

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru di UPTD SDN 15 Pinang Damai

Fadilla Lesmana¹, Novrihan Leily Nasution², Aulia Indra³

^{1,2,3}Universitas Labuhanbatu Rantau, Jl. Sisingamangaraja No.126 A KM 3.5 Aek Tapa, Bakaran Batu, Kec. Rantau Sel., Kab. Labuhanbatu, Sumatera Utara
fadillalesmana19@gmail.com

Abstract

This study aims to analyze the effect of leadership, work environment, and work discipline on teacher performance, partially and simultaneously. Teacher performance plays an important role for the advancement of education in Indonesia, especially in UPTD SDN 15 Pinang Damai, less than optimal teacher performance which results in program targets not being optimal. Given the importance of teacher performance in order to achieve educational goals optimally, encouraging researchers to conduct research with the title "The Effect of Principal Leadership Style, Work Environment and Compensation on Teacher Performance at UPTD SDN 15 Pinang Damai". The type of research used in this research is quantitative research. The results showed that the X1 variable was 0.001, then the X2 variable sig. 0.007, then the X3 variable sig. 0.000. All of these significant values are less than 0.05 which means that the X1 variable, X2 variable, X3 variable partially affects the Y variable. The significance value of F (0.000) < error rate ($\alpha = 0.05$), then the hypothesis is accepted, so it can be concluded that the three variables together or simultaneously have a significant effect on teacher performance. The R² value of 0.589 or 58.9% indicates that the employee performance variable that can be explained by the three variables is 58.9%, while 41.1% is explained by other factors not included in this study.

Keywords: Performance, Compensation, Work Environment, Leadership

Abstrak

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru, secara parsial dan simultan. Kinerja guru memiliki peran yang hebat dalam memajukan pendidikan di Indonesia terlebih lagi di UPTD SDN 15 Pinang Damai, apabila kinerja guru kurang maka akan berakibat padahasil pembelajaran yang juga optimal. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan metode yang digunakan adalah metode angket. Survei adalah teknik pengumpulan data berbasis formulir yang meliputi pertanyaan tertulis kepada individu atau kelompok individu untuk memperoleh jawaban dan dapat disimpulkan bahwa variabel X1 sebesar 0,001, kemudian sig. variabel X2 0,007, kemudian sig. variabel X3 sebesar 0,000. Semua nilai signifikan tersebut lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa variabel X1, variabel X2, Variabel X3 berpengaruh secara parsial terhadap Variabel Y. Nilai signifikansi F (0,000) < tingkat kesalahan ($\alpha = 0,05$), maka hipotesis diterima, dengan demikian maka ketiga variabel bersama-sama atau simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru. Nilai R² sebesar 0,589 atau 58,9% menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai yang dapat dijelaskan oleh ketiga variabel adalah 58,9%, sedangkan 41,1% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini.

Kata kunci: kinerja, Disiplin, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan

Copyright (c) 2023 Fadilla Lesmana, Novrihan Leily Nasution, Aulia Indra

Corresponding author: Fadilla Lesmana

Email Address: fadillalesmana19@gmail.com (Jl. Sisingamangaraja No.126 A KM 3.5 Aek Tapa, Bakaran Batu, Kec. Rantau Sel., Kab. Labuhanbatu, Sumatera Utara)

Received 11 March 2023, Accepted 18 March 2023, Published 20 March 2023

PENDAHULUAN

Sekolah adalah lembaga disiapkan serta dioperasikan dalam melayani pendidikan, dan sekolah memiliki peraturan dari kepala sekolah. Penting bagi semua sistem pendidikan yang membutuhkan perhatian, namun guru selalu terhubung dengan semua komponen sistem pendidikan, sehingga setiap kali kita berbicara tentang pendidikan, penampilan guru menjadi sorotan strategis.

Ada satu fungsi penting dalam pembangunan pendidikan. Khususnya di sekolah formal, guru dapat menilai keberhasilan atau kegagalan siswa, terutama dalam kaitannya dengan kegiatan pembelajaran.

Sebagai lembaga pelaksana pembelajaran formal, sekolah mempunyai fungsi strategis mentransformasikan tujuan pendidikan nasional ke dalam kegiatan pembelajaran. Di zaman millennial, kendala bangsa Indonesia semakin meningkat. Selama periode ini, persaingan untuk sumber daya manusia menjadi amat ketat. Terjadi perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta semua negara dengan sumber daya manusia yang memiliki kualitas tinggi secara alami dapat memperoleh ilmu pengetahuan dan teknologi dan memiliki peluang dalam meningkatkan persaingan. Untuk menyediakan sumber daya manusia dengan kualitas tinggi serta menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi di masa depan, kita membutuhkan penyelenggara pendidikan yang menyelenggarakan pendidikan yang berkualitas di bidang pendidikan. Untuk menjamin kualitas bakat, keterampilan dan disiplin pendidik, khususnya guru, perlu ditingkatkan. Pendidikan yang berkualitas sangat bergantung pada kemampuan guru untuk melaksanakan kegiatan belajar mengajar.

Sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah mempunyai gaya kepemimpinan yang bisa beradaptasi dengan lingkungan sekolah dalam menggerakkan peralatan sekolah untuk mencapai keinginan sekolah. Selain gaya kepemimpinan kepala sekolah, "lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas dan efektivitas kerja karyawan". (Prihantoro, 2015). Pada dasarnya motivasi merupakan suatu motivasi dimana artinya suatu dorongan, kesempatan, dan alasan seseorang untuk melakukan sesuatu. Maka kesimpulannya adalah motivasi kerja yang merupakan suatu usaha untuk memberikan dorongan kerja kepada bawahan khususnya guru oleh kepala sekolah yang merupakan pimpinan untuk meningkatkan nilai serta mencapai tujuan pendidikan.

Selain gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja, ada yang mendorong guru untuk menjalankan tugasnya secara profesional. Merupakan pemberian reward dan layanan berupa fasilitas lain yang terkait dengan kebijakan yang berlaku. Penghargaan ini merupakan salah satu rangsangan yang menumbuhkan semangat dan semangat kerja. Guru yang berjiwa edukatif diyakini dapat meningkatkan kinerja belajar mengajarnya. (Rukmana, 2018).

Observasi awal peneliti UPTD SDN 15 Pinang Damai menunjukkan bahwa semua guru harus dapat melakukan tugas dengan cepat serta tepat, baik di bidang pendidikan ataupun manajemen. Tidak hanya konsentrasi guru yang terbagi, jumlah siswa juga banyak, seperti kurang disiplin dan dedikasi serta banyak kegiatan di luar sekolah. Meski jarang, karena berbagai alasan, waktu menganggur selama pembelajaran dan ketidakhadiran guru mengganggu kegiatan pembelajaran itu sendiri. Juga, guru yang berhenti sekolah lebih awal adalah peristiwa yang sangat mengecewakan, dan ada faktor yang menguntungkan seperti gaya manajemen kepala sekolah serta lingkungan kerja yang tidak nyaman, serta Disiplin kerja yang tidak jelas. Kinerja guru memiliki peran strategis dalam memperlancar pendidikan di Indonesia, khususnya UPTD SDN 15 Pinang Damai. Jika kinerja guru tidak optimal, maka tujuan program juga tidak optimal.

Berdasarkan peran penting kinerja guru supaya bisa mewujudkan tujuan pendidikan dengan maksimal, mendorong peneliti dalam melaksanakan penelitian berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Guru di UPTD SDN 15 Pinang Damai”.

METODE

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang spesifikasinya sistematis, terencana, dan terstruktur dengan baik, dari awal hingga pembuatan desain penelitian. “Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan” (Sugiyono, 2016).

Objek Penelitian

Objek penelitian ini terdiri dari variabel dependen (variabel yang dipengaruhi) yaitu budgetary slack dan variabel independen (variabel yang mempengaruhi yaitu partisipasi anggaran, locus of control, pemberian reward dan asimetri informasi).

Penelitian ini dilakukan di UPTD SDN 15 Pinang Damai, Kecamatan Torgamba, Kabupaten Labuhanbatu Selatan.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan dari subjek penelitian. Jadi yang dimaksud dengan populasi individu yang memiliki sifat yang sama walaupun persentase kesamaan itu sedikit, atau dengan kata lain seluruh individu yang akan dijadikan objek penelitian. (Junaidi, 2020). Dalam penelitian ini digunakan 15 orang guru dari UPTD SDN 15 Pinang Damai sebagai populasi.

Sampel adalah bagian dari populasi yang digunakan sebagai objek untuk melakukan survey dan pengujian data. Metode yang digunakan untuk pengambilan sampel ini adalah sampel jenuh atau hitung. Sampling atau sensus berarti “teknik pengambilan sampel yang menggunakan semua anggota”. (Ghozali, 2016). Berdasarkan pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa sampel jenuh atau sensus adalah metode pengambilan sampel yang menggunakan semua anggota populasi sebagai sampel. Dalam penelitian ini, hal ini terjadi karena sampel tidak dapat dibagi karena jumlah populasi yang kecil (terbatas). Oleh karena itu, peneliti mengambil sampel sebanyak jumlah populasi atau disebut sensus.

Sumber Data

Penelitian Sumber data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari hasil kuesioner yang diberikan kepada Guru di UPTD SDN 15 Pinang Damai yang berjumlah 15 Guru..

Data sekunder untuk survei ini diperoleh dengan mengumpulkan jurnal, buku, artikel, dan media internet yang dapat digunakan untuk mendukung survei ini. Data tersebut akan digunakan sebagai studi literatur, literatur dan referensi untuk mendukung pembentukan landasan teori penelitian ini.

Metode Pengumpulan Data

Survei ini menggunakan metode survei. Selain itu, metode yang digunakan adalah metode angket. Survei adalah teknik pengumpulan data berbasis formulir yang meliputi pertanyaan tertulis kepada individu atau kelompok individu untuk memperoleh jawaban atau jawaban dan informasi yang peneliti butuhkan.

Metode Analisis Data

Uji Validitas

Validitas adalah ukuran derajat validitas suatu perangkat. Survey/survey berfungsi sebagai alat. Validitas dilakukan untuk menentukan kelayakan kuesioner yang digunakan untuk memungkinkan pembuatan data yang akurat untuk ukurannya. Penulis menguji validitas komposisi setiap pertanyaan dalam sampel penelitian. Untuk pengujian dalam program SPSS. Untuk menguji validitas, periksa tampilan Cronbach's alpha kolom korelasi item korelasi dan bandingkan korelasi item korelasi dengan hasil perhitungan r tabel. Suatu item, pertanyaan, atau indikator valid jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilainya positif.(Ghozali, 2016).

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk memastikan keakuratan dan konsistensi pengukuran. Jika Anda melakukan beberapa pengukuran pada objek yang sama dan Anda tidak mendapatkan hasil yang berbeda, itu dianggap konsisten. Pengukuran reliabilitas hanya mungkin dilakukan sekali (one shot). Ukur hanya sekali kemudian bandingkan hasilnya dengan pertanyaan lain atau ukur korelasi antara jawaban pertanyaan dengan . SPSS menyediakan kemampuan untuk mengukur keandalan menggunakan uji alfa statistik(Ghozali, 2016).

Uji Normalitas Data

Tujuan dari uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah sebaran data mengikuti atau mendekati normalitas. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan pendekatan Kolmogrowsmirnov. Jika digunakan nilai signifikan 5% dan nilai asymp.sig (2tailed) melebihi nilai signifikan 5%, ini berarti variabel residual berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual atas suatu pengamatan ke pengamatan lain(Ghozali, 2016). Untuk mendeteksi adanya gejala heteroskedastisitas dapat menggunakan Uji Glejser. Dimana data yang heteroskedastisitas merupakan data yang tingkat signifikannya dibawah 0,05.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolenearitas digunakan untuk menguji apakah terdapat korelasi variabel-variabel independen satu dengan lainnya(Ghozali, 2016). Model regresi yang baik seharusnya Model regresi yang baik seharusnya tidak memiliki korelasi antar variabel bebas. VIF (Variance Expansion Factor) dan margin of error dipertimbangkan untuk menguji multikolinearitas. VIF adalah derajat variabel bebas yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya, dan margin of error adalah besarnya variasi variabel bebas yang tidak dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Model regresi yang baik (tidak ada multikolinearitas) harus memiliki tingkat VIF (Variance Expansion Factor) $<10 > 0,10$.

Model Regresi

Metode atau model analisis yang digunakan di dalam penelitian ini adalah metode regresi linier berganda. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, sehingga menggunakan persamaan regresi berganda seperti berikut:

$$Y=a+b_1x_1+b_2x_2+e$$

Keterangan :

Y : Variabel terikat

X : Variabel bebas

a,b : koefisien regresi

e : kesalahan berganda

Teknik analisis yang digunakan setelah model di atas adalah regresi berganda yang memungkinkan Anda mendapatkan nilai variabel dependen (kinerja karyawan) dari hasil survei yang dihitung menggunakan skala Likert. Metode pengukuran terdiri dari meminta responden untuk menjawab pertanyaan dalam kuesioner. Proses di atas digunakan dengan menggunakan pedoman yang paling umum digunakan, skala Likert. Ini adalah pernyataan tentang sikap seseorang terhadap sesuatu. B. Untuk atau melawan, kebahagiaan, ketidakbahagiaan, dan baik, buruk. Responden kemudian diminta untuk mengisi pernyataan dalam bentuk ordinal dalam jumlah kategori yang ditentukan.

Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi adalah hubungan linier antara dua variabel atau lebih dari pengamatan untuk menguji hipotesis bersama (Sugiyono, 2014). Analisis korelasi hubungan antara rekrutmen dan pengembangan karyawan terhadap kinerja karyawan menggunakan metode analisis ganda.

Tabel 1. Kriteria Koefisien Korelasi

Interval koefisien	Tingkat hubungan
0,00-1,99	Sangat lemah
0,199-0,399	Lemah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,8-1000	Sangat Kuat

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefien determinasi ini untuk mengetahui presentasi pengaruh yang sudah di uji memakai uji korelasi, berikut contoh penyusunannya:

Nilai koefisien determinasi (R^2) menunjukkan presentase pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen. Menjelaskan besarnya kontribusi yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen. Rumus koefisien determinasi dapat ditunjukkan sebagai berikut:

$$R^2 = (r^2) \times 100\%$$

Dimana:

R^2 = Koefisien penentu atau koefisien determinasi

r^2 = koefisien korelasi

Uji Hipotesis

1. Uji F

Uji-F digunakan untuk menunjukkan tingkat kesalahan dari variabel yang diusulkan. Nilai ini menunjukkan margin of error yang ditanggung peneliti. Jika taraf signifikansi < α , maka taraf kepercayaan 95% atau taraf signifikansi 5% 0,05 berarti ada pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat.

2. Uji t

Uji-t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y), terlepas dari apakah variabel bebas mempengaruhi variabel terikat secara individual atau sebagian.

Adapun kriteria hipotesis apakah diterima atau ditolak, yakni sebagai berikut:

- Jika Sig. < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y).
- Jika Sig. > 0,05, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y).

HASIL DAN DISKUSI

Hasil

Bab ini menjelaskan tentang analisis data survei yang dibagikan kepada 15 responden. Saat melakukan analisis data ini, peneliti menggunakan SPSS V22 untuk mendapatkan temuan. Deskripsi

profil responden menggambarkan identitas responden yang diikutsertakan dalam survei. Ada 15 sampel yang menambahkan bahwa distribusi survei telah dikembalikan kepada responden dan diisi secara lengkap dan akurat.

Tabel 2. Deskripsi Penyebaran Kuesioner

No.	Keterangan	Jumlah Responden	Jumlah Kuesioner Dikirim	Jumlah Kuesioner Kembali
1.	Menerima Kuesioner	15	15	15

Sumber : Data diolah (Output SPSS 22)

Kuesioner yang disebar sebanyak 15 eksampler dan yang dikembalikan sebanyak 15 eksampler. Tingkat pengembalian kuesioner 100%. Gambaran mengenai distribusi kuesioner bisa dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3. Distribusi Kuesioner

Kuesioner	Jumlah	Persentase
Kuesioner yang disebar	15	100%
Kuesioner yang diterima	15	100%
Kuesioner yang tidak kembali	0	0%
Jumlah Yang Diolah	15	100%

Sumber : Data diolah (Output SPSS 22)

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa responden yang memenuhi persyaratan untuk diteliti dan dianalisis berjumlah 15 responden.

Diskusi

Pengujian Validitas dan Realibilitas

1. Uji Validitas

Uji validasi dilakukan untuk mengukur apakah suatu indikator atau angket sudah sesuai untuk masing-masing variabel. Pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS untuk membandingkan rhitung dengan rtabel. Validasi data menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikansi 5%. Uji validasi ini dilakukan terhadap 15 responden, maka rtabel $df = n2$, taraf signifikansi 5%, $df = 152$, kemudian rtabel = 0,1852.

Tingkat kevalidan indikator atau kuesioner dapat ditentukan, apabila $r\text{-hitung} > r\text{-tabel} = \text{valid}$ dan $r\text{-hitung} < r\text{-tabel} = \text{tidak valid}$ (Sugiyono 2017:176). Hasil uji validitas dapat dilihat dari tabel dibawah ini dengan menggunakan r-hitung dan r-tabel, sebagai berikut :

Tabel 4. Validitas Variabel Kepemimpinan (X1)

Pernyataan	R-hitung	R-tabel	Keterangan
X1.1	0.712	0,4409	Valid
X1.2	0.722	0,4409	Valid
X1.3	0.779	0,4409	Valid
X1.4	0.769	0,4409	Valid
X1.5	0.737	0,4409	Valid

Sumber : Pengelolaan data dengan SPSS V.22

Berdasarkan perbandingan antara r-hitung dengan r-tabel maka dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan untuk variabel kepemimpinan (X1) dinyatakan Valid.

Tabel 5. Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Pernyataan	R-hitung	R-tabel	Keterangan
X2.1	0.678	0,4409	Valid
X2.2	0.758	0,4409	Valid
X2.3	0.706	0,4409	Valid
X2.4	0.622	0,4409	Valid
X2.5	0.771	0,4409	Valid

Sumber : Pengelolaan data dengan SPSS V.22

Berdasarkan perbandingan antara r-hitung dengan r-tabel, maka dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan untuk variabel lingkungan kerja (X2) dinyatakan Valid.

Tabel 6. Validitas Variabel Disiplin (X3)

Pernyataan	R-hitung	R-tabel	Keterangan
X1.1	0.660	0,4409	Valid
X1.2	0.734	0,4409	Valid
X1.3	0.762	0,4409	Valid
X1.4	0.713	0,4409	Valid
X1.5	0.525	0,4409	Valid

Sumber : Pengelolaan data dengan SPSS V.22

Berdasarkan perbandingan antara r-hitung dengan r-tabel, maka dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan untuk variabel Disiplin (X2) dinyatakan Valid.

Tabel 7. Validitas Variabel Kinerja Guru (Y)

Pernyataan	R-hitung	R-tabel	Keterangan
X1.4	0.713	0,4409	Valid
X1.5	0.525	0,4409	Valid
X1.6	0.665	0,4409	Valid
X1.7	0.843	0,4409	Valid
X1.8	0.735	0,4409	Valid

Sumber : Pengelolaan Data Dengan SPSS V.22

Berdasarkan perbandingan r-hitung dengan r-tabel maka dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan untuk variabel kinerja guru (Y) dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah indikator atau kuesioner yang digunakan dapat dipercaya dan handal sebagai alat ukur variabel. Variabel dikatakan reliabel apabila nilai cronbach's alpha > 0,60 (Ghozali : 2014).

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas

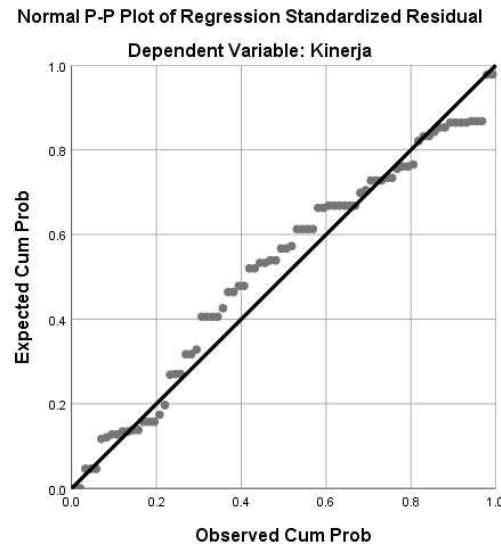
Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
kepemimpinan	0.866	0,60	Reliabel
lingkungan kerja	0.841	0,60	Reliabel
Disiplin	0,852	0,60	
Kinerja guru	0.824	0,60	Reliabel

Sumber : Hasil Pengelolaan Data Dengan SPSS V.22

Nilai Cronbach's Alpha semua variabel lebih besar dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan indikator atau kuesioner digunakan semua dikatakan reliabel dan dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.

3. Analisis Variabel

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Uji ini digunakan untuk mengukur data berskala ordinal, interval, dan rasio.



Gambar 1. Grafik normal P-P Plott of Regression Standarized Residual

Cara untuk menguji normalitas data Anda adalah dengan melihat variabilitas data Anda dan menggunakan grafik plot PP biasa. Jika distribusi data pada grafik mengikuti pola linier, maka data tersebut terdistribusi normal. Ini juga menunjukkan kesimpulan berdasarkan plot PP. Dari tampilan di atas, Anda dapat melihat bahwa beberapa data sedikit memanjang dari diagonal. Karena itu, masih normal.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan regresi berganda untuk membuktikan hipotesis penelitian. Analisis ini menggunakan input berdasarkan data yang diperoleh melalui survei. Hasil pengolahan data menggunakan program SPSS. Selengkapnya terletak pada lampiran dan selengkapnya diringkas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Keterangan
	B	Std. Error	Beta			
1(Constant)	6.353	1.408		4.514	.025	.025
X1	.461	.086	.576	.166	.023	.001
X2	.250	.089	.300	.135	.050	.007
X3	.456	.097	.452	.024	.014	.000

sebagai berikut :

Tabel 8. Uji Regresi Linier Berganda

da

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda pada tabel 4.12, model regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y = 0.023X_1 + 0.050X_2 + 0.014X_3$$

5. Uji Parsial (Uji-t)

Pengujian ini menggunakan standar error selisih rata-rata antara kedua sampel untuk menunjukkan hasil intensitas dimana variabel bebas secara individual menjelaskan perbedaan antara kedua rata-rata tersebut. Uji t digunakan dengan nilai signifikansi 5% untuk menguji secara parsial pengaruh masing-masing variabel bebas yang digunakan dalam penelitian.

Tabel 9. Uji t Parsial Coefficientsa

Unstandardized Coefficients				Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.353	1.408		4.514	.025
	x1	.461	.086	.576	.166	.001
	x2	.250	.089	.300	.135	.007
	x3	.456	.097	.452	.024	.000

Tabel uji T menjelaskan bahwa nilai sig. variabel X1 sebesar 0,001, kemudian sig. variabel X2 0,007, kemudian sig. variabel X3 sebesar 0,000. Semua nilai signifikan tersebut lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa variabel X1, variabel X2, Variabel X3 berpengaruh secara parsial terhadap Variabel Y.

6. Uji f Simultan

Apakah uji statistik memiliki pengaruh yang sama terhadap variabel dependen untuk menentukan apakah semua variabel independen atau independen dalam model regresi menerima atau menolak hipotesis dengan membandingkan tingkat signifikansi 0,05? Saya akan menunjukkan caranya. Jika probabilitas F lebih besar dari 0,05, Anda tidak dapat menggunakan model regresi atau memprediksi variabel dependen. Artinya, variabel independen tidak datang bersama-sama untuk mempengaruhi variabel dependen. Untuk itu, dilakukan pengujian hipotesis simultan sebagai berikut :

Tabel 10. Uji f Simultan

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	695.358	2	347.679	57.619	.000 ^b
	Residual	464.629	13	6.034		
	Total	1159.987	15			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Integritas						

Dengan dasar pengambilan keputusan menurut (Sujarweni 2015:95) :

1. Pengambilan keputusan berdasarkan nilai probabilitas :

- a. Jika signifikan $\alpha < \text{tingkat kesalahan } (\alpha < 0,05)$, maka hipotesis diterima.

b. Pengambilan keputusan berdasarkan nilai F hitung :

a. Jika $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$ maka hipotesis diterima.

Karena nilai signifikansi $F (0,000) < \text{tingkat kesalahan } (\alpha = 0,05)$, maka hipotesis diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel bersama-sama atau simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru.

b. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besarnya persentase keeratan antar variabel terhadap variabel dependen. Besarnya persentase pengaruh semua variabel independen terhadap nilai variabel dependen dapat diketahui dari besarnya koefisien determinasi (R^2) persamaan regresi. Angka koefisien determinasi dilihat dari hasil perhitungan SPSS sebagai berikut :

Tabel 11. Model Summary

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.774 ^a	.599	.589	2.456
a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Integritas				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Dari tabel diatas menunjukan bahwa nilai R^2 sebesar 0,589 atau 58,9% menunjukan bahwa variabel kinerja pegawai yang dapat dijelaskan oleh ketiga variabel adalah 58,9%,sedangkan 41,1% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Variabel X1 sebesar 0,001, kemudian sig.variabel X2 0,007, kemudian sig.variabel X3 sebesar 0,000. Semua nilai signifikan tersebut lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa variabel X1, variabel X2, Variabel X3 berpengaruh secara parsial terhadap Variabel Y. Nilai signifikansi $F (0,000) < \text{tingkat kesalahan } (\alpha = 0,05)$, maka hipotesis diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel bersama-sama atau simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru. Nilai R^2 sebesar 0,589 atau 58,9% menunjukan bahwa variabel kinerja pegawai yang dapat dijelaskan oleh ketiga variabel adalah 58,9%,sedangkan 41,1% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini.

Untuk meningkatkan kinerja guru, maka harus meningkatkan pula kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja serta disiplin kerja pada sekolah tersebut.

REFERENSI

Junaidi, riko., & Febsri, susanti. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Uptd Baltekkomdik Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. No Title.

- Nova, syafrina. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. Pekanbaru, 8 (4), 6-7
- Agustini, Ni,K,I & Sagung, K, D. (2019). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan. Jakarta, 8 (1), 7191 – 7218.
- Imam Ghozali. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program. IBM SPSS 23 (8th ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mangkunegara, A. (2009). Manajemen sumber daya manusia. Yogyakarta: Remaja Rosdakarya.
- Adiawati, Susi. (2020). Dimensi Dan Indikator Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Yang Mempengaruhi Pemberdayaan. Jakarta, 23 (3), 352-353.
- Rivai, V. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Rukmana. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Sikap Kewirausahaan. , (2018).
- Sedarmayanti. (2017). Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan. Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R. B. A. (n.d.). No Title.
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R. B. A. (n.d.). No Title.
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, K. dan R. B. P. A. (n.d.). No Title.
- Yuliantari, K., & Ulfa, S. N. (2016). Disiplin Kerja Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT . Megah Bangun Baja Semesta. Jakarta, 4 (2), 35–37.