

PENGARUH KEPEMIMPINAN, KEDISIPLINAN, DAN LINGKUNGAN KERJATERHADAP PRESTASI KERJA GURU

Jihan Suci Lestari¹, Umi Farida², Siti Chamidah³

^{1,2,3}Universitas Muhammadiyah Ponorogo

E-mail : jihansuci49@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of leadership, discipline, and work environment on teacher work performance at SMAN 1 Dagangan. The research method in this study uses quantitative methods. The population in this study were all teachers of SMAN 1 Dagangan totaling 53 teachers. The sampling method used is sampling jenuh, which is taking sample members from a population with a population that is relatively small, the sample was 53 teachers from 50 populations. Data collection methods in this study are primary data and secondary data. Testing instruments using validity test, and reliability test. While for data analysis using multiple linear regression analysis, and hypothesis testing using t test and f test. The results of the study show that: (1) leadership has a positive effect (0,427) and significant on teacher work performance at SMAN 1 Dagangan, (2) Discipline has a positive effect (0,312) and significant on teacher work performance at SMAN 1 Dagangan, (3) work environment has a positive effect (0,250) and significant on teacher work performance at SMAN 1 Dagangan.

Keywords: Leadership, Discipline, Work Environment, Teacher Work Performance

A. PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia dituntut untuk menciptakan prestasi kerja yang baik dan maksimal bagi karyawan untuk organisasi. Karyawan merupakan faktor utama keberhasilan suatu organisasi. Setiap organisasi harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas untuk bisa bekerja dengan baik agar tujuan organisasi itu dapat terealisasi. Dalam organisasi tidak hanya mengharapkan seorang karyawan yang cakap, terampil, dan mampu saja, tetapi yang paling utama adalah giatnya, keinginannya, dan kesungguhannya mereka dalam bekerja agar memberikan hasil kerja yang maksimal. Guru merupakan pekerjaan yang harus ditekuni untuk mewujudkan keahlian secara maksimal. Guru memegang tanggung jawab dan peranan yang sangat penting dalam melaksanakan proses belajar di sekolah. Seorang guru dalam menjalankan tugas mengajar kesehariannya dituntut untuk menguasai bahan ajar, cara penyampaian materi dan menempatkan diri yaitu sebagai panutan siswa.

Menurut Drs. Bintoro, M.T. (2017) penilaian prestasi kerja (Performance Appraisal) adalah proses penilaian prestasi kerja karyawan yang dilakukan oleh organisasi terhadap karyawannya yang dilakukan oleh organisasi terhadap

karyawannya secara sistematis dan formal berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.

Menurut Miftah Thoha (2006) kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain atau seni memengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok. Menurut hasibuan (2006) dalam umi farida (2016) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Disiplin dalam bekerja sangat penting artinya bagi guru.

Menurut umi farida (2016) lingkungan kerja adalah keadaan dimana tempat kerja yang baik meliputi fisik dan non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram, perasaan betah/kerasan, dan lain sebagainya. Berdasarkan hasil survey dilokasi penelitian yang dilakukan peneliti, diketahui bahwa di SMAN 1 Dagangan sedang mengalami penurunan prestasi kerja, untuk mengatasi masalah tersebut SMAN 1 Dagangan melakukan perbaikan dari segi kepemimpinan, kedisiplinan dan lingkungan kerja. Salah satu yang diupayakan yaitu selalu focus dalam mendidik siswa/siswi untuk mendapatkan hasil yang optimal, salah satunya meningkatkan hasil dari ujian. Hal ini dilakukan guna meningkatkan prestasi kerja guru. Prestasi kerja yang diminta dari sekolah kepada guru yaitu terpenuhinya jam ngajar yang sesuai dengan rencana pembelajaran, baik ketepatan jam maupun materi yang disampaikan kepada siswa, terselesainya tugas lain yang diberikan, selain tugas mengajar.

B. KAJIAN LITERATUR

Pengertian Kepemimpinan

Menurut Miftah Thoha (2006) kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain atau seni memengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok. Menurut martoyo (2000:176) dalam Rizkyramadhan (2018) indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut :

- a. Keterampilan berkomunikasi
- b. Keberanian.
- c. Kemampuan mendengar.
- d. Ketegasan.

Pengertian Kedisiplinan

Menurut hasibuan (2006) dalam umi farida (2016) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Menurut Hasibuan, Malayu S.P (2012) indikator disiplin yaitu :

- a. Kehadiran tepat waktu.
- b. Mentaati peraturan kerja.
- c. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.
- d. Menggunakan peralatan kantor dengan baik.

Pengertian Lingkungan Kerja

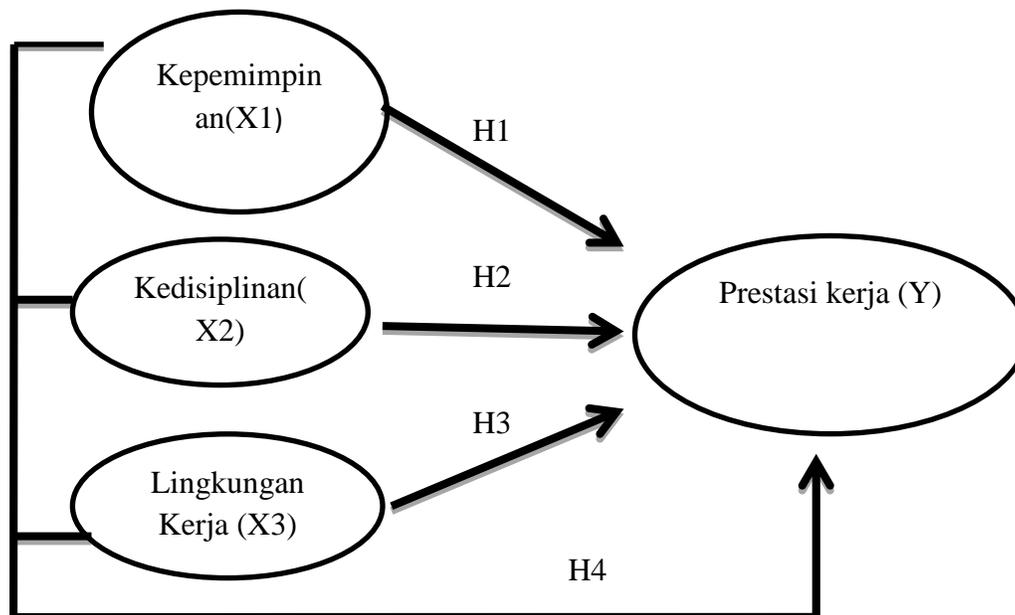
Menurut umi farida (2016) lingkungan kerja adalah keadaan dimana tempat kerja yang baik meliputi fisik dan non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram, perasaan betah/kerasan, dan lain sebagainya. Menurut Nitisemito (2006) indicator yang digunakan untuk mengukur lingkungan kerja yaitu :

- a. Suasana kerja.
- b. Hubungan dengan rekan kerja
- c. Hubungan antara bawahan dan pimpinan.
- d. Tersedianya fasilitas untuk karyawan

Pengertian Prestasi Kerja

Menurut Drs. Bintoro, M.T. (2017) penilaian prestasi kerja (Performance Appraisal) adalah proses penilaian prestasi kerja karyawan yang dilakukan oleh organisasi terhadap karyawannya yang dilakukan oleh organisasi terhadap karyawannya secara sistematis dan formal berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Menurut Mangkunegara (2015) Indikator-indikator prestasi kerja adalah sebagai berikut :

- a. Kualitas kerja.
- b. Kuantitas kerja.
- c. Pelaksanaan tugas.
- d. Tanggung jawab terhadap pekerjaan



Gambar 2.1 kerangka pikiran

Pengembangan Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu jawaban yang bersifat sementara berdasarkan suatu obyek yang akan diteliti, sampai ada bukti yang terkumpul dan terdapat kebenarannya. (Arikunto, 2014)

Pengaruh Kepemimpinan (X) dan Prestasi Kerja (Y)

Hasil penelitian terdahulu (Baharuddin dan Alhabsyi, 2010) menjelaskan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Artinya prestasi kerja yang meningkat tergantung dari kepemimpinan yang baik juga.

H1 :*Kepemimpinan (X1) berpengaruh terhadap prestasi kerja (Y) guru SMAN 1 dagangan.*

Pengaruh Kedisiplinan (X) dan Prestasi Kerja (Y)

Penelitian terdahulu (Tewal dan Karuntu, 2014) menjelaskan bahwa kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Dengan indikator paling berpengaruh divariabel kedisiplinan adalah ketaatan pada aturan kerja.

H3 :*Kedisiplinan berpengaruh (X2) terhadap Prestasi kerja (Y) guru SMAN 1 dagangan.*

Pengaruh Lingkungan kerja (X) dan Prestasi Kerja (Y)

Hasil penelitian terdahulu (Djumadidkk, 2014) menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Dengan indikator paling berpengaruh adalah kenyamanan.

H3 :*Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh terhadap Prestasi Kerja (Y) guru SMAN 1 dagangan.*

Pengaruh Kepemimpinan (X), Kedisiplinan (X), dan Lingkungan Kerja (X) dengan Prestasi Kerja (Y)

Berdasarkan pada proses penyusunan Hipotesis 1, Hipotesis 2, dan Hipotesis 3 peneliti dapat menarik kesimpulan dengan hipotesis sebagai berikut :

H4 :*Kepemimpinan, Kedisiplinan dan Lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja guru SMAN 1 dagangan.*

C. PELAKSAAAN DAN METODE

Metode Pengambilan Data

Penelitian ini meliputi dalam ruang lingkup manajemen sumber daya manusia yang membahas mengenai pengaruh kepemimpinan, kedisiplinan dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja guru. Lokasi penelitian di SMAN 1 Dagangan yang beralamatkan di JL.Gerilya No.7 Kec. Dagangan Kab. Madiun. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMAN 1 Dagangan yang berjumlah 53 orang. Sampel yang digunakan menggunakan sampling jenuh yang berarti pengambilan anggota sampel dari populasi dengan populasi yang relative kecil, sampel yang diambil sejumlah 53 guru dari 53 populasi.

Jenis Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1 Data Primer merupakan data mentah atau data asli yang diperoleh secara langsung dari sumber data.
- 2 Data Sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung atau dari sumber yang sudah ada seperti literature, dokumen dan buku.

Tehnik Pengumpulan Data

Tehnik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2012:199). Adapun skor dalam penilaian tersebut adalah:

Sangat setuju, dinilai dengan skor 5

Setuju, dinilai dengan skor 4

Netral, dinilai dengan skor 3

Tidak setuju, dinilai dengan skor 2

Sangat tidak setuju, dinilai dengan skor 1

Metode Analisis Data

Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji Validitas merupakan uji yang digunakan untuk mengukur valid(sah) atau tidaknya suatu kuesioner (angket). Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. (Sugiyono, 2012:172).

Kriteria dalam pengujian validitas sebagai berikut:

- Apabila r hitung $>$ r tabel (pada taraf signifikansi 0,05), maka dinyatakan valid.
- Apabila r hitung $<$ r tabel (pada taraf signifikansi 0,05), maka dinyatakan tidak valid.

Uji validitas dapat diukur dari *korelasi product moment* atau *pearson correlation*(Arikunto, 2010) yang dirumuskan sebagai berikut:

$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{(n\sum x^2 - (\sum x)^2)(n\sum y^2 - (\sum y)^2)}$$

Keterangan :

r = Koefisien Korelasi

n = Jumlah Responden

x = Skor Pertanyaan

y = Skor Total

Uji Reliabilitas

Uji Reabilitas merupakan uji yang digunakan untuk mengukur keakuratan suatu kuesioner. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2012:172).

Suatu instrumen dikatakan handal apabila nilai koefisien Alpha lebih besar atau sama dengan 0,6 (Arikunto, 2010).

Uji reliabilitas bisa dilakukan dengan bantuan program SPSS. Kriteria penilaian uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

- Apabila hasil koefisien Alpha lebih besar dari 0,6 maka kuesioner tersebut reliabel.
- Apabila hasil koefisien Alpha lebih kecil dari 0,6 maka kuesioner tersebut tidak reliabel.

Pengujian reliabilitas dapat dihitung dengan menggunakan Formula koefisien Alpha (Arikunto, 2010) yang dirumuskan sebagai berikut:

$$a = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(\frac{\sum s_1^2}{s^2} \right)$$

keterangan:

k = Banyaknya pertanyaan

s_1^2 = Nilai varians jawaban item ke i

s^2 = Nilai varians skor total

Analisis Data

Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2012:277) regresi digunakan oleh peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan variabel dependen, bila kedua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Analisis regresi linier berganda berfungsi untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari beberapa independen (budaya organisasi, komunikasi, dan reward) terhadap variabel dependen (produktifitas kerja).

Adapun rumus yang digunakan (Sugiyono, 2012:277).

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Prestasi Kerja

a = konstanta

X1 = Kepemimpinan

X2 = Kedisiplinan

X3 = Lingkungan Kerja

b1 = koefisien regresi dari Kepemimpinan
b2 = koefisien regresi dari Kedisiplinan
b3 = koefisien regresi dari Lingkungan Kerja
e = standard error

Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk menentukan seberapa besar variasi yang terjadi pada variabel dependen (Y) yang dapat dijelaskan oleh variabel independen (X) (Santoso Slamet, 2014:63).

Nilai Koefisien Determinasi (R^2) dapat dihitung dengan rumus (Santoso Slamet, 2014):

$$R^2 = \frac{(b_1 \cdot \sum x_1 y + b_2 \cdot \sum x_2 y)}{\sum y^2} \text{dimana } 0 \leq R^2 \leq 1$$

Pengujian Hipotesis

Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen (Santoso Slamet, 2014:126). Pengujian uji t dapat dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS dengan kriteria penilaian sebagai berikut:

- Apabila besarnya probabilitas signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_a diterima.
- Apabila besarnya probabilitas signifikansi lebih besar dari 0,05 maka H_a ditolak.

Pengujian signifikansi uji t dapat dilakukan pengujian dengan rumus (Santoso Slamet, 2014) sebagai berikut:

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

$$dk = n - 2$$

Keterangan:

t = nilai t hitung

n = jumlah responden

r = koefisien korelasi hasil r hitung

Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh variabel independen secara serempak terhadap variabel dependen (Santoso Slamet, 2014:127). Pengujian uji F dapat dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS, dengan kriteria penilaian sebagai berikut:

- Apabila besarnya probabilitas signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_0 diterima.

- Apabila besarnya probabilitas signifikansi lebih besar dari 0,05 maka H_0 ditolak.

Pengujian signifikansi uji F dapat dilakukan pengujian dengan rumus (Santoso Slamet, 2014) sebagai berikut:

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

Keterangan:

R^2 = koefisien determinasi

k = jumlah variabel independen

n = jumlah anggota sampel

Definisi Operasional Variabel

Adapun definisi operasional variabel dalam penelitian ini antara lain :

1. Variabel bebas (X)

a. Kepemimpinan (X1)

Menurut Martoyo (2000:176) Kepemimpinan merupakan keseluruhan aktivitas dalam rangka mempengaruhi orang-orang agar mau bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan. Dan indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut :

1. Keberanian.
2. Kemampuan mendengar.
3. Ketegasan.
4. Ketrampilan berkomunikasi.

b. Kedisiplinan (X2)

Menurut Hasibuan, Malayu S.P (2012) Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Indikator disiplin yaitu :

1. Kehadiran tepat waktu.
2. Mentaati peraturan kerja.
3. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.
4. Menggunakan peralatan kantor dengan baik.

c. Lingkungan Kerja (X3)

Menurut Nitisemito (2006) lingkungan kerja merupakan bagian yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja. Indikator lingkungan kerja adalah :

- 1 Suasana kerja.
- 2 Hubungan dengan rekan kerja
- 3 Hubungan antara bawahan dan pimpinan

4 Tersedianya fasilitas untuk karyawan

2. Variabel Terikat (Y) Prestasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2015) Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Indikator-indikator prestasi kerja adalah sebagai berikut :

1. Kualitas kerja.
2. Kuantitas kerja.
3. Pelaksanaan tugas
4. Tanggung jawab terhadap pekerjaan

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Kuesioner	r hitung	r table	Kesimpulan
Kepemimpinan (X ₁)	X _{1.1}	0.736	0.275	Valid
	X _{1.2}	0.756	0.275	Valid
	X _{1.3}	0.759	0.275	Valid
	X _{1.4}	0.785	0.275	Valid
Kedisiplinan (X ₂)	X _{2.1}	0.738	0.275	Valid
	X _{2.2}	0.684	0.275	Valid
	X _{2.3}	0.782	0.275	Valid
	X _{3.4}	0.783	0.275	Valid
Lingkungan Kerja (X ₃)	X _{3.1}	0.786	0.275	Valid
	X _{3.2}	0.788	0.275	Valid
	X _{3.3}	0.718	0.275	Valid
	X _{3.4}	0.777	0.275	Valid
Prestasi Kerja (Y)	Y _{1.1}	0.858	0.275	Valid
	Y _{1.2}	0.790	0.275	Valid
	Y _{1.3}	0.719	0.275	Valid
	Y _{1.4}	0.764	0.275	Valid

Sumber : Hasil pengolahan SPSS

Berasarkan tabel 4.7 diatas dapat diketahui bahwa masing-masing total item pernyataan kuesioner memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0.275) dan r_{hitung} bernilai positif. Nilai signifikansi dari keempat variabel dalam penelitian ini menunjukkan angka 0,000 sehingga dengan jelas dari seluruh item pembentuk variabel dependen dan independen dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2
Hasil uji reliabilitas variabel penelitian

Variabel	Cronbach Alpha Hitung	r-kritis	Keterangan
Kepemimpinan (X ₁)	0,753	0,70	Reliabel
Kedisiplinan (X ₂)	0,732	0,70	Reliabel
Lingkungan Kerja (X ₃)	0,768	0,70	Reliabel
Prestasi Kerja (Y)	0,791	0,70	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Hasil dari uji reliabilitas tabrl 4.8 menunjukkan nilai *alpha cronbach's* Kepemimpinan sebesar 0,753; kedisiplinan sebesar 0,732; lingkungan kerja sebesar 0,768; dan prestasi kerja sebesar 0,791. Nilai reliabilitas butir pernyataan pada kuesioner masing-masing variabel yang sedang diteliti yaitu lebih besar dari *cronbach alpha*>0,70, hasil ini menunjukkan bahwa butir-butir pernyataan pada kuesioner andal untuk mengukur variabelnya, sehingga dapat dinyatakan terkategori reliabel atau dapat diterima.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.103	.885		.116	.908
Kepemimpinan (X1)	.427	.121	.429	3.525	.001
Kedisiplinan (X2)	.312	.099	.297	3.143	.003
Lingkungan Kerja (X3)	.250	.105	.260	2.375	.021

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Berdasarkan hasil dari *coefficients*^a diatas dapat dikembangkan dengan menggunakan model persamaan regresi linier berganda. Hasil persamaan regresi berganda yaitu :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 \dots e$$

$$Y = 0.103 + 0.427 X_1 + 0.312 X_2 + 0.250 X_3 + e$$

1. Konstanta sebesar 0.103 artinya jika kepemimpinan, kedisiplinan dan lingkungan

- kerja tidak ada maka prestasi kerja guru di SMAN 1 Dagangan sebesar 0.103.
2. Koefisien Regresi variabel X_1 (kepemimpinan) sebesar 0.427 artinya setiap kenaikan satu satuan kepemimpinan akan meningkatkan prestasi kerja sebesar 0.427 dengan asumsi variabel lainnya konstan atau tetap. Dan sebaliknya, setiap penurunan satu satuan kepemimpinan, akan menurunkan prestasi kerja sebesar 0.427, dengan anggapan bahwa X_2 dan X_3 tetap.
 3. Koefisien Regresi variabel X_2 (kedisiplinan) sebesar 0.312 artinya setiap kenaikan satu satuan kedisiplinan akan meningkatkan prestasi kerja sebesar 0.312 dengan asumsi variabel lainnya konstan atau tetap. Dan sebaliknya, setiap penurunan satu satuan kedisiplinan, akan menurunkan prestasi kerja sebesar 0.312, dengan anggapan bahwa X_1 dan X_3 tetap.
 4. Koefisien Regresi variabel X_3 (lingkungan kerja) sebesar 0.250 artinya setiap kenaikan satu satuan lingkungan kerja akan meningkatkan prestasi kerja sebesar 0.250 dengan asumsi variabel lainnya konstan atau tetap. Dan sebaliknya, setiap penurunan satu satuan lingkungan kerja, akan menurunkan prestasi kerja sebesar 0.250, dengan anggapan bahwa X_1 dan X_2 tetap.

Koefisien Determinasi

Tabel 4
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^p

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.925 ^a	.856	.847	.78682	1.929

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X_3), Kedisiplinan (X_2), Kepemimpinan (X_1)

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Hasil nilai *adjusted R square* sebesar 0,847 artinya variable independen (kepemimpinana, kedisiplinan, dan lingkungan kerja) yang diteliti mampu menjelaskan 84,7% variable dependen (prestasi kerja), sedangkan sisanya yaitu sebesar 15,3% dipengaruhi oleh variable diluar penelitian.

Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Uji t dilakukan dengan ketentuan apabila t hitung $>$ t table dan nilai signifikansi $<$ 0,05 (α : 5%) maka variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen sedangkan jika t hitung $<$ t tabel dan nilai signifikansi $>$ 0,05 (α : 5%) , maka variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen

Tabel 5
Hasil Uji t (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.103	.885		.116	.908
Kepemimpinan (X ₁)	.427	.121	.429	3.525	.001
Kedisiplinan (X ₂)	.312	.099	.297	3.143	.003
Lingkungan Kerja (X ₃)	.250	.105	.260	2.375	.021

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Berdasarkan uji t masing-masing variabel bebas didapatkan hasil sebagai berikut: Nilai t_{hitung} variabel kepemimpinan (X_1) sebesar 3.525 dan nilai signifikansi sebesar 0.001 berarti variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Y) pada taraf signifikan 5%. Sebab $t_{hitung} = 3.525$ lebih besar dari pada $t_{tabel} = 2.009$ dan tingkat signifikansi 0.001 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Nilai t_{hitung} variabel kedisiplinan (X_2) sebesar 3.143 dan nilai signifikansi sebesar 0.003 berarti variabel kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Y) pada taraf signifikan 5%. Sebab $t_{hitung} = 3.143$ lebih besar dari pada $t_{tabel} = 2.009$ dan tingkat signifikansi 0.003 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Nilai t_{hitung} variabel lingkungan kerja (X_3) sebesar 2.375 dan nilai signifikansi sebesar 0.021 berarti variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Y) pada taraf signifikan 5%. Sebab $t_{hitung} = 2.375$ lebih besar dari pada $t_{tabel} = 2.009$ dan tingkat signifikansi 0.021 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05.

Uji F (Uji Simultan)

Uji f digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama atau simultan. Uji f dilakukan dengan ketentuan jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ dan nilai signifikansi $< 0,05$ ($\alpha : 5\%$), maka variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, sedangkan jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ dan nilai signifikansi $> 0,05$ ($\alpha : 5\%$), maka variabel independen secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

Tabel 6
Hasil Uji Simultan
ANOVA^p

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	180.457	3	60.152	97.163	.000 ^a
Residual	30.335	49	.619		
Total	210.792	52			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X3), Kedisiplinan (X2), Kepemimpinan (X1)

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Berdasarkan tabel 4.3 diperoleh nilai Fhitung sebesar 97.163 dengan nilai Sig sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel 2,81 dan nilai Sig lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian H₀ ditolak dan H_a diterima. Artinya kepemimpinan, kedisiplinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pada guru di SMAN 1 Dagangan.

Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan secara statistic dapat diketahui adanya pengaruh antar variabel bebas (kepemimpinan, kedisiplinan, lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (prestasi kerja).

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja Guru SMAN 1 Dagangan

Pengujian secara parsial yang pertama adalah pada variabel kepemimpinan dimana dari hasil analisis didapatkan nilai thitung sebesar 3.525, lebih besar dari nilai t tabel 2.009 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001 atau lebih kecil dari 0,05. Artinya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja guru.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja guru di SMAN 1 Dagangan. Penelitian ini memiliki jawaban indikator terendah adalah kemampuan mendengar 3.68. Kegiatan mendengarkan secara aktif dan kreatif untuk mendapatkan informasi dan memahami pesan yang disampaikan secara lisan Kepala Sekolah di SMAN 1 Dagangan untuk mendengarkan karyawannya dalam menyampaikan pendapat masih tergolong rendah, jawaban dari kuesioner yang memiliki rata-rata tertinggi yaitu indikator keberanian dengan jumlah rata-rata 3,71. Kepala Sekolah SMAN 1 Dagangan langsung memiliki keberanian dalam mengambil keputusan, dan bersedia mendengarkan pendapat dan saran orang lain atau bawahannya, dan selalu tegas dalam bertindak dan mengambil keputusan. Untuk indikator ketegasan dan ketrampilan berkomunikasi memiliki nilai rata-rata sama 3,70. Pimpinan memiliki kemampuan yang baik dalam menganalisa sesuatu yang terjadi pada lingkup kerja di SMAN 1 Dagangan, atasan

saya memiliki kemampuan komunikasi yang baik sehingga terjalin hubungan kerja yang harmonis antara Guru dan Kepala Sekolah, Semua indikator kepemimpinan mampu memberikan nilai lebih terhadap prestasi kerja karyawan.

Kepemimpinan merupakan variabel yang berpengaruh paling dominan diantara variabel lainnya, dengan melihat nilai *Standardized Coefficients Beta* sebesar 0,429.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dirge Lestari (2016) yang berjudul “Pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan (studi pada koperasi pegawai negeri)” kepemimpinan berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Pengaruh Kedisiplinan terhadap Prestasi Kerja Guru SMAN 1 Dagangan

Pengujian secara parsial yang kedua adalah pada variabel kedisiplinan dimana dari hasil analisis didapatkan nilai thitung sebesar 3.143, lebih besar dari nilai t tabel 2.009 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,003 atau lebih kecil dari 0,05. Artinya kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja guru.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja guru di SMAN 1 Dagangan. Indikator kehadiran tepat waktu memiliki nilai rata-rata 3,62, kehadiran tepat waktu menunjukkan ketepatan waktu para Guru yang datang ke sekolah tepat waktu, tertib, teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik. Mentaati peraturan kerja memiliki nilai rata-rata 3,73. Ketaatan terhadap aturan kantor ditunjukkan dari Guru memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda identitas, membuat ijin jika tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan disiplin kerja yang tinggi. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan memiliki nilai rata-rata 3,73, ditunjukkan dari kesadaran Guru yang senantiasa menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya atas hasil kerja, sehingga dapat dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik. Menggunakan perlatankantor dengan baik memiliki nilai rata-rata 3,71, ditunjukkan dari sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan di sekolah, sehingga menunjukkan bahwa seorang Guru memiliki disiplin kerja baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jundah Ayu Permatasari (2015) yang berjudul “Pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan” hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Guru SMAN 1 Dagangan

Pengujian secara parsial yang ketiga adalah pada variabel lingkungan kerja dimana dari hasil analisis didapatkan nilai thitung sebesar 2.375, lebih besar dari nilai t tabel 2.009 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,021 atau lebih kecil dari 0,05. Artinya lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja guru. Indikator suasana kerja dan tersedianya fasilitas untuk Guru memiliki nilai rata-rata sama yaitu 3,75 masih rendah dibandingkan dengan indikator lainnya, sehingga suasana dan fasilitas untuk Guru ditempat kerja kurang dari standart, sehingga kenyamanan belum dirasakan oleh para Guru. Ketika lingkungan kerja guru dalam kondisi baik dan

nyaman akan mampu memberikan inspirasi bagi guru dalam mengembangkan prestasinya dan mendidik siswanya. Bisa diartikan bahwa semakin baik lingkungan kerja guru maka prestasi kerja guru akan semakin meningkat. Sedangkan indikator hubungan dengan rekan kerja memiliki nilai rata-rata 3,81 dan hubungan antara Guru dengan Kepala Sekolah memiliki rata-rata 3,84, kedua indikator tersebut memiliki skor rata-rata tinggi. Hal ini dapat diketahui bahwa hubungan antara Guru dengan kepala sekolah sudah baik. Lingkungan kerja yang baik dengan rekan kerja, fasilitas yang memadai, dan tempat kerja yang kondusif serta hubungan yang baik dengan sesama Guru maupun Kepala Sekolah akan memberikan rasa nyaman kepada para Guru. Disaat Guru mulai nyaman dan adanya dukungan dari lingkungan sosialnya maka karyawan akan terdorong untuk bekerja lebih baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Andi Nurhasanah (2016) “Pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada bank Indonesia cabang samarinda. Hasil penelitian menunjukkan Lngkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Guru SMAN 1 Dagangan

Pengaruh secara bersama-sama (simultan) ketiga variabel bebas (kepemimpinan, kedisiplinan, lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (prestasi kerja) memberikan pengaruh signifikan. Hal ini diketahui berdsarkan hasil analisis dimana nilai F_{hitung} sebesar 97.163 lebih besar dari F_{tabel} 2,81 pada tingkat signifikansi sebesar 0,000 ataulebih kecil dari 0,05.

Kepemimpinan, kedisiplinan dan lingkungan kerja sama-sama memiliki pengaruh yang positif terhadap prestasi kerja Guru di SMAN 1 Dagangan. Pemimpin yang kharismatik adalah pemimpin yang dihormati dan dihargai. Sedangkan lingkungan kerja yang baik didukung dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi akan menghasilkan prestasi karyawan yang baik. Tanpa danya pemimpin yang tegas, suasana lingkungan kerja dan kedisiplinan para Guru tidak akan membaik. Karna dengan pemimpin yang bijaksana semakin meningkatkan prestasi kerja Guru khususnya Guru di SMAN 1 Dagangan.

Berdasarkan dari hasil uji hipotesis (uji t dan uji F) maka prestasi kerja tidak hanya disadarkan pada satu faktor tertentu, tetapi berdasarkan pada beberapa faktor yang dapat menjadi dorongan bagi guru sehingga prestasi kerja guru semakin tinggi lagi.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang dilakukan “Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Guru di SMAN 1 Dagangan” dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja guru di SMAN 1 Dagangan. Dilihat dari hasil pengujian, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.001 dimana signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($p < 0,05$), dan koefisien regresi mempunyai nilai positif (sebesar 0,427).
2. Variabel kedisiplinan (X_2) berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja guru di SMAN 1 Dagangan. Dilihat dari hasil pengujian, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.003 dimana signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($p < 0,05$), dan koefisien regresi mempunyai nilai positif (sebesar 0,312).
3. Variabel lingkungan kerja (X_3) berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja guru di SMAN 1 Dagangan. Dilihat dari hasil pengujian, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.021 dimana signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($p < 0,05$), dan koefisien regresi mempunyai nilai positif (sebesar 0,250).
4. Besarnya *Adjusted R²* adalah sebesar 78,2%. Hal ini menunjukkan bahwa prestasi kerja dipengaruhi oleh kepemimpinan, kedisiplinan, lingkungan kerja sebesar 0,847 (84,7%), sedangkan sisanya sebesar 15,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka, saran penulis adalah sebagai berikut :

1. Kepemimpinan yang diterapkan di SMAN 1 Dagangan sesuai dengan keadaan dan situasi yang terbentuk antara seorang pimpinan dan para pegawainya dalam meningkatkan prestasi kerja. Sebagai seorang pemimpin harus selalu evaluasi diri agar sistem kepemimpinannya yang diterapkan selama ini tepat sasaran dan diharapkan kedepannya akan semakin lebih baik.
2. Kedisiplinan guru di SMAN 1 Dagangan sudah baik hendaknya dapat ditingkatkan lagi dari kesadaran para guru untuk menaati peraturan yang sudah ada dan datang tepat waktu.
3. Lingkungan kerja yang kondusif hendaknya dapat lebih memotivasi guru agar lebih bersemangat lagi dalam bekerja dan dapat mendukung guru dalam melaksanakan tugas secara efektif dan efisien. Dengan lingkungan yang baik dapat meningkatkan prestasi dan kinerja guru. Oleh sebab itu, setiap guru harus saling menghormati dan menghargai satu sama lain agar tercipta suasana kerja yang menyenangkan, selain itu fasilitas yang ada hendaknya dapat diperbaiki dan diperbarui seperti pendingin ruangan dan layar proyektor untuk menunjang kegiatan belajar mengajar.
4. Kepada penelitian selanjutnya yang tertarik untuk mengkaji kepemimpinan, kedisiplinan, lingkungan, dan prestasi kerja guru diharapkan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan populasi yang lebih besar lagi agar hasil penelitian yang dilakukan lebih teruji keandalannya. Selain itu, diharapkan dapat menguji variabel lain untuk dapat mempengaruhi prestasi kerja guru.

ASSET: Jurnal Manajemen dan Bisnis

<http://journal.umpo.ac.id/index.php/ASSET>

ISSN: 2614-5502, E-ISSN: 2614-7246

Vol. 1 No. 1 Desember 2019

Hal: 38 -55

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2003). **Manajemen Penelitian**. Edisi Baru. Jakarta : RinekaCipta.
- Bintoro, M.T &Daryanto (2017). “ **Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan**”. Yogyakarta :PenerbitGava Media
- Bangun, wilson (2012) “**Manajemen Sumber Daya Manusia**”. Jakarta : Erlangga
- Farida dan hartono (2016) “ **Manajemen sumber daya manusia II**”Ponorogo : Umpopress
- Farida, Umi (2017) “**Manajemen sumber daya manusia**”Ponorogo :Umpo press
- Farida, Umi (2015) “ **Diktat Manajemen Sumber Daya Manusia 1**” Ponorogo.
- Fathoni Abdurrahman (2006) “**Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia**” Jakarta : PT AsdiMahasatya
- Ghozali, Imam. (2011). **Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19 (edisi kelima)**. Semarang : Universitas Diponegoro
- Hasibuan, Malayu S.P.. (2016). **Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi**. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hadiwijaya dan Hanafi (2016) “**Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin terhadap Kepuasan serta implikasinya pada Prestasi Kerja Karyawan**”. Vol.14 No.3 Hlm.408
- Hani Handoko, (2001) “ **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**”. BPFE-Yogyakarta.
- Kalsum, Umi (2015) “ **Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan kerja terhadap Prestasi kerja karyawan PT Asuransi generally yogyakarta**”. Vol 5, No 2. Hlm 73.
- Kristiyana dan widyaningrum (2018) “**Manajerial skill**”Ponorogo :Calina media
- Mangkunegara, A. A, Anwar Prabu. (2015). “**Manajemen Sumber Daya Manusia/Perusahaan**”. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- M, Hikmat (2009) “**Manajemen Pendidikan**Bandung : CV Pustakasetia
- Nitisemito, Alek S, 2006. “**Manajemen Personalia, Edisi kedua**”. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- RachmawatiNuaraini E (2004) “**Paradigma Baru Manajemen Sumber daya Manusia Sebagai Basis Meraih Keunggulan Kompetitif**” Yogyakarta : CV.Adipura
- Resa Almustofa (2014), **Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai**. Universitas Diponegoro.
- Rochmat Aldy Purnomo & Puput Cahya Ambarwati. (2016). **Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis dengan SPSS**. Yogyakarta : Fadilatama.
- Sedarmayanti. (2009). **Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja**. Bandung : Mandar Maju.
- Santoso, Slamet. (2013). **Statistika Ekonomi Plus Aplikasi SPSS**. Ponorogo : Umpo Press.

ASSET: Jurnal Manajemen dan Bisnis

<http://journal.umpo.ac.id/index.php/ASSET>

ISSN: 2614-5502, E-ISSN: 2614-7246

Vol. 1 No. 1 Desember 2019

Hal: 38 -55

Suharyadi & Purwanto. (2004). **Metode Penelitian**. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.

Sugiyono, (2012), **Metode Penelitian Bisnis**. Bandung : Alfabeta.

Susilo Martoyo. (2000). **Manajemen Sumber Daya Manusia**, BPFE-Yogyakarta.

Thoha, Miftah (2006) “**Kepemimpinan dalam Manajemen**”. Jakarta : PT Raja GrafindoPersada.

Blogspot. (2009). Uji Multikolonieritas. Diambil dari

<https://tesisdisertasi.blogspot.com/2009/12/uji-multikolinieritas.html?m=1> ,
pada tanggal 05 Januari 2019,

Konsultan Statistik. (2009). Asumsi Klasik. Diambil dari

<http://www.konsultanstatistik.com/2009/03/uji-asumsi-klasik.html?m=le> , pada
tanggal 05 Januari 2019.

Bina nusantara, (2014). Uji Validitas dan Reliabilitas. Diambil dari

<http://qmc.binus.ac.id/2014/11/01/u-j-i-v-a-l-i-d-i-t-a-s-d-a-n-r-e-l-i-a-b-i-l-i-t-a-s/> ,
pada tanggal 30 Januari 2019,