, pengembangan staf dan pengembangan kurikulum. Di samping itu untuk mewujudkan pengelolaan sekolah yang baik, perlu adanya kepala sekolah yang memiliki kemampuan sesuai tuntutan tugasnya. Untuk menjalankan tugas manajerial, dan juga merespon tuntutan yang terus berubah saat ini, kepala sekolah harus memiliki kepemimpinan yang kuat agar mampu melaksanakan program-program sekolah yang mereka bina secara efektif.

Dari uraian diatas, peneliti ingin melakukan suatu penelitian dengan judul skripsi Pengaruh kompetensi, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMA Swasta Bhayangkari 2 Rantauprapat.

Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja guru merupakan tantangan seorang pemimpin.

Berkaitan dengan uraian tersebut di atas, maka yang dijadikan obyek dalam penelitian ini yaitu SMA Swasta Bhayangkari 2 Rantauprapat, dimana dianggap kinerja guru masih rendah disebabkan oleh faktor kepemimpinan dan kompetensi yang masih rendah.

Sehubungan dengan latar belakang di atas, penulis berniat untuk mengkaji, meneliti serta membahas masalah penelitian ini dengan judul: “Pengaruh Kepemimpinan dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru di SMA Bhayangkari 2 Rantauprapat“.

## **B. Batasan Masalah**

Agar pembahasan tidak menyimpang dari yang diharapkan, maka permasalahan dibatasi pada pengaruh kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja guru di SMA Swasta Bhayangkari 2 Rantauprapat.

## **C. Perumusan Masalah**

Permasalahan dalam penelitian terhadap kinerja guru di SMA Swasta Bhayangkari 2 Rantauprapat ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

- a. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja guru di SMA Swasta Bhayangkari 2 Rantauprapat?
- b. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja guru di SMA Swasta Bhayangkari 2 Rantauprapat?
- c. Apakah kepemimpinan dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja guru di SMA Swasta Bhayangkari 2 Rantauprapat?

## **D. Manfaat Penelitian**

Adapun yang menjadi manfaat dalam penelitian ini adalah :

1. Bagi Penulis  
Dapat lebih memahami secara mendalam mengenai kepemimpinan dan kompetensi serta pengaruhnya terhadap kinerja guru.
2. Bagi Instansi  
Sebagai bahan masukan kepada SMA Swasta Bhayangkari 2 Rantauprapat Kabupaten Labuhanbatu, untuk dapat meningkatkan kinerja guru.
3. Bagi pihak lain  
Menambah sumber informasi yang bermanfaat dalam penelitian selanjutnya serta menjadi bahan referensi bagi pihak-pihak yang berkepentingan untuk memperdalam mengenai masalah pengembangan SDM di masa yang akan.

## **E. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang hendak dicapai dari kegiatan penelitian terhadap kinerja guru di SMA Swasta Bhayangkari 2 Rantauprapat ini adalah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru di SMA Swasta Bhayangkari 2 Rantauprapat.
- b. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru di SMA Swasta Bhayangkari 2 Rantauprapat.
- c. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan kompetensi kerja terhadap kinerja guru di SMA Swasta Bhayangkari 2 Rantauprapat.

## **F. Hipotesis Penelitian**

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan.

Hipotesis dirumuskan atas dasar kerangka konsep yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan. Berdasarkan permasalahan di atas maka sebagai jawaban sementara, penulis mengemukakan hipotesisnya adalah sebagai berikut :

1. Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja guru di SMA Swasta Bhayangkari 2 Rantauprapat.
2. Kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja guru di SMA Swasta Bhayangkari 2 Rantauprapat.
3. Kepemimpinan dan Kompetensi secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja guru di SMA Swasta Bhayangkari 2 Rantauprapat.

## G. LANDASAN TEORI

### 1. Pengertian Kepemimpinan

Menurut Wahjosumidjo (1987) pengertian kepemimpinan adalah kemampuan yang ada pada diri seorang leader yang berupa sifat-sifat tertentu, seperti : Kepribadian, Kemampuan dan Kesanggupan.

Menurut Moejiono (2002) pengertian kepemimpinan adalah kemampuan dalam memberikan pengaruh satu arah, karena pemimpin mungkin memiliki beberapa kualitas tertentu yang membuatnya berbeda dengan pengikutnya.

Menurut Stoner dikutip oleh Husein Umar (2009) Kepemimpinan sebagai proses pengarahan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok. Pemimpin merupakan orang yang menerapkan prinsip dan teknik yang memastikan motivasi, disiplin dan produktivitas jika bekerjasama dengan orang, tugas, dan situasi agar dapat mencapai sasaran perusahaan.

Menurut Veithzal Rivai (2009), Kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan dan keterampilan seseorang yang menduduki jabatan sebagai pimpinan satuan kerja untuk mempengaruhi perilaku orang lain, terutama bawahannya, untuk berpikir dan bertindak sedemikian rupa sehingga melalui perilaku yang positif ia memberikan sumbangan nyata dalam mencapai tujuan organisasi.

Oleh karena itu, kepemimpinan itu pada hakekatnya adalah :

- a. Proses mempengaruhi atau memberi contoh dari pemimpin pada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.
- b. Seni mempengaruhi dan mengarahkan orang dengan cara kepatuhan, kepercayaan, kehormatan, dan kerjasama yang bersemangat dalam mencapai tujuan bersama.
- c. Kemampuan untuk mempengaruhi, memberi inspirasi dan mengarahkan tindakan seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Fungsi kepemimpinan memiliki dua dimensi, yaitu :

1. Dimensi yang berkenaan dengan tingkat kemampuan mengarahkan (*direction*) dalam tindakan atau aktivitas pemimpin
2. Dimensi yang berkenaan dengan tingkat dukungan (*support*) atau keterlibatan orang-orang yang dipimpin dalam melaksanakan tugas-tugas pokok kelompok atau organisasi. Karakter pimpinan yang disukai bawahan yaitu :1. Sifat tugas bawahan misalnya perhatian pimpinan mungkin menambah motivasi dan kepuasan bawahan, 2. sistem wewenang formal organisasi yang menjelaskan tindakan mana yang disetujui dan tidak di setujui oleh pemimpin, 3. Kelompok kerja bawahan.

Gaya kepemimpinan dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. Gaya Kepemimpinan dibagi dalam dua dimensi yaitu dimensi tugas dan dimensi manusia.

Dimensi tugas disebut mengarahkan, berorientasi pada produk dan berujung pada gaya kepemimpinan otokratis, sedangkan dimensi manusia, berhubungan dengan istilah mendukung berorientasi pada bawahan dan berujung pada tipe kepemimpinan bebas kendali. Gaya Kepemimpinan adalah perilaku sangat berpengaruh terhadap iklim kerja. Kondisi iklim kerja akan mempengaruhi kondisi motivasi dan semangat kerja karyawan. Jika gaya kepemimpinan sesuai dengan situasi yang dihadapi dalam organisasi atau unit kerja, maka akan membuat iklim kerja menjadi kondusif, dan pada akhirnya akan memberi motivasi yang tinggi bagi karyawan untuk memberikan yang terbaik dalam mencapai target kerja (bahkan memberikan *extra ordinary atau discretionary efforts*).

Sedangkan Covey membagi peran kepemimpinan menjadi 3 bagian yaitu:

1. *Pathfinding* (pencarian alur); peran untuk menentukan visi dan misi yang pasti
2. *Aligning* (penyelaras); peran untuk memastikan bahwa struktur, sistem, dan proses operasional organisasi memberikan dukungan pada pencapaian visi dan misi
3. *Empowering* (pemberdaya); peran untuk mengerakan semangat dalam diri orang-orang dalam mengungkapkan bakat, kecerdikan, dan kreativitas laten untuk mampu mengerjakan apapun dan konsisten dengan prinsip-prinsip yang disepakati

## 2. Pengertian Kompetensi

Secara etimologis kata “kompetensi” diadaptasi dari bahasa Inggris, yaitu “*competence*” atau “*competency*” yang artinya kecakapan, kemampuan, dan wewenang.

Menurut Jack Gordon (1998), ada 6 aspek yang terkandung dalam konsep kompetensi, yaitu:

- a. Pengetahuan (*knowledge*)
- b. Pemahaman (*understanding*)
- c. Kemampuan (*skill*)
- d. Nilai (*value*)
- e. Sikap (*attitude*)
- f. Minat (*interest*)

Menurut Marlina BW (2011) kompetensi merupakan hal yang paling sulit ditiru, karena karakteristiknya yang memang berbeda dan spesifik bagi masing-masing individu. Sejalan dengan pendapat tersebut, di era hiper kompetitif berbasis pengetahuan seperti yang terjadi sekarang ini, kompetensi merupakan aset utama perusahaan sebagai sumber untuk membangun dan meraih keunggulan bersaing secara berkelanjutan.

Dalam kaitannya dengan hal tersebut, hasil penelitian Spencer dan Spencer, dalam Winanti BW (2011) yang dilakukan lebih dari 20 tahun, berhasil mengidentifikasi enam dimensi atau kluster kompetensi yang mampu memprediksi perilaku dan kinerja unggul individu. Keenam kluster kompetensi tersebut meliputi kompetensi berprestasi (*achievement and action*), kompetensi pelayanan (*helping and human services*), kompetensi mempengaruhi (*the impact and influence*), kompetensi manajerial (*managerial*), kompetensi kognitif (*cognitive*), dan kompetensi efektivitas diri (*personal effectiveness*) Cahyana, (2007) karakteristik dasar individu yang berhubungan dengan tiga indikasi;

- a. IQ [*Intelligence Quotion*] kemampuan berfikir, analitis dan abstraksi yang juga berkaitan dengan pengetahuan;
- b. EQ [*Emotional Quotion*] yang meliputi, komitmen, pengendalian diri dan kemampuan berinteraksi dalam kelompok;
- c. SQ [*Spiritual Quotion*] yang meliputi iman, taqwa dan hati nurani, di mana ketiganya secara gabungan mempengaruhi performa dalam suatu pekerjaan atau jabatan.

Menurut Zohar & Marshall (2007) ada sembilan ciri pengembangan kompetensi spiritual yang tinggi, yaitu:

- a) Kemampuan bersikap fleksibel atau adaptif
- b) Tingkat kesadaran diri yang tinggi
- c) Kemampuan untuk menghadapi dan mengatasi penderitaan
- d) Kemampuan untuk menghadapi dan melampaui rasa sakit
- e) Kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan nilai-nilai
- f) Keengganan untuk membuat kerugian yang tidak perlu
- g) Kecenderungan untuk melihat segala sesuatu secara holistic
- h) Kecenderungan untuk selalu bertanya mengapa
- i) Memiliki kemudahan untuk melawan konvensi

### 3. Pengertian Kinerja

Yuli (2012) mengemukakan bahwa : "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Kinerja mempunyai berbagai macam pengertian, diantaranya adalah : Malthis dan Jackson (2013) mengemukakan bahwa : "Kinerja karyawan pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan."

Sedangkan menurut Ruky (2013) mengemukakan bahwa : "Kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu." Kinerja karyawan merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi dari ketiga faktor di atas, semakin besarlah prestasi kerja karyawan bersangkutan.

Mangkunegara (2013) menyatakan bahwa : "Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Dari beberapa pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa yang disebut kinerja adalah hasil kerja seorang karyawan yang sesuai dengan standar suatu pekerjaan yang telah ditetapkan bersama.

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja (*job performance*) sumber daya manusia, untuk itu setiap perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Budaya organisasi yang tumbuh dan terpelihara dengan baik akan mampu memacu organisasi ke arah perkembangan yang lebih baik. Disisi lain, kemampuan pemimpin dalam menggerakkan dan memberdayakan pegawainya akan mempengaruhi kinerja. Istilah kinerja dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang).

Prestasi kerja pada umumnya dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman dan kesungguhan kerja dari tenaga kerja yang bersangkutan. Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2008) bahwa istilah kinerja dari kata kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi

sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.

Simanjuntak (2009) juga mengartikan kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu". Kinerja individu adalah hasil kerja pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dan kinerja kelompok.

### 3.1. Beberapa Pendekatan Dalam Menilai Kinerja

Menurut As'ad, 2007 ada beberapa pendekatan dalam penilaian kinerja terdiri dari :

#### a.. *Subjective Procedure*

Prosedur ini meliputi penilaian ataupun pertimbangan-pertimbangan terhadap kecakapan kerja yang dilakukan oleh *superior* (atasan), *sub ordinates* (bawahannya), *peers* (kelompok kerja), rekan-rekan sekerja, *outside observer* (para observer dari luar) dan *self* (diri sendiri).

Prosedur ini sangat bergantung pada opini manusia, maka prosedur memiliki kesalahan-kesalahan disebabkan oleh manusia (*human error*), yaitu :

1. Tipe *Liniency*, terjadi kalau penilai cenderung memberikan nilai yang tinggi kepada bawahannya.
2. Tipe *Strictness*, terjadi kalau penilai cenderung memberikan nilai yang rendah kepada bawahannya.
3. Tipe *Central Tendency*, terjadi apabila orang yang dinilai enggan memberikan nilai yang tinggi kepada bawahannya.
4. *Halo Effect Error*, kesalahan kesan umum dari si penilai karena pengaruh pengalamannya sebelumnya.
5. *Personal Bias*, adalah bentuk kesalahan karena adanya prasangka-prasangka baik kearah positif maupun kearah negatif.

#### b. *Direct Measures*

Metode ini tidak seperti metode terdahulu dimana evaluator diminta pertimbangannya terhadap perilaku kerja pegawai bawahannya.

Ada dua (2) tipe evaluasi ini, yaitu :

1. Berhubungan dengan produksi, yaitu menyangkut unit-unit yang diproduksi dan kualitas produk. Berhubungan dengan *personal information* (informasi individu), yaitu meliputi absensi, ketepatan datang, keluhan-keluhan dari pegawai, waktu yang dipergunakan untuk mempelajari pekerjaan dan sebagainya. *C. Proficiency Testing* Merupakan pendekatan lain dalam mengevaluasi kecakapan pegawai. Dalam hal ini pegawai yang di uji diminta untuk memerankan pekerjaan seperti keadaan yang sesungguhnya.
2. Indikator Kinerja

Ukuran secara kualitatif dan kuantitatif yang menunjukkan tingkatan pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan adalah merupakan sesuatu yang dapat dihitung serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat bahwa kinerja setiap hari dalam perusahaan dan perseorangan terus mengalami peningkatan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Menurut Mathis dan Jackson (2008) kinerja pegawai adalah mempengaruhi seberapa banyak kontribusi kepada organisasi antara lain termasuk :

1. Kuantitas Kerja Standar ini dilakukan dengan cara membandingkan antara besarnya volume kerja yang seharusnya (standar kerja norma) dengan kemampuan sebenarnya.
2. Kualitas kerja standar ini menekankan pada mutu kerja yang dihasilkan dibandingkan volume kerja.
3. Pemanfaatan waktu yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan perusahaan.
4. Tingkat kehadiran asumsi yang digunakan dalam standar ini adalah jika kehadiran pegawai di bawah standar kerja yang ditetapkan maka pegawai tersebut tidak akan mampu memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan.
5. Kerjasama keterlibatan seluruh pegawai dalam mencapai target yang ditetapkan akan mempengaruhi keberhasilan bagian yang diawasi. Kerjasama antara karyawan dapat ditingkatkan apabila pimpinan mampu memotivasi karyawan dengan baik

Adapun indikator kinerja karyawan menurut Guritno dan Waridin (2005) adalah sebagai berikut :

1. Mampu meningkatkan target pekerjaan.
2. Mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.
3. Mampu menciptakan inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan.
4. Mampu menciptakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan.
5. Mampu meminimalkan kesalahan pekerjaan.

Berdasarkan keseluruhan definisi diatas dapat dilihat bahwa kinerja karyawan merupakan output dari penggabungan faktor-faktor yang penting yakni kemampuan dan minat, penerimaan seorang pekerja atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi faktor-faktor diatas, maka semakin besarlah kinerja karyawan yang bersangkutan.

### 3.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Simanjutak (2009) kinerja dipengaruhi oleh :

1. Kualitas dan kemampuan pegawai. Yaitu hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/ pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai.
2. Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/ gaji, jaminan sosial, keamanan kerja)
3. Supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

Menurut Sedarmayanti (2008), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

1. Sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja)
2. Pendidikan
3. Keterampilan
4. Manajemen kepemimpinan
5. Tingkat penghasilan,
6. Gaji dan kesehatan
7. Jaminan social
8. Iklim kerja
9. Sarana dan prasarana
10. Teknologi, dan 11) Kesempatan berprestasi.

Menurut Mathis dan Jackson (2008) dalam pembahasan mengenai permasalahan kinerja karyawan maka tidak terlepas dari berbagai macam faktor yang menyertai seperti faktor kemampuan (*ability*).



Secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge* dan *skill*) artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari maka akan lebih mudah mencapai kinerja diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan kerja.

Menurut Sedarmayanti (2008), instrumen pengukuran kinerja merupakan alat yang dipakai dalam mengukur kinerja individu seorang pegawai yang meliputi, yaitu:

1. Prestasi Kerja, hasil kerja pegawai dalam menjalankan tugas, baik secara kualitas maupun kuantitas kerja.
2. Keahlian, tingkat kemampuan teknis yang dimiliki oleh pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Keahlian ini bisa dalam bentuk kerjasama, komunikasi, insentif, dan lain-lain.
3. Perilaku, sikap dan tingkah laku pegawai yang melekat pada dirinya dan dibawa dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Pengertian perilaku disini juga mencakup kejujuran, tanggung jawab dan disiplin.

Dari definisi tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan berkaitan dengan mempunyai rasa tanggung jawab yang tinggi dalam mencapai visi dan misi perusahaan, ketepatan dan ketaatan waktu dalam menyelesaikan setiap pekerjaan, memiliki sifat kejujuran yang tinggi dalam bekerja, kecakapan karyawan dalam melaksanakan tugas dari pimpinan, tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan pimpinan serta karyawan dapat melakukan proses kerja dengan baik dan sesuai dengan standar perusahaan dalam melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan mengarahkan sumber daya yang dimilikinya baik berupa kecakapan, keterampilan dan kesungguhan hatinya hingga diperoleh hasil kerja yang maksimal.

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja karyawan adalah tingkat kemampuan seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja karyawan merupakan salah satu ukuran yang tegas yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam kenaikan pangkat dan jabatan seseorang. Kinerja karyawan juga mendorong karyawan untuk mempertinggi pengetahuan, kecakapan serta wawasannya dalam rangka mengejar prestasi kerjanya karena dengan memiliki pengetahuan, kecakapan dan wawasan yang semakin luas dan tinggi disertai prestasi kerja yang baik maka akan mendapatkan penghargaan yang layak dari organisasi.

## H. METODE PENELITIAN

### 1. Lokasi Penelitian

Penelitian dilaksanakan di SMA Swasta Bhayangkari 2 Rantauprapat Kabupaten Labuhanbatu, Provinsi Sumatera Utara.

### 2. Populasi dan Sampel

#### Populasi

Menurut Sugiyono (2012 : 220) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan. Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah guru di SMA Swasta Bhayangkari 2 Rantauprapat sebanyak 40 orang guru.

#### Sampel

Sampel adalah bagian populasi yang hendak diteliti atau mewakili karakteristik populasi. Menurut Arikunto (2010;134-185) apabila populasi berjumlah kurang dari 100 maka sampel yang diambil adalah semuanya, namun apabila populasi penelitian berjumlah lebih dari 100 maka dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih. Dalam penulisan ini penulis mengambil 40 orang sampel dari dalam keseluruhan populasi yang ada karena kurang dari 100 orang.

### 3. Jenis dan Sumber Data

#### 1. Jenis Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- a. Data kuantitatif, yaitu data yang dapat dihitung berupa angka-angka yang diperoleh dari buku-buku, laporan-laporan yang berasal dari SMA Swasta Bhayangkari 2 Rantauprapat.
- b. Data kualitatif, yaitu data yang diperoleh dari perusahaan dalam bentuk informasi baik secara lisan maupun tulisan, yang berperan sebagai pendukung bagi data yang dibutuhkan, misalnya sejarah berdirinya SMA Swasta Bhayangkari 2 Rantauprapat, struktur organisasi dan lainnya menunjang pembahasan.

#### 2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Data Primer  
Adalah data yang diperoleh langsung dari SMA Swasta Bhayangkari 2 Rantauprapat. Data primer meliputi hasil wawancara dan penyebaran kuisisioner serta hasil pengamatan langsung yang dilakukan oleh peneliti.
- b. Data Sekunder  
Adalah data yang diperoleh dari pihak lain dan bukan diusahakan sendiri. Sumber data sekunder adalah bukti-bukti tulisan, jurnal-jurnal, laporan dari pakar dan instansi yang terkait dengan penelitian

#### 4. Metode Analisis Kuantitatif

##### 1. Deskriptif Statistik

Analisis deskriptif, merupakan suatu cara menganalisis dimana data yang sudah dikumpulkan, dikelompokkan, dianalisis dan diinterpretasikan sehingga diperoleh gambaran yang jelas tentang objek yang diteliti

##### 2. Analisis Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda yaitu suatu analisis yang bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan menggunakan rumus regresi linear berganda yang dikutip dari buku Mulyono (2013) yaitu :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Di mana :

Y = Kinerja Guru

X<sub>1</sub> = Kepemimpinan

X<sub>2</sub> = Kompetensi

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub>, = Koefisien regresi yang hendak diamati

##### 3. Uji Hipotesis

Untuk pengujian hipotesis penelitiannya adalah sebagai berikut:

###### a. Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X<sub>1</sub> X<sub>2</sub> (Kepemimpinan dan Kompetensi) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja karyawan) secara terpisah atau parsial (Ghozali, 2015). Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah:

Ho : Variabel-variabel motivasi dan disiplin tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

Ha : Variabel-variabel motivasi dan disiplin mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2015) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- Apabila angka probabilitas signifikansi > 0,05, maka Ho diterima dan Ha ditolak.
- Apabila angka probabilitas signifikansi < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima.

###### b. Uji Signifikansi Pengaruh Simultan ( Uji Statistik F )

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Ghozali, 2015). Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah:

Ho : Variabel-variabel bebas yaitu Kepemimpinan dan Kompetensi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja guru.

Ha : Variabel-variabel bebas yaitu Kepemimpinan dan Kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja guru.

Dasar pengambilan keputusannya (Ghozali, 2015) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- a. Apabila probabilitas signifikansi  $> 0.05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.
- b. Apabila probabilitas signifikansi  $< 0.05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

**I. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**A. Hasil Penelitian**

**1. Hasil Deskriptif Variabel Penelitian**

Berikut hasil deskriptif variabel penelitian, secara rinci sebagai berikut:

**a) Variabel Kepemimpinan ( $X_1$ )**

Tanggapan responden mengenai variable kepemimpinan ( $X_1$ ) :

Tabel 1.1  
Tanggapan Responden Terhadap kepemimpinan

No	Tanggapan	STS (1)		TS (2)		KS (3)		S (4)		SS (5)		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pimpinan menjabarkan program kerja dengan jelas	0	0,0	0	0,0	10	25,0	13	32,5	17	42,5	40	100
2	Pimpinan dapat memutuskan apa yang harus dilakukan dan bagaimana menjalankannya	0	0,0	0	0,0	11	27,5	12	30,0	17	42,5	40	100
3	Pimpinan memberikan petunjuk yang jelas tentang pekerjaan yang akan dilaksanakan	0	0,0	0	0,0	11	27,5	12	30,0	17	42,5	40	100
4	Pimpinan melakukan umpan balik atas kinerja yang dicapai	0	0,0	0	0,0	8	20,0	17	42,5	15	37,5	40	100
5	Pimpinan memberikan inspirasi dan dorongan pada	0	0,0	0	0,0	9	22,5	9	22,5	22	55,0	40	100

anggota tim kerja													
-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Sumber: Hasil Penelitian (data diolah, 2017)

Tabel 1.1 menunjukkan

1. Dari 40 responden, 17 orang atau 42,5% menyatakan sangat setuju, 13 orang atau 32,5% menyatakan setuju, 10 orang atau 25,0% menyatakan kurang setuju, dan 0 orang atau 0,0% menyatakan tidak setuju, serta 0 orang atau 0,0% menyatakan sangat tidak setuju.
2. Dari 40 responden, 17 orang atau 42,5% menyatakan sangat setuju, 12 orang atau 30,0% menyatakan setuju, 11 orang atau 27,5% menyatakan kurang setuju, 0 orang atau 0,0% menyatakan tidak setuju, serta 0 orang atau 0,0% menyatakan sangat tidak setuju.
3. Dari 40 responden, 17 orang atau 42,5% menyatakan sangat setuju, 12 orang atau 30,0% menyatakan setuju, 11 orang atau 27,5% menyatakan kurang setuju, 0 orang atau 0,0% menyatakan tidak setuju, serta 0 orang atau 0,0% menyatakan sangat tidak setuju.
4. Dari 40 responden, 15 orang atau 37,5% menyatakan sangat setuju, 17 orang atau 42,5% menyatakan setuju, 8 orang atau 20,0% menyatakan kurang setuju, 0 orang atau 0,0% menyatakan tidak setuju, serta 0 orang atau 0,0% menyatakan sangat tidak setuju.
5. Dari 40 responden, 22 orang atau 55,0% menyatakan sangat setuju, 9 orang atau 22,5% menyatakan setuju, 9 orang atau 22,5% menyatakan kurang setuju, 0 orang atau 0,0% menyatakan tidak setuju, serta 0 orang atau 0,0% menyatakan sangat tidak setuju.

### b. Variabel Kompetensi (X<sub>2</sub>)

Tanggapan responden dalam penelitian Pengaruh Kompetensi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru di SMA Swasta Bhayangkari 2 Rantauprapat pada variabel Kompetensi (X<sub>2</sub>) dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 1.2  
Tanggapan Responden Terhadap kompetensi

No	Tanggapan	STS (1)		TS (2)		KS (3)		S (4)		SS (5)		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Bapak/Ibu bersedia berbagi pengalaman mengajar dengan guru di sekolah	2	5,0	7	17,5	6	15,0	23	57,5	2	5,0	40	100
2	Bapak/Ibu meminta ijin ketidakhadiran ketika tidak dapat mengajar siswa	2	5,0	6	15,0	6	15,0	22	55,0	4	10,0	40	100

3	Bapak/Ibu memberikan tindakan kepada siswa yang berperilaku buruk	0	0,0	2	5,0	10	25,0	25	62,5	3	7,5	40	100
4.	Bapak/Ibu mendapat tanggapan yang baik ketika menjelaskan pendapat pada rapat di sekolah	1	2,5	6	15,0	9	22,5	21	52,5	3	7,5	40	100
5.	Bapak/Ibu mampu mengetik naskah/dokumen dengan memanfaatkan komputer untuk memperlancar pekerjaan	1	2,5	7	17,5	8	20,0	19	47,5	5	12,5	40	100

Sumber : data primer yang diolah

Tabel 1.2 menunjukkan

1. Dari 40 responden, 2 orang atau 5,0% menyatakan sangat setuju, 23 orang atau 57,5% menyatakan setuju, 6 orang atau 15,0% menyatakan kurang setuju, 7 orang atau 17,5% menyatakan tidak setuju dan 2 orang atau 5,0% menyatakan sangat tidak setuju.
2. Dari 40 responden, 4 orang atau 10,0% menyatakan sangat setuju, 22 orang atau 55,0% menyatakan setuju, 6 orang atau 15,0% menyatakan kurang setuju, 6 orang atau 15,5% menyatakan tidak setuju dan 2 orang atau 5,0% menyatakan sangat tidak setuju.
3. Dari 40 responden, 3 orang atau 7,5% menyatakan sangat setuju, 25 orang atau 62,5% menyatakan setuju, 10 orang atau 25,0% menyatakan kurang setuju, 2 orang atau 5,0% menyatakan tidak setuju dan 0 orang atau 0,0% menyatakan sangat tidak setuju.
4. Dari 40 responden, 3 orang atau 7,5% menyatakan setuju, 21 orang atau 52,5% menyatakan setuju, 6 orang atau 15,0% menyatakan kurang setuju, 7 orang atau 17,5% menyatakan tidak setuju dan 2 orang atau 5,0% menyatakan sangat tidak setuju.

Dari 40 responden, 5 orang atau 12,5% menyatakan sangat setuju, 19 orang atau 47,5% menyatakan setuju, 8 orang atau 20,0% menyatakan kurang setuju, dan 7 orang atau 17,5% menyatakan tidak setuju serta 1 orang atau 2,5% menyatakan sangat tidak setuju.

### c. Variabel Kinerja Guru (Y)

Tanggapan responden mengenai variabel kinerja guru (Y) :

Tabel 1.3  
Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Guru (Y)

No	Tanggapan	STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)	Total

		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang lebih banyak dari standart	0	0,0	0	0,0	9	22,5	14	35,0	17	42,5	40	100
2	Saya dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dengan teliti dan rapi.	0	0,0	0	0,0	10	25,0	13	32,5	17	42,5	40	100
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya sesuai dengan yang ditentukan	0	0,0	0	0,0	9	22,5	15	37,5	16	40,0	40	100
4	Saya masuk dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh kantor.	0	0,0	0	0,0	6	15,0	16	40,0	18	45,0	40	100
5	Saya sering melakukan koordinasi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas bersama	0	0,0	0	0,0	9	22,5	15	37,5	16	40,0	40	100

Sumber : data primer yang diolah

Tabel 1.3 menunjukkan

1. Dari 40 responden, 17 orang atau 42,5% menyatakan sangat setuju, 14 orang atau 35,0% menyatakan setuju, 9 orang atau 22,5% menyatakan kurang setuju, 0 orang atau 0,0% menyatakan tidak setuju, serta 0 orang atau 0,0% menyatakan sangat tidak setuju.
  2. Dari 40 responden, 17 orang atau 42,5% menyatakan sangat setuju, 13 orang atau 32,5% menyatakan setuju, 10 orang atau 25,0% menyatakan kurang setuju, 0 orang atau 0,0% menyatakan tidak setuju, serta 0 orang atau 0,0% menyatakan sangat tidak setuju.
  3. Dari 40 responden, 16 orang atau 40,0% menyatakan sangat setuju, 15 orang atau 37,5% menyatakan setuju, 9 orang atau 22,5% menyatakan kurang setuju, 0 orang atau 0,0% menyatakan tidak setuju, serta 0 orang atau 0,0% menyatakan sangat tidak setuju.
  4. Dari 40 responden, 18 orang atau 45,0% menyatakan sangat setuju, 16 orang atau 40,0% menyatakan setuju, 6 orang atau 15% menyatakan kurang setuju, 0 orang atau 0,0% menyatakan tidak setuju, serta 0 orang atau 0,0% menyatakan sangat tidak setuju.
- Dari 40 responden, 16 orang atau 40,0% menyatakan sangat setuju, 15 orang atau 37,5% menyatakan setuju, 9 orang atau 22,5% menyatakan kurang setuju, 0 orang atau 0,0% menyatakan tidak setuju, serta 0 orang atau 0,0% menyatakan sangat tidak setuju.

## 2. Uji Validitas dan Reliabilitas

### 1. Uji validitas

Sebuah instrumen dikatakan valid jika mampu mengukur apa yang diinginkan, dan dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud.

**Tabel 2.1**

#### **Validitas Butir Pertanyaan**

No. Butir Pertanyaan	r – hitung	r - tabel	Keterangan
1	0,407	0,361	Valid
2	0,451	0,361	Valid
3	0,554	0,361	Valid
4	0,585	0,361	Valid
5	0,412	0,361	Valid
6	0,831	0,361	Valid
7	0,700	0,361	Valid
8	0,722	0,361	Valid
9	0,725	0,361	Valid
10	0,812	0,361	Valid
11	0,731	0,361	Valid
12	0,488	0,361	Valid
13	0,636	0,361	Valid
14	0,562	0,361	Valid
15	0,701	0,361	Valid
16	0,854	0,361	Valid
17	0,604	0,361	Valid
18	0,856	0,361	Valid
19	0,672	0,361	Valid
20	0,616	0,361	Valid



Berdasarkan tabel 4.8 di atas, bila koefisien korelasi sama dengan 0,361 atau lebih (paling kecil 0,361) maka butir instrument dinyatakan valid. Dari uji coba tersebut ternyata koefisien korelasi semua butir pertanyaan dinyatakan valid. Butir yang mempunyai validitas tertinggi adalah butir nomor 18, dengan koefisien 0,856 dan paling rendah adalah butir nomor 1 dengan koefisien korelasi 0,407.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten atau stabil dari waktu ke waktu apabila dilakukan pengukuran dua kali terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama. Reliabilitas sebagai konsistensi antar pengukuran-pengukuran secara berurutan, dengan demikian uji reliabilitas dilakukan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur atau kuesioner dapat dipercaya atau diandalkan.

**Tabel 2.2**  
**Reliabilitas Instrumen**

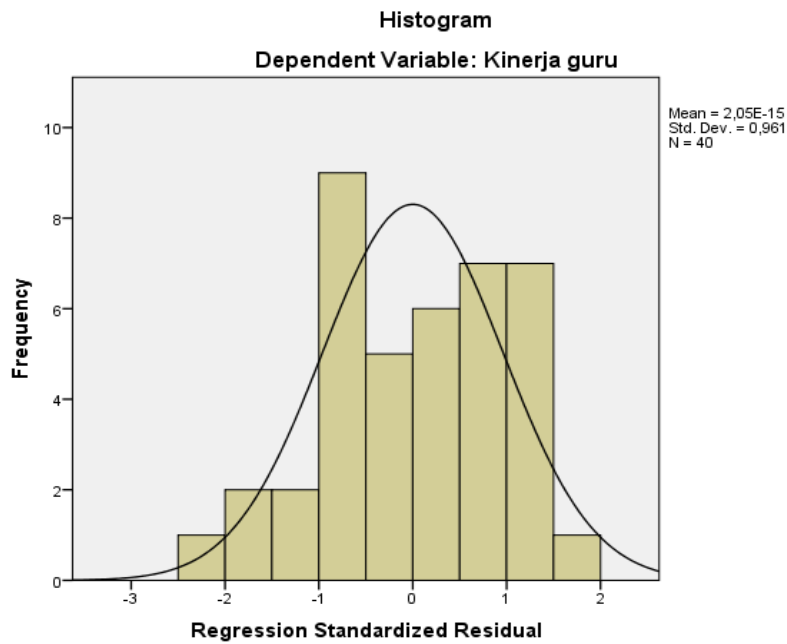
Variabel	Koefisien Reliabilitas	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0,808	Reliabel
Kompetensi (X2)	0,713	Reliabel
Kinerja guru (Y)	0,801	Reliabel

Berdasarkan tabel 2.2 diatas terlihat bahwa variabel kepemimpinan (X<sub>1</sub>) dan kompetensi (X<sub>2</sub>) serta kinerja guru (Y) diatas menunjukkan hasil yang sangat reliabel dengan nilai alpha > 0,60. Sehingga dari nilai alpha diatas, maka item-item pada variabel diatas dapat digunakan untuk pengukuran selanjutnya.

## 3. Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Normalitas

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen memiliki distribusi normal atau tidak.



**Gambar 3.1**

**Uji Normalitas**

Berdasarkan grafik diatas dapat diketahui bahwa data yang normal memiliki bentuk seperti lonceng. Karena data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normal.

**2. Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji adanya hubungan linear yang sempurna (mendekati sempurna) antara beberapa atau semua variabel bebas.

**Tabel 3.2**

**Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kepemimpinan	,901	3,326
	Kompetensi	,969	1,032

a. Dependent Variable: Kinerja guru

Sumber: Out put SPSS

Dasar pengambilan keputusan berdasarkan nilai tolerance:

- a. Tolerance  $> 0,1$  maka tidak terjadi multikolinearitas
- b. Tolerance  $< 0,1$  maka terjadi multikolinearitas

Dasar pengambilan keputusan berdasarkan nilai VIF:

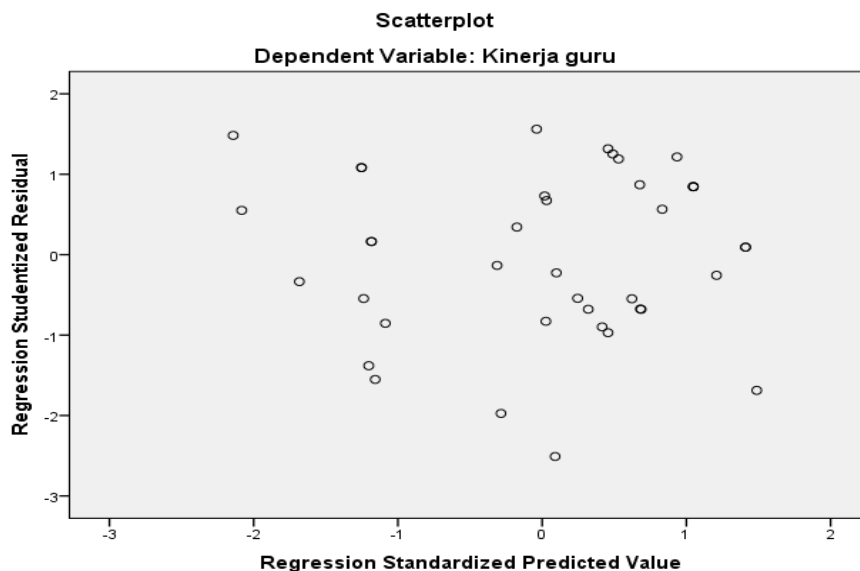
- a. VIF  $< 10$  maka tidak terjadi multikolinearitas
- b. VIF  $> 10$  maka terjadi multikolinearitas

Dari tabel uji multikolinearitas diketahui bahwa nilai tolerance Kepemimpinan yaitu  $0,901 > 0,1$  maka tidak terjadi multikolinearitas dan Kompetensi yaitu  $0,969 > 0,1$  maka tidak terjadi multikolinearitas,

Berdasarkan uji multikolinearitas diketahui bahwa nilai VIF dari nilai VIF Kepemimpinan yaitu  $3,326 < 10$  maka tidak terjadi multikolinearitas dan Kompetensi yaitu  $1,032 < 10$  maka tidak terjadi multikolinearitas,

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mendeteksi apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain.



Gambar 3.3

### Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar diatas dapat diketahui bahwa titik yang ada tidak membentuk suatu pola tertentu seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 4. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan variable bebas terhadap variable terikat (kinerja guru). Analisis regresi berganda dalam penelitian ini menggunakan metode kuadrat terkecil. Adapun hasil pengujiannya dapat dilihat dibawah ini :

Tabel 4.1

Analisis Regresi Linier Berganda

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,237	2,534		1,277	,010
Kepemimpinan	,175	,120	,190	3,455	,000
Kompetensi	,187	,102	,134	3,841	,004

a. Dependent Variable: Kinerja guru

Sumber: Out put SPSS

Dari hasil perhitungan diatas dapat dibuat sebuah model persamaan regresi linier berganda, yaitu sebagai berikut :

$$Y = 3,237 + 0,175X_1 + 0,187X_2$$

Persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Konstanta ( $\alpha_0$ ) bernilai 3,237 hal ini menunjukkan bahwa jika tidak ada pengaruh variabel kepemimpinan dan kompetensi maka kinerja guru akan tetap ada sebesar 3,237.
- b. Koefisien regresi Kepemimpinan ( $X_1$ ) ( $\alpha_2$ ) sebesar 0,175 artinya bahwa setiap peningkatan sebesar satu satuan pada variabel kepemimpinan, maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,175 satuan. Hal tersebut menunjukkan bahwa faktor kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja guru.
- c. Koefisien regresi Kompetensi ( $X_2$ ) ( $\alpha_1$ ) sebesar 0,187 artinya bahwa setiap peningkatan sebesar satu satuan pada variabel kompetensi, maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,187 satuan. Hal tersebut menunjukkan bahwa faktor kompetensi positif terhadap kinerja guru.

### 5. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Pengujian koefisien determinasi ( $R^2$ ), dilakukan untuk mengukur persentase kemampuan variable bebas dalam menjelaskan perubahan variabel terikat yaitu (Y), dimana  $0 \leq R^2 \leq 1$ .

Tabel 5.1  
Koefisien Determinasi  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,903 <sup>a</sup>	,816	,801	1,350

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja guru

Berdasarkan hasil SPSS didapat nilai koefisien determinasi sebesar 0,816. Artinya 81,6% variabel kompetensi dan kepemimpinan mempengaruhi kinerja guru dan sisanya sebesar 8,4% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Dengan demikian model regresi linier berganda ini layak dipakai dalam penelitian, karena sebagian besar variabel terikat dijelaskan oleh variabel-variabel bebas yang digunakan dalam model.

## 6. Pengujian Hipotesis

### 1. Uji parsial (uji t)

**Tabel 6.1**  
**Uji Parsial (uji t)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,237	2,534		1,277	,010
1					
Kepemimpinan	,175	,120	,190	3,455	,000
Kompetensi	,187	,102	,134	3,841	,004

a. Dependent Variable: Kinerja guru  
Sumber: Out put SPSS

#### 1). Uji t variabel kepemimpinan ( $X_1$ )

$H_0$  : Tidak ada pengaruh yang signifikan variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) secara parsial terhadap kinerja guru (Y)

$H_a$  : Ada pengaruh yang signifikan variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) secara parsial terhadap kinerja guru (Y)

Dengan pengujian dua sisi yang menggunakan tingkat signifikan sebesar  $\alpha = 5\%$  dan dengan derajat kebebasan df ( $n-k-1 = 40-3-1 = 36$ ) diperoleh t tabel sebesar 1,688. Hasil perhitungan pada regresi linier berganda diperoleh nilai t-hitung sebesar 3,455. Dengan demikian

t-hitung lebih besar dari t-tabel ( $3,455 > 1,688$ ) maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima, artinya pada variabel kepemimpinan secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru.

2). Uji t variabel kompetensi ( $X_2$ )

$H_0$  : Tidak ada pengaruh yang signifikan variabel kompetensi ( $X_2$ ) secara parsial terhadap kinerja guru.

$H_a$  : Ada pengaruh yang signifikan variabel kompetensi ( $X_2$ ) secara parsial terhadap kinerja guru.

Dengan pengujian dua sisi yang menggunakan tingkat signifikan sebesar  $\alpha = 5\%$  dan dengan derajat kebebasan  $df$  ( $n-k-1 = 40-3-1 = 36$ ) diperoleh t tabel sebesar 1,688. Hasil perhitungan pada regresi linier berganda diperoleh nilai t-hitung sebesar 3,841. Dengan demikian t-hitung lebih besar dari t-tabel ( $3,841 > 1,688$ ) maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima, artinya pada variabel kompetensi secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru.

**2. Uji simultan (uji F)**

Tabel 6.2  
Uji F  
ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	291,371	3	97,124	53,297	,000 <sup>b</sup>
Residual	65,604	36	1,822		
Total	356,975	39			

a. Dependent Variable: Kinerja guru

b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Kepemimpinan

Berdasarkan data didapat F-hitung sebesar 53,297 dengan probabilitas F-hitung sebesar 0.000 Hal ini menunjukkan bahwa F-hitung lebih besar dari F-tabel yang nilainya 53,297 Karena  $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$  ( $53,297 > 2,87$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) dan kompetensi ( $X_1$ ) secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru.

**7. Pembahasan**

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan penulis maka diperoleh kevalidan data kuesioner dan reliabilitas seluruh instrumennya. Nilai uji validitas diperoleh hasil  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Untuk reliabilitas instrument, kuesioner dinyatakan dapat digunakan untuk pengukuran dalam

rangka pengumpulan data dikarenakan  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dan keputusan dinyatakan reliabel dan layak digunakan sebagai alat pengukuran dalam penelitian ini.

Hasil persamaan regresi diperoleh  $Y = 3,237 + 0,175X_1 + 0,187X_2$ . Hasil koefisien determinasi diperoleh 0,816. Artinya 81,6% variabel kompetensi dan kepemimpinan mempengaruhi kinerja guru dan sisanya sebesar 8,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam penelitian ini.

Variabel kepemimpinan ( $X_2$ ) dan kompetensi ( $X_1$ ) secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru.

## 8. KESIMPULAN DAN SARAN

### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan interpretasi pembahasan yang dilakukan, maka diperoleh kesimpulan pada penelitian ini sebagai berikut :

1. Secara bersama-sama seluruh variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi faktor Kepemimpinan dan Kompetensi yang diberikan maka akan semakin tinggi pula kinerja guru.
2. Secara parsial variabel kepemimpinan dan kompetensi tidak terlalu berpengaruh terhadap kinerja guru.

### B. Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian, maka diajukan beberapa saran sebagai berikut :

1. Sebaiknya untuk memperbaiki kualitas kemampuan sumberdaya manusia perlu peningkatan pelatihan dan pengembangan guru, khususnya menyangkut kemampuan dalam menguasai teknologi informasi, sehingga menghasilkan layanan yang efektif dan tercipta sumberdaya yang kapabel.
2. Sebaiknya untuk mendorong kinerja guru yang lebih baik, perlu pemberlakuan, sistem penilaian, penghargaan (*reward*) dan sanksi ((*punishment*) bagi guru sebagai motivasi.
3. Bagi peneliti yang akan datang hendaknya mengembangkan penelitian ini dengan menambah variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru seperti motivasi, fasilitas kerja, lingkungan kerja dan sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadjayadi, Cahyana, 2007. *PT. Indonesia Power Pengembangan Kompetensi SDM Di PT. Indonesia Power: Apa, Mengapa, dan Bagaimana?* Disampaikan pada Diskusi Interaktif MKI di Surabaya, 14 Oktober 2007.
- As'ad Mohammad, 2007, Psikologi Industri, edisi 11, Yogyakarta: Liberty
- Davis, Keith dan Newstorm, J.W, 2006 *Perilaku dalam Organisasi*, Edisi Kesebelas, Diterjemahkan oleh Agus Dharma, Penerbit: Erlangga, Jakarta
- Dessler, Gary, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ke10, PT. Indeks, Jakarta
- Fajar Maya Sari (2013), dengan judul penelitian Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Di Sd Negeri Kecamatan Gondang Mojokerto
- Fuad, Noor., Ahmad, Gofur. 2009. *Integrated Human Resources Development. Berdasarkan Pendekatan CB-HRM, TB-HRM, CBT, dan CPD*. PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan penerbit Undip.
- Guritno, Bambang dan Waridin. 2005. Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja. JRBI, vol.1 No.1, pp.63-74



- Listiana Kusuma Wardani (2014), dengan judul pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja guru SMP Negeri kota Tegal
- Marliana Budhiningtias Winanti, 2011. *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat), Program Studi Manajemen Informatika, Universitas Komputer Indonesia*
- Marsana, Msi (2009) dengan judul Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Guru (Studi Kasus pada SMA Negeri Se Sub Rayon 1 Semarang)
- Nawawi, Hadari, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*, cetakan keempat, penerbit :Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Santoso, Singgih., 2007. *SPSS Statistik Multivariat*. PT. Elex Komputindo Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2008. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Mandar Maju: Bandung.
- Simanjuntak, Payaman J. (2009). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta.