



PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PERSEPSI ATAS KEPEMIMPINAN
KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU
(Survei Pada Sekolah Menengah Pertama Negeri di Jakarta Pusat)

Nana Rusdiana, A. Sudrajat
Universitas Muara Bungo
(Naskah diterima: 1 Juni 2021, disetujui: 30 Juli 2021)

Abstract

This study aims to determine: (1) The effect of work discipline and perceptions of principal leadership together on teacher performance at public junior high schools in the Central Jakarta area 2. (2) The effect of work discipline on teacher performance at public junior high schools in Jakarta area Center 2. (3) The Effect of Perception on Principal Leadership on Teacher Performance at State Junior High Schools in the Central Jakarta Region 2. The research method used is the correlation method with regression techniques and survey approaches. The population in this study were all teachers of SMP Negeri in Central Jakarta 2 as many as 600 teachers, the sample taken was 60 teachers. To obtain the data used research instruments in the form of a questionnaire. The data analysis technique used in this study uses the multiple linear regression analysis formula with the SPSS 20 program. The results of the study are: (1) There is a significant effect of Work Discipline and Perception of Principal Leadership together on Teacher Performance at State Junior High Schools in the Region Central Jakarta 2. This is evidenced by the value of Sig. $0.000 < 0.05$ and F count = 34.077. (2) There is a significant effect of Work Discipline on Teacher Performance at State Junior High Schools in the Central Jakarta Region 2. This is evidenced by the value of Sig. $0.008 < 0.05$ and t count = 2.752. (3) There is a significant influence on the Perception of Principal Leadership on Teacher Performance at State Junior High Schools in the Central Jakarta Region 2. This is evidenced by the value of Sig. $0.002 < 0.05$ and t count = 3.293.

Keyword: *Work Discipline and Perception, Leadership, Performance*

Abstrak

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui: (1) Pengaruh Disiplin Kerja dan Persepsi atas Kepemimpinan Kepala Sekolah secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru pada SMP Negeri di Wilayah Jakarta Pusat 2. (2) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru pada SMP Negeri di Wilayah Jakarta Pusat 2. (3) Pengaruh Persepsi atas Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru pada SMP Negeri di Wilayah Jakarta Pusat 2. Metode penelitian yang digunakan adalah metode korelasi dengan teknik regresi dan pendekatan survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMP Negeri di wilayah Jakarta Pusat 2 sebanyak 600 guru, sampel yang diambil sebanyak 60 guru. Untuk memperoleh data digunakan instrumen penelitian berupa angket. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan rumus

analisis regresi linear berganda dengan program SPSS 20. Hasil Penelitian adalah : (1) Terdapat pengaruh yang signifikan Disiplin Kerja dan Persepsi atas Kepemimpinan Kepala Sekolah secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru pada SMP Negeri di Wilayah Jakarta Pusat 2. Hal ini dibuktikan dengan nilai $Sig. 0,000 < 0,05$ dan $F_{hitung} = 34,077$. (2) Terdapat pengaruh yang signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru pada SMP Negeri di Wilayah Jakarta Pusat 2. Hal ini dibuktikan dengan nilai $Sig. 0,008 < 0,05$ dan $t_{hitung} = 2,752$. (3) Terdapat pengaruh yang signifikan Persepsi atas Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru pada SMP Negeri di Wilayah Jakarta Pusat 2. Hal ini dibuktikan dengan nilai $Sig. 0,002 < 0,05$ dan $t_{hitung} = 3,293$.

Kata kunci: Disipli kerja dan Persepsi, Kepemimpinan, Kinerja

I. PENDAHULUAN

Pendidikan di Indonesia belum seperti yang diharapkan, karena lembaga-lembaga pendidikan belum mampu menghasilkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas. Bahkan pendidikan nasional pun dinilai gagal membangun karakter bangsa. Hal ini terbukti dari rendahnya nilai hasil ujian nasional.

Salah satu unsur utama dalam penentuan komposit Indeks Pembangunan Manusia ialah tingkat pengetahuan bangsa atau pendidikan bangsa. Hasil penelitian *United Nation Development Programme* (UNDP) pada tahun 2013 tentang Indeks Pembangunan Manusia yang dirilis Desember 2013 berdasarkan data-data pada tahun 2000 sampai dengan 2012, menyatakan Indonesia berada pada peringkat ke-121 sejajar dengan Afrika Selatan dari total 193 negara anggota PBB dengan memperoleh indeks sebesar 0,629 UNDP (*United Nations Development Programme*), (dikutip dari

<http://hdr.undp.org/en/content/human-development-report-2013>). Dan jika Indonesia dibanding dengan negara-negara ASEAN (*Association of South East Asian Nations*) yang dilibatkan dalam penelitian tersebut, maka Indonesia berada pada peringkat ke-6 dari 10 negara ASEAN. Peringkat Indonesia yang rendah dalam kualitas sumber daya manusia ini adalah gambaran mutu pendidikan Indonesia yang masih rendah.

Keterpurukan mutu pendidikan di Indonesia juga dinyatakan oleh *United Nation Educational, Scientific, and Cultural Organization* (UNESCO) Badan Perserikatan Bangsa-bangsa yang mengurus bidang pendidikan. Menurut Badan PBB tersebut, peringkat Indonesia dalam bidang pendidikan pada tahun 2009 berada pada peringkat 71 di antara 129 negara di dunia. *Survey Education Development Index* ini menempatkan Indonesia pada index 0.925, berada di bawah Malaysia dengan peringkat 45 pada index 0.965 dan Bru-

nei Darussalam diperingkat 36 dengan index 0,972.

Salah satu penyebab rendahnya mutu pendidikan di Indonesia adalah dari komponen mutu guru. Rendahnya profesionalitas guru di Indonesia dapat dilihat dari kelayakan guru mengajar. Menurut Balitbang Depdiknas pada tahun 2011 guru-guru yang layak mengajar untuk tingkat Sekolah Dasar baik negeri maupun swasta ternyata hanya 28,94%. Guru Sekolah Menengah Pertama Negeri 54,12% dan swasta 60,99%, guru Sekolah Menengah Atas Negeri 65,29% dan swasta 64,73%, guru Sekolah Menengah Pertama Negeri 55,91% dan swasta 58,26% (Balitbang Depdiknas, (dikutip dari <http://litbang.kemdikbud.go.id/>).

Masalah peningkatan mutu pendidikan anak di Indonesia terutama di SMP, merupakan masalah yang sangat penting sesuai de-

ngan isi undang-undang RI No. 20 Tahun 2003 yang berbunyi “Sistem pendidikan nasional harus menjamin pemerataan pendidikan, peningkatan mutu serta relevansi dan efisiensi manajemen pendidikan untuk menghadapi tantangan sesuai dengan tuntutan perubahan lokal, nasional dan global”. Dari kutipan undang-undang tersebut jelaslah bahwa pendidikan di Indonesia harus mampu membawa perubahan bagi anak didik, sehingga mereka mampu menghadapi perubahan dan persaingan baik tingkat lokal, nasional maupun global.

Dari pemaparan di atas nampak bahwa kinerja guru disekolah dipengaruhi oleh banyak faktor. Melihat hasil Tes Kendali Mutu Sekolah Menengah Pertama Negeri di wilayah Jakarta Pusat 2 tahun ajaran 2016/2017 dibawah ini:

Tabel 1.1 Hasil Tes Kendali Mutu (TKM) Pada Sekolah Menegah Pertama Negeri di wilayah Jakarta Pusat 2

SMP	Lulus	% Lulus	Tidak Lulus	% Tidak Lulus	Jumlah Siswa
SMP Negeri 216	226	97 %	8	4 %	234
SMP Negeri 77	174	97 %	6	3 %	180
SMP Negeri 47	249	99 %	3	2 %	252
SMP Negeri 71	199	98 %	4	2 %	203
SMP Negeri 137	245	99 %	3	1 %	248
Total	1.096	490%	24	12%	1.117

Sumber: Data K3SK Rayon Jakarta Pusat 2 (SMP Negeri 216 Jakarta)

II. KAJIAN TEORI

Dalam kajian ini peneliti akan membahas teori-teori dan konsep yang berhubungan

dengan kinerja guru, persepsi atas kepemimpinan kepala sekolah, dan disiplin kerja guru.

1. Kinerja Guru

a) Pengertian Kinerja

Manajemen sumber daya manusia berhubungan dengan sistem rancangan format dalam suatu organisasi untuk menentukan efektivitas dan efisiensi dilihat dari bakat seseorang untuk mewujudkan sasaran suatu organisasi. Gibson, Ivancevich dan Donnelly (dalam Purba, 2009: 67) mengemukakan bahwa “kinerja adalah tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan”. Batasan tersebut mengandung makna bahwa kinerja dinyatakan baik dan sukses, jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik.

Selain pengertian di atas, ada juga beberapa pengertian tentang kinerja guru, antara lain:

a. Sulistyorini (2001:21) mengatakan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan.

b) Pengertian Guru

Menurut Undang-undang RI No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 1 menyatakan: Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar,

membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Sedangkan dalam Pasal 49 Ayat (1) menyatakan pendidik harus memiliki kualifikasi minimum dan sertifikasi sesuai dengan jenjang kewenangan mengajar, sehat jasmani dan rohani serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Lebih jauh dikatakan dalam Pasal 49 Ayat (2), pendidik untuk pendidikan formal pada jenjang pendidikan usia dini, pendidikan dasar, pendidikan menengah dan pendidikan tinggi dihasilkan oleh perguruan tinggi yang terakreditasi.

c) Kinerja Guru

Untuk menilai atau mengukur kinerja mengajar guru diperlukan instrumen (format) khusus yang sesuai dengan tuntutan (standar) profesional guru dalam mengajarnya. Secara umum, Timple dalam Mangkunegara (2007: 15) mengemukakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal. Beberapa peneliti telah memilih faktor-faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi kinerja guru sesuai dengan interest masing-masing.

Pada hakikatnya kinerja guru adalah

perilaku yang dihasilkan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik dan pengajar ketika mengajar di depan kelas, sesuai dengan kriteria tertentu. Kinerja seseorang guru akan terlihat pada situasi dan kondisi kerja sehari-hari. Kinerja dapat dilihat dalam aspek kegiatan dalam menjalankan tugas dan cara atau kualitas dalam melaksanakan kegiatan atau tugas tersebut. Berdasarkan definisi-definisi kinerja di atas dapat dikatakan bahwa kinerja merupakan kompetensi seseorang untuk membantu memfokuskan perilaku dalam merealisasikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya secara kuantitas maupun kualitas melalui prosedur tertentu untuk mencapai tujuan, serta terpenuhinya standar pelaksanaan.

2. Disiplin Kerja

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya antara lain ditentukan oleh faktor disiplin kerja pegawai yang memiliki sikap dan perilaku yang baik dan benar dalam mematuhi semua warna kehidupan dalam bermasyarakat, berbangsa dan bernegara. Selain itu, disiplin pegawai merupakan perwujudan kepatuhan dan ketataan kepada hukum. Sehingga pegawai akan berusaha untuk mengurangi segala bentuk pelanggaran sesuai peraturan yang berlaku. Pada dasarnya banyak

faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi antara lain: (1) Tujuan dan Kemampuan; (2) Teladan Pimpinan; (3) Balas Jasa (Hasibuan, M. 2005: 194).

3. Persepsi Atas Kepemimpinan Kepala Sekolah

a. Pengertian Kepemimpinan

Konsep tentang kepemimpinan dalam dunia pendidikan tidak bisa terlepas dari konsep kepemimpinan secara umum. Kepemimpinan adalah kekuatan dinamis yang memotivasi dan mengorganisasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan. (Manullang, 2010: 18). Kepemimpinan disini harus mampu memiliki inspirasi untuk menuntun bawahan demi tercapainya tujuan organisasi. Karena dalam kepemimpinan terjadi proses interaksi antara orang yang memimpin dan orang yang dipimpin (bawahan). Interaksi yang dibangun oleh pemimpin adalah interaksi persuasif yang dilandasi oleh kesadaran diri dan kesadaran sosial yang dapat membawa perubahan positif.

b. Kepemimpinan Kepala Sekolah

Sejalan dengan uraian kepemimpinan di atas, kepemimpinan dalam organisasi sekolah secara umum sama. Kepala Sekolah adalah pemimpin sekaligus manajer yang harus mengatur, memberi perintah sekaligus mengayomi bawahannya yaitu para guru dan menye-

lesaikan masalah-masalah yang timbul. Pimpinan yang menentukan keberhasilan organisasi secara keseluruhan, meliputi perencanaan, pelaksanaan rencana, penempatan pegawai dalam satuan tugas dan pengawasan. Pimpinan yang profesional mengetahui tentang cara meningkatkan motivasi bawahan dengan tetap mempertimbangkan pegawai sebagai pribadi yang kompleks dalam pelaksanaan tugas dalam fungsi dan wewenang yang ada. Yang bersumber dari kepercayaan yang diberikan para bawahan dalam mencapai tujuan bersama.

III. METODE PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di wilayah Jakarta Pusat 2, dengan mengambil populasi guru SMP Negeri di Wilayah Jakarta Pusat 2.

2. Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan pada periode bulan Agustus-2017 sampai dengan januari-2018. Jadwal kegiatan penelitian selengkapnya dapat dirinci dalam tabel

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan kumpulan objek yang diamati (Jalaludin Rakhmat, 2001: 78). Menurut Sutrisno Hadi (1993: 70) populasi

adalah seluruh penduduk atau individu yang paling sedikit mempunyai satu sifat yang sama. sedangkan menurut Sugiyono (2007 : 57) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/ subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Dalam hal ini populasi adalah seluruh obyek penelitian dengan karakteristik yang terdapat dalam daerah penelitian. Sesuai dengan hal tersebut, maka populasi target dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMP Negeri di wilayah Jakarta Pusat 2 sebanyak 600 guru.

2. Sampel

Dalam penelitian ini adalah 60 guru dari SMP Negeri 216, SMP Negeri 77, SMP Negeri 47, SMP Negeri 71, dan SMP Negeri 137. Menurut Sugiyono (2001) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jadi sampel adalah bagian dari populasi atau contoh. Untuk menentukan jumlah sampel yang akan diambil agar mendapatkan data yang representatif. Sedangkan menurut Arikunto (1999) mengemukakan bahwa: untuk penelitian deskriptif disarankan menggunakan besaran sampel antara 10% sampai 25% dari populasi terjangkau. Surahmad (1994:64) berpendapat

bahwa apabila ukuran populasi sebanyak kurang dari 100, maka pengambilan sampel sekurang-kurangnya 50% dari ukuran populasi dan apabila ukuran populasi sama dengan atau lebih dari 1000, maka ukuran sampelnya diharapkan sekurang-kurangnya 15% dari ukuran populasi. Selain yang telah disebutkan di atas, banyaknya sampel tergantung dari sifat-sifat atau ciri-ciri subyek penelitian dalam populasi, diantaranya homogenitas dalam populasi dan juga oleh sempit dan luasnya pengamatan dari setiap subjek, karena hal ini menyangkut banyak tidaknya data serta besar kecinya resiko yang ditanggung peneliti.

a. Validitas dan Reliabilitas

Proses pengembangan instrumen dimulai dengan penyusunan kuesioner berbentuk skala Likert sebanyak 28 butir pernyataan yang mengacu kepada indikator-indikator variabel disiplin kerja guru seperti yang terdapat pada Tabel 3.5.

Kuesioner sebagai instrumen penelitian sebelum digunakan terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya.

Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data hasil ujicoba instrumen yaitu validitas butir dengan menggunakan koefisien antara skor butir dengan skor total. Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima ada-

lah $r_{tabel} = 0,361$. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pernyataan tersebut dianggap valid. Sedangkan jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pernyataan tersebut dianggap tidak valid, yang kemudian butir pernyataan tersebut tidak digunakan atau drop.

Uji validitas dilakukan menggunakan rumus *Product Moment* yaitu :

$$\frac{n\sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{(n\sum X^2 - \sum X)^2(n\sum Y^2 - \sum Y)^2}}$$

Keterangan :

X : skor dari tes instrumen A

Y : skor dari tes instrumen B

XY : hasil kali skor A dan B untuk setiap responden

X^2 : kuadrat skor instrumen A

Y^2 : kuadrat skor instrumen B

Untuk harga riil yang didapat dengan rumus K-R 21 dapat menggunakan kriteria indeks korelasi berikut:

0,800 – 1,00 : sangat tinggi

0,600 – 0,799 : tinggi

0,400 – 0,599 : cukup

0,200 – 0,399 : rendah

< 0,200 : sangat rendah

Kriteria validitas butir soal adalah jika r_{hitung} lebih besar atau sama dari pada r_{tabel} maka butir dianggap valid, sedangkan jika r_{hitung} lebih kecil dari pada r_{tabel} tidak valid

dan tidak digunakan atau butir pertanyaan tersebut dibuang.

Berdasarkan hasil uji validitas terdapat 1 item yang tidak valid, sehingga item tersebut tidak dapat dipakai dalam mengumpulkan data penelitian. Item tersebut, yaitu item bernomor 10, tidak valid karena miliki nilai r hitung < nilai r tabel. Dengan demikian, instrumen penelitian disiplin kerja guru dalam bentuk kuesioner yang terdiri dari 27 item pernyataan yang masing-masing mempunyai nilai r hitung > nilai r tabel (0,361) adalah valid, sehingga layak dijadikan instrumen penelitian.

Perhitungan selanjutnya adalah reliabilitas instrumen, dilakukan dengan rumus *Alpha Cronbach* yaitu :

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_x^2} \right)$$

Dimana :

k = Jumlah butir soal dalam tes yang valid

$\sum \sigma_i^2$ = Jumlah varians butir soal item

σ_x^2 = Varians tes total (skor total)

Kriteria reliabilitasnya adalah jika r_{hitung} lebih besar dari pada r_{tabel} maka instrumen tersebut reliabel.

Hasil perhitungan reliabilitas instrumen disiplin kerja guru diperoleh koefisien Alpha sebesar 0,946 yang berarti instrumen kinerja

memiliki reliabilitas tinggi, sehingga reliabel dan layak dijadikan instrumen penelitian.

1. Instrumen Variabel Persepsi Atas Kepemimpinan Kepala Sekolah

a. Validitas dan Reliabilitas

Proses pengembangan instrumen dimulai dengan penyusunan kuesioner berbentuk skala Likert sebanyak 40 butir pernyataan yang mengacu kepada indikator-indikator variabel kepemimpinan kepala sekolah seperti yang terdapat pada Tabel 3.6.

Kuesioner sebagai instrumen penelitian sebelum digunakan terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya.

Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data hasil ujicoba instrumen yaitu validitas butir dengan menggunakan koefisien antara skor butir dengan skor total. Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima adalah $r_{tabel} = 0,361$. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pernyataan tersebut dianggap valid. Sedangkan jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pernyataan tersebut dianggap tidak valid, yang kemudian butir pernyataan tersebut tidak digunakan atau drop.

Uji validitas dilakukan menggunakan rumus person *Product Moment* yaitu:

Rumus:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X^2)] [N \sum Y^2 - (\sum Y^2)]}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi product moment

ΣX = Jumlah skor dalam sebaran X

ΣY = Jumlah skor dalam sebaran Y

ΣX^2 = Jumlah skor yang dikuadratkan dalam sebaran X

ΣY^2 = Jumlah skor yang dikuadratkan dalam sebaran Y

N = Banyaknya responden

$$r_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Selanjutnya dihitung dengan menggunakan uji-t dengan rumus: distribusi tabel-t untuk $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan ($dk = n - 2$) kaidah keputusan sebagai berikut :

- Jika $t_{hitung} > t_{table}$ berarti instrumen tersebut valid
- Jika $t_{hitung} < t_{table}$ berarti instrumen tersebut tidak valid

Berdasarkan hasil uji validitas terdapat 3 item yang tidak valid, sehingga item tersebut tidak dapat dipakai dalam mengumpulkan data penelitian. Ke-3 item tersebut, yaitu item bernomor 21, 31, dan 39, tidak valid karena memiliki nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$. Dengan demikian, instrumen penelitian Persepsi atas kepemimpinan kepala sekolah dalam bentuk

kuesioner yang terdiri dari 37 item pernyataan yang masing-masing mempunyai nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,361) adalah valid, sehingga layak dijadikan instrumen penelitian.

Selanjutnya uji reliabilitas atas kuesioner yang sama digunakanlah rumus Alpha Cronbach.

$$r_{11} = (n) \left(\frac{n}{n-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_t^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Hasil perhitungan reliabilitas instrumen persepsi atas kepemimpinan kepala sekolah diperoleh koefisien Alpha sebesar 0,913 yang berarti instrumen kinerja memiliki reliabilitas tinggi, sehingga reliabel dan layak dijadikan instrumen penelitian.

2. Instrumen Variabel Kinerja Guru

a. Validitas dan Reliabilitas

Proses pengembangan instrumen dimulai dengan penyusunan kuesioner berbentuk skala Likert sebanyak 32 butir pernyataan yang mengacu kepada indikator-indikator variabel kinerja guru seperti yang terdapat pada Tabel 3.7.

Kuesioner sebagai instrumen penelitian sebelum digunakan terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya. Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data hasil ujicoba instrumen yaitu validitas butir dengan menggunakan koefisien antara skor butir dengan

skor total. Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima adalah $r_{tabel} = 0,361$. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pernyataan tersebut dianggap valid. Sedangkan jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pernyataan tersebut dianggap tidak valid, yang kemudian butir pernyataan tersebut tidak digunakan atau drop.

Uji validitas dilakukan menggunakan rumus Korelasi Person Product Moment yang diolah dengan SPSS versi 20.

Rumus:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X^2)\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y^2)\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi product moment

$\sum X$ = Jumlah skor dalam sebaran X

$\sum Y$ = Jumlah skor dalam sebaran Y

$\sum X^2$ = Jumlah skor yang dikuadratkan dalam sebaran X

$\sum Y^2$ = Jumlah skor yang dikuadratkan dalam sebaran Y

N = Banyaknya responden

$$r_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Selanjutnya dihitung dengan menggunakan uji-t dengan rumus: distribusi tabel-t untuk $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan ($dk = n-2$) kaidah keputusan sebagai berikut :

- Jika $t_{hitung} > t_{table}$ berarti instrumen

tersebut valid

- Jika $t_{hitung} < t_{table}$ berarti instrumen tersebut tidak valid

Berdasarkan hasil uji validitas terdapat 2 item yang tidak valid, sehingga item tersebut tidak dapat dipakai dalam mengumpulkan data penelitian. Ke 2 item tersebut, yaitu item bernomor 2 dan 31, tidak valid karena memiliki nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ minimum. Dengan demikian, instrumen penelitian kinerja guru dalam bentuk kuesioner yang terdiri dari 30 item pernyataan yang masing-masing mempunyai nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,361) adalah valid, sehingga layak dijadikan instrumen penelitian.

Selanjutnya uji reliabilitas atas kuesioner yang sama digunakanlah rumus Alpha Cronbach. Perhitungan Alpha Cronbach yaitu:

$$r_{11} = (n) \left(\frac{n}{n-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_t^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Hasil perhitungan reliabilitas instrumen kinerja guru diperoleh koefisien Alpha sebesar 0,94 yang berarti instrumen kinerja memiliki reliabilitas tinggi, sehingga reliabel dan layak dijadikan instrumen penelitian.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data penelitian berdistribusi normal atau tidak. Hal ini akan berpengaruh pada

proses lanjutan analisis statistik, jika data berdistribusi normal, maka analisis dilanjutkan menggunakan statistik parametrik, sedangkan jika data tidak berdistribusi normal, maka analisis dilanjutkan menggunakan statistik non parametrik. Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan menggunakan analisis **Kolmogorov Smirnov** dengan bantuan program aplikasi komputer SPSS 20.0. Distribusi data dikatakan normal jika nilai *sig KS* > 0,05. Nilai *sig KS* adalah parameter hasil keluaran program SPSS yang menunjukkan tingkat normalitas data.

b. Uji Linieritas

Pengujian linieritas garis regresi dalam penelitian ini digunakan Uji F, rumusnya adalah sebagai berikut (Sudjana, 1996:327):

$$F = \frac{S_{TC}^2}{S_E^2} = \frac{\frac{JK(TC)}{k-2}}{\frac{JK(E)}{n-k}}$$

Dalam praktik pengujian linieritas pada penelitian ini akan digunakan bantuan program SPSS 22.0. Kriteria pengujiannya adalah dengan melihat besarnya nilai koefisien *sig* pada tabel **Deviation from Linearity** hasil keleuaran program SPSS yang menunjukkan tingkat linieritas garis regresi.

Kriteria pengujian linieritasnya adalah jika *sig* > 0,05 maka garis regresi tersebut linier, sebaliknya jika *sig* ≤ 0,05 maka garis regresi tersebut tidak linier.

c. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah penyimpangan model regresi yang disebabkan karena adanya korelasi di antara variabel-variabel bebasnya. Pada model analisis korelasi regresi harus dihindari adanya multikolinieritas. Untuk menguji garis regresi tersebut terjadi multikolinieritas atau tidak dalam penelitian ini digunakan bantuan program aplikasi komputer SPSS 20.0. Kriteria multikolinieritasnya adalah dengan melihat nilai **VIF (Varian Inflation Faktor)** dari hasil perhitungan analisis kolinieritas dari program SPSS tersebut. Kriterianya adalah jika nilai VIF > 10, maka dikatakan pasti ada kolinieritas. Dan sebaliknya jika nilai VIF < 10, maka dikatakan tidak terdapat kolinieritas antar variabel-variabel bebasnya.

1. Uji Hipotesis Penelitian (Analisis Inferensial)

Setelah keseluruhan uji persyaratan analisis data dipenuhi dan diketahui data layak untuk diolah lebih lanjut, maka langkah berikutnya adalah menguji masing-masing hipotesis yang telah diajukan. Pengujian hipotesis

menggunakan teknik korelasi ganda dan regresi linier ganda.

Dalam praktiknya, untuk perhitungan dan pengujian korelasi dan regresi baik partial maupun ganda akan digunakan bantuan program SPSS 20.0. Adapun kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

a. Analisis Korelasi

Hasil perhitungan koefisien korelasi ganda bisa dilihat dari output program SPSS melalui analisis regresi yakni pada tabel **Model Summary**^b. Signifikansi dari koefisien korelasi tersebut diuji secara manual atau dengan bantuan komputer melalui program aplikasi *Microsoft Excel*. Adapun rumus pengujinya adalah:

dimana:

$$F = \frac{\frac{R^2}{k}}{\frac{1 - R^2}{n - k - 1}}$$

R = Ry.12 yaitu koefisien korelasi ganda
n adalah banyaknya anggota sampel
k adalah banyaknya variabel bebas

b. Analisis Regresi

1) Perhitungan Persamaan Garis Regresi

Hasil perhitungan garis regresi bisa dilihat dari output program SPSS melalui analisis regresi yakni pada tabel **Coefficients^a**. Koefi-

sien-koefisien persamaan garis regresi ditunjukkan oleh bilangan-bilangan yang ada pada kolom **B** untuk **Unstandardized Coefficients**.

Tabel 3.8

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	a_0				
	X_1	a_1				
	X_2	a_2				

Regresi Ganda

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	a_0				
	X_1	a_1				
	X_2	a_2				

a. Dependent Variable: **Y**

Dari tabel di atas maka persamaan regresinya adalah $\hat{Y} = a_0 + a_1x_1 + a_2x_2$

2) Pengujian Signifikansi Regresi

Hasil pengujian signifikansi regresi ganda bisa dilihat dari output program SPSS melalui analisis regresi yakni pada tabel **ANOVA^b** kolom **F** atau **Sig.**

Tabel 3.9 Pengujian Regresi Ganda

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression					
	Residual					
	Total					
a. Predictors: (Constant), X ₁ , X ₂						
b. Dependent Variable: Y						

Kriteria signifikansinya adalah :

- Jika digunakan Kolom **Sig**, maka kriteria signifikansinya adalah: **“jika *Sig* < 0,05 maka garis regresi tersebut signifikan”**
- Jika digunakan Kolom **F**, maka kriteria signifikansinya adalah: **“jika *F_{hitung}* > *F_{tabel}* maka garis regresi tersebut signifikan”**

F_{tabel} dipilih sesuai dengan ketentuan pengujian statistik pada distribusi F, yaitu pada taraf nyata α derajat (dk) pembilang = k dan derajat (dk) penyebut = $n - k - 1$, dimana n adalah banyaknya anggota sampel dan k adalah banyaknya variabel bebas.

E. Hipotesis Statistik

1. Hipotesis 1

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0 \rightarrow$ tidak terdapat pengaruh disiplin kerja dan persepsi atas kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru.

$H_1 : \beta_1 \neq 0$ dan $\beta_2 \neq 0 \rightarrow$ terdapat pengaruh disiplin kerja dan persepsi atas kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru.

2. Hipotesis 2

$H_0 : \beta_1 = 0 \rightarrow$ tidak terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru.

$H_0 : \beta_1 \neq 0 \rightarrow$ terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru.

3. Hipotesis 3

$H_0 : \beta_2 = 0 \rightarrow$ tidak terdapat pengaruh persepsi atas kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.

$H_0 : 2 \neq 0 \rightarrow$ terdapat pengaruh persepsi atas kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.

IV. HASIL PENELITIAN

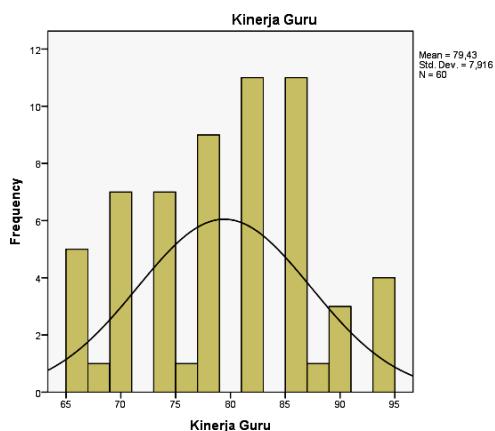
1. Data Kinerja Guru (Y)

Data kinerja guru diperoleh dari hasil pengisian angket sebanyak 60 guru yang menjadi sampel penelitian. Nilai yang diperoleh adalah terendah 66, tertinggi 94, rata-rata sebesar 79,43, median sebesar 80,00, modus sebesar 82 dan simpangan baku 7,916.

Tabel 4.1 Deskripsi Data Penelitian Kinerja Guru

Statistics		
Kinerja Guru		
N	Valid	60
	Missing	0
Mean		79,43
Median		80,00
Mode		82 ^a
Std. Deviation		7,916
Minimum		66
Maximum		94

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, maka bisa dikatakan bahwa kinerja guru di SMP Negeri 216, SMP Negeri 77, SMP Negeri 47, SMP Negeri 71, dan SMP Negeri 137, tergolong cukup baik. Hal ini di indikasikan dengan perolehan nilai rata-rata sebesar 79,43. Untuk memperjelas data di atas, digambarkan dalam histogram sebagai berikut:



Gambar 4.1 Histogram Poligon Data Kinerja Guru

Dari histogram dan polygon frekuensi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru di SMP Negeri 216, SMP Negeri 77, SMP Negeri 47, SMP Negeri 71, dan SMP Negeri 137, tergolong baik. Hal ini di indikasikan dengan perolehan nilai rata-rata sebesar 83,33. Untuk memperjelas data di atas, digambarkan dalam histogram sebagai berikut:

geri 77, SMP Negeri 47, SMP Negeri 71, dan SMP Negeri 137, memiliki sebaran yang normal.

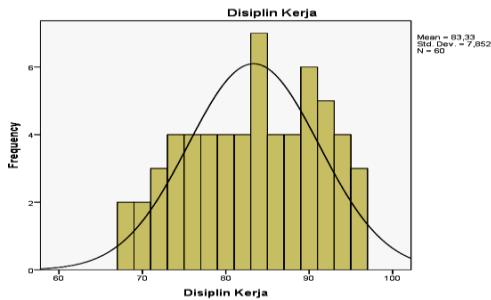
2. Data Disiplin Kerja (X_1)

Data disiplin kerja diperoleh dari hasil pengisian angket sebanyak 60 guru sebagai responden yang menjadi sampel penelitian. Dihasilkan skor terendah 68, skor tertinggi 96, skor rata-rata sebesar 83,33, median 84,00, modus sebesar 84, dan simpangan baku sebesar 7,852.

Tabel 4.2 Deskripsi Data Penelitian Disiplin Kerja

Statistics		
Disiplin Kerja		
N	Valid	60
	Missing	0
Mean		83,33
Median		84,00
Mode		84
Std. Deviation		7,852
Minimum		68
Maximum		96

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, maka bisa dikatakan bahwa disiplin kerja guru di SMP Negeri 216, SMP Negeri 77, SMP Negeri 47, SMP Negeri 71, dan SMP Negeri 137, tergolong baik. Hal ini di indikasikan dengan perolehan nilai rata-rata sebesar 83,33. Untuk memperjelas data di atas, digambarkan dalam histogram sebagai berikut:



Gambar 4.2 Histogram Poligon Data Disiplin Kerja

Dari histogram dan polygon frekuensi di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja guru di SMP Negeri 216, SMP Negeri 216, SMP Negeri 77, SMP Negeri 47, SMP Negeri 71, dan SMP Negeri 137, memiliki sebaran yang normal.

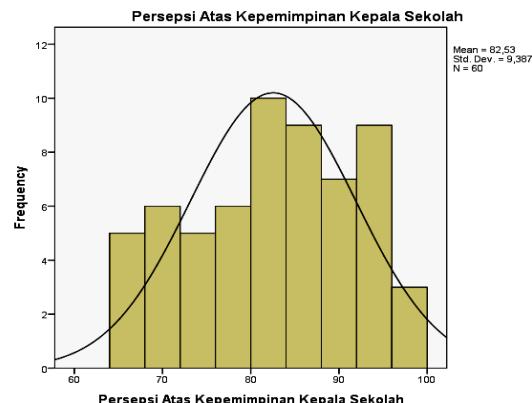
3. Data Persepsi Atas Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_2)

Data persepsi atas kepemimpinan kepala sekolah diperoleh dari hasil pengisian angket sebanyak 60 guru sebagai responden yang menjadi sampel penelitian. Dihasilkan skor terendah 66, skor tertinggi 98, skor rata-rata sebesar 82,53, median 82,00, modus sebesar 82, dan simpangan baku sebesar 9,387.

Tabel 4.3 Deskripsi Data Penelitian Persepsi Atas Kepemimpinan Kepala Sekolah

Statistics		
Persepsi Atas Kepemimpinan Kepala Sekolah		
N	Valid	60
	Missing	0
Mean		82,53
Median		82,00
Mode		82
Std. Deviation		9,387
Minimum		66
Maximum		98

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, maka bisa dikatakan bahwa persepsi atas kepemimpinan kepala sekolah di SMP Negeri 216, SMP Negeri 77, SMP Negeri 47, SMP Negeri 71, dan SMP Negeri 137, tergolong baik. Hal ini di indikasikan dengan perolehan nilai rata-rata sebesar 82,53. Untuk memperjelas data di atas, digambarkan dalam histogram sebagai berikut:



Gambar 4.3 Histogram Poligon Data Persepsi Atas Kepemimpinan Kepala Sekolah

Dari histogram dan polygon frekuensi di atas dapat disimpulkan bahwa persepsi atas kepemimpinan kepala sekolah di SMP Negeri 216, SMP Negeri 77, SMP Negeri 47, SMP Negeri 71, dan SMP Negeri 137, memiliki sebaran yang normal.

B. Uji Persyaratan Analisis Regresi

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

Persyaratan regresi yang baik jika data penelitian mengikuti distribusi normal.

Tabel 4.4 Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Disiplin Kerja	Persepsi Atas Kepemimpinan Kepala Sekolah	Kinerja Guru
N		60	60	60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	83,33	82,53	79,43
	Std. Deviation	7,852	9,387	7,916
Most Extreme Differences	Absolute	,102	,111	,127
	Positive	,075	,092	,100
	Negative	-,102	-,111	-,127
Kolmogorov-Smirnov Z		,791	,858	,985
Asymp. Sig. (2-tailed)		,559	,454	,287

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Dari Tabel 4.4 di atas menunjukkan bahwa uji hipotesis yang menyatakan distribusi data pada analisis regresi ini mengikuti distribusi normal. Hal ini ditunjukkan dengan semua nilai Asymp. Sig > 0,05. Hal ini berarti semua data berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi yang sempurna antarvariabel bebas (*independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi yang sempurna diantara variabel bebas. Salah satu cara untuk mendekripsi adanya multikolinearitas adalah dengan melihat *tolerance* atau *varian inflation factor* (VIF). Apabila *tolerance* < 0,1 atau nilai VIF > 10 maka terjadi multikolinearitas.

Tabel 4.5 Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	19,072	7,817		2,504	,015					
Disiplin Kerja	,364	,132	,361	2,752	,008	,677	,342	,246	,465	2,151
Persepsi Atas Kepemimpinan Kepala Sekolah	,364	,111	,432	3,293	,002	,696	,400	,294	,465	2,151

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Hasil uji multikolinearitas pada tabel di atas diketahui bahwa hasil *Tolerance* $0,465 > 0,1$ atau *varian inflation factor* (VIF) $2,151 <$

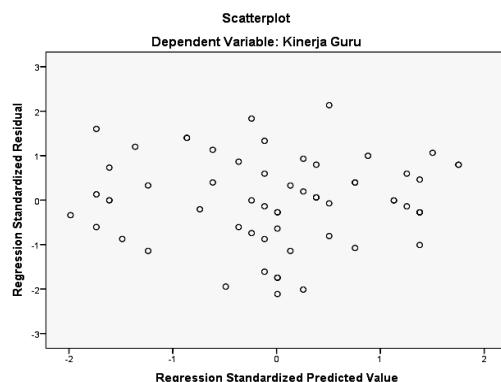
10. Sehingga dapat dinyatakan bahwa tidak ada multikolinearitas antara disiplin kerja guru

dan persepsi atas kepemimpinan kepala sekolah pada analisis regresi ganda ini.

c. Uji Heteroskedastisitas

Pengertian heteroskedastisitas adalah apabila kesalahan atau residual yang diamati tidak memiliki varian yang konstan. Kondisi heteroskedastisitas sering terjadi pada data *cross section*, atau data yang diambil dari beberapa responden pada suatu waktu tertentu.

Salah satu metode untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas adalah dengan membuat *scatter-plot* antara *standardized residual* (ZRESID) dan *standardized predicted value* (Y topi). Pada gambar dibawah ini menunjukkan tidak ada perubahan sepanjang Y topi, maka dinyatakan tidak ada heteroskedastisitas pada galat (*error/residual*) tersebut.



Gambar 4.4 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar di atas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas, serta tersebar di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi tersebut, sehingga dapat dipakai untuk memprediksi variabel kinerja guru berdasarkan disiplin kerja guru dan persepsi atas kepemimpinan kepala sekolah

d. Uji Normalitas Galat

Persyaratan regresi yang baik jika data penelitian mengikuti distribusi normal.

Tabel 4.6 Uji Normalitas Galat

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	5,34190868
Most Extreme Differences	Absolute	,090
	Positive	,049
	Negative	-,090
Kolmogorov-Smirnov Z		,699
Asymp. Sig. (2-tailed)		,712

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Dari Tabel 4.6 di atas menunjukkan bahwa uji hipotesis yang menyatakan distribusi residual pada analisis regresi ini mengikuti distribusi normal. Hal ini ditunjukkan dengan nilai Z = 0,699 dan Sig. = 0,712 > 0,05. Hal

ini berarti asumsi atau persyaratan analisis regresi terpenuhi.

2. Uji Linearitas

Uji linieritas dilakukan untuk menentukan teknik dalam analisis regresi apakah variabel bebas (X_1 dan X_2) dan variabel terikat

(Y) terbentuk linear. Uji linearitas ini menggunakan perhitungan SPSS 20.0

a. Linearitas regresi pengaruh variable X_1 terhadap Y

Hasil uji linearitas regresi antara disiplin kerja guru terhadap kinerja guru, perhitungan SPSS 20.0 sebagai berikut.

Tabel 4.7 Hasil Pengujian Linearitas Regresi Variabel X1 terhadap Y

ANOVA Table						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Disiplin Kerja	Between Groups (Combined)	2214,771	14	158,198	4,804	,000
	Linearity	1692,728	1	1692,728	51,400	,000
	Deviation from Linearity	522,044	13	40,157	1,219	,298
	Within Groups	1481,962	45	32,932		
	Total	3696,733	59			

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diperoleh hasil perhitungan *deviation from linearity* dengan $F_o = 1,219$ dan $Sig. = 0,298 > 0,05$. Hal ini memiliki pengertian bahwa variabel disiplin kerja guru dengan kinerja guru mempunyai hubungan yang linear.

b. Linearitas regresi pengaruh variable X_2 terhadap Y

Hasil uji linearitas regresi antara persepsi atas kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru, perhitungan SPSS 20.0 sebagai berikut:

Tabel 4.8 Hasil Pengujian Linearitas Regresi Variabel X_2 terhadap Y

ANOVA Table						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Persepsi Atas Kepemimpinan Kepala Sekolah	Between Groups (Combined)	2113,749	8	264,219	8,512	,000
	Linearity	1789,466	1	1789,466	57,652	,000
	Deviation from Linearity	324,283	7	46,326	1,493	,191
	Within Groups	1582,984	51	31,039		
	Total	3696,733	59			

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diperoleh hasil *Deviation from Linearity* dengan $F_o = 1,493$ dan $Sig. = 0,191 > 0,05$. Hal ini memiliki pengertian bahwa variabel persepsi atas kepemimpinan kepala sekolah

dengan kinerja guru mempunyai mempunyai hubungan yang linear.

C. Pengujian Hipotesis

Pengajuan hipotesis dilakukan sesuai dengan ketentuan yang telah dijelaskan dalam

Bab III. Hasil perhitungan dan pengujian bisa dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.9 Hasil Perhitungan Pengujian Koefisien Korelasi Ganda Variabel X_1 dan X_2 terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,738 ^a	,545	,529	5,435

a. Predictors: (Constant), Persepsi Atas Kepemimpinan Kepala Sekolah, Disiplin Kerja

Tabel 4.10 Hasil Perhitungan Pengujian Signifikansi Koefisien Regresi Variabel X_1 dan X_2 terhadap Y

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2013,110	2	1006,555	34,077	,000 ^b
Residual	1683,623	57	29,537		
Total	3696,733	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Persepsi Atas Kepemimpinan Kepala Sekolah, Disiplin Kerja

Tabel 4.11 Hasil Perhitungan Persamaan Regresi Ganda Variabel X_1 dan X_2 terhadap Y

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19,072	7,617		2,504	,015
	Disiplin Kerja	,364	,132	,361	2,752	,008
	Persepsi Atas Kepemimpinan Kepala Sekolah	,364	,111	,432	3,293	,002

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

1. Disiplin Kerja (X_1) dan Pengaruh persepsi atas kepemimpinan kepala sekolah (X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja guru (Y)

Hipotesis yang diuji:

$$H0: \beta y1 = \beta y2 = 0$$

$$H1: \beta y1 \neq 0, \beta y2 \neq 0$$

Artinya:

H0: tidak terdapat dan tingkat pengaruh disiplin kerja dan pengaruh persepsi atas kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru.

H1: terdapat pengaruh disiplin kerja dan persepsi atas kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru.

Dari Table 4.10. dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja dan persepsi atas kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Hal ini dibuktikan dengan perolehan nilai Sig. $0,000 < 0,05$ dan $Fh = 34,077$.

Sementara itu, persamaan garis regresi ganda dapat dinyatakan dengan $Y = 19,072 + 0,364 X_1 + 0,364 X_2$. Hal ini memiliki pengertian bahwa kenaikan satu skor variabel disiplin kerja dan persepsi atas kepemimpinan kepala sekolah memberikan kontribusi sebesar 0,364 oleh X_1 dan 0,364 oleh X_2 terhadap variabel

kinerja guru. Dari tabel 4.9 juga dapat menje-laskan bahwa secara bersama-sama disiplin kerja dan persepsi atas kepemimpinan kepala sekolah memberikan kontribusi sebesar 54,5% terhadap variabel kinerja guru.

2. Pengaruh disiplin kerja (X_1) terhadap kinerja guru (Y)

Hipotesis yang diuji:

$$H_0: \beta y_1 = 0$$

$$H_1: \beta y_1 \neq 0$$

Artinya:

H_0 : tidak terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru.

H_1 : terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru.

Dari Tabel 4.11 dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja guru. Hal ini dibuktikan dengan perolehan nilai $Sig. 0,008 < 0,05$ dan $th = 2,752$.

Adapun kontribusi variabel disiplin kerja terhadap kinerja guru dapat dinyatakan dengan rumus:

$$KD = \text{Nilai } \beta x_1 y \times \text{Nilai Korelasi Pasialnya} (r_{x_1 y}) \times 100 \%$$

$$KD = 0,364 \times 0,342 \times 100 \% = 12,44 \%$$

Dari hasil perhitungan di atas dapat dinyatakan bahwa kontribusi disiplin kerja

dalam meningkatkan kinerja guru sebesar 12,44%

3. Pengaruh persepsi atas kepemimpinan kepala sekolah (X_2) kinerja guru (Y)

Hipotesis yang diuji:

$$H_0: \beta y_1 = 0$$

$$H_1: \beta y_1 \neq 0$$

Artinya:

H_0 : tidak terdapat pengaruh persepsi atas kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru

H_1 : terdapat pengaruh persepsi atas kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru

Dari Tabel 4.11 dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan terdapat pengaruh persepsi atas kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Hal ini dibuktikan dengan perolehan nilai $Sig. 0,002 < 0,05$ dan $th = 3,293$.

Adapun kontribusi variabel persepsi atas kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dapat dinyatakan dengan rumus:

$$KD = \text{Nilai } \beta x_2 y \times \text{Nilai Korelasi Pasialnya} (r_{x_2 y}) \times 100 \%$$

$$KD = 0,364 \times 0,400 \times 100 \% = 14,56 \%$$

Dari hasil perhitungan di atas dapat dinyatakan bahwa kontribusi persepsi atas

kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 14,56%.

V. KESIMPULAN

1. Terdapat pengaruh yang signifikan Disiplin Kerja dan Persepsi atas Kepemimpinan Kepala Sekolah secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru pada SMP Negeri di Wilayah Jakarta Pusat 2. Hal ini dibuktikan dengan nilai Sig. $0,000 < 0,05$ dan $F_{hitung} = 34,077$.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru pada SMP Negeri di Wilayah Jakarta Pusat 2. Hal ini dibuktikan dengan nilai Sig. $0,008 < 0,05$ dan $t_{hitung} = 2,752$.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan Persepsi atas Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru pada SMP Negeri di Wilayah Jakarta Pusat 2. Hal ini dibuktikan dengan nilai Sig. $0,002 < 0,05$ dan $t_{hitung} = 3,293$.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S.(1997). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Danim, S. (2004). *Motivasi kepemimpinan & efektivitas kelompok*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Davis, K. dan John W. N. (2004). *Perilaku dalam organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Depdiknas Direktorat Pembinaan SMP.(2006). *Pembakuan bangunan dan perabot SMP*. Jakarta: Direktorat Pembinaan SMP.
- Fathoni, A. (2006). *Organisasi dan manajemen sumber daya manusia*. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Gomez M.D.B. Balkin dan Cardy,R.L.(2001). *Managing human resources*. USA: Prentice Hall.
- Hamalik, O. (2004). *Riset sumber daya manusia*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Istijanto. (2008). *Riset sumber daya manusia: Cara Praktis mendeteksi dimensi-dimensi kerja karyawan*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Kerlinger, F. N. (2004). *Asas-asas penelitian behavioral*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Komariah.(2005). *Manajemen sumber daya manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu,
- Luthan, F. (2006). *Organization behavior (Prilaku Organisasi)*. Yogyakarta: ANDI.
- Mangkunegara, A.P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Miftah, T. (2003). *Kepemimpinan dalam manajemen*. Jakarta: PT Raja Grapindo.
- Mulyasa. (1984) *Menjadi guru profesional*. Bandung : PT Remaja Rosda Karya.

- Mulyasa. (2009). *Menjadi kepala sekolah profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Natawijaya, R. (2006). *Peran strategis kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan*. Jatinangor: Alqaprint.
- Nawawi, H. (2005). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Peraturan Pemerintah RI.(2005). *Standar nasional pendidikan*. Jakarta : CV Eko Jaya.
- Rivai, V. (2004). *Kepemimpinan dan prilaku organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbin, S.P. (2005). *Organizational behavior*. New Jersey: Prentice Hall International.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Siagian, S.P. (2002). *Kiat meningkatkan produktivitas kerja*. Jakarta: Rineka Jaya.
- Siswanto, B. (2005). *Manajemen tenaga kerja*. Bandung: Sinar Baru.
- Sugiyono. (2012). *Metode penelitian administrasi*. Bandung : Alfabeta.
- Sujana. (2003). *Teknik analisis regresi dan korelasi*. Bandung: CV Tarsito.
- Sujana. (2005). *Metode statistika*, Bandung : CV Tarsito.
- Sukardi. (2007). *Metodologi penelitian pendidikan*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Supranto J. (2000). *Statistik teori dan Aalikasi*. Bandung : PT Gelora Aksara.
- Tabrani R. (2000). *Upaya meningkatkan budaya kinerja guru*. Cianjur: CV Dinamika Karya.
- Timple, D.A. (2000). *Seri kepemimpinan manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Wahjosumijo. (2002). *Kepemimpinan kepala sekolah*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2007). *Manajemen kinerja*. Jakarta: PT Raja Grapindo Persada.
- Winardi, J. (2001). *Pemotivasiyan dalam manajemen*. Jakarta: PT Raja Grapindo Persada.
- Yulk, G. (2005). *Kepemimpinan dalam organisasi*. Jakarta: PT Yudeks.