

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA GURU PADA MADRASAH ALIYAH NEGERI KOTA BATU

Abdul Manab

*Mahasiswa Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Islam Malang
Email : manab_man@yahoo.com*

Abstrak

Tujuan penelitian ini yaitu 1) Untuk mendeskripsikan disiplin kerja, motivasi, gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan kinerja guru 2) Untuk mengetahui pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja guru 3) Untuk mengetahui pengaruh antara motivasi terhadap kinerja guru 4) Untuk mengetahui pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru 5) Untuk mengetahui pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja guru 6) Untuk mengetahui pengaruh antara disiplin kerja, motivasi, gaya kepemimpinan dan organisasi terhadap kinerja guru.

Populasi dalam penelitian ini adalah guru Madrasah Aliyah Negeri Kota Batu yang memiliki status PNS dan Non PNS, dimana jumlah pegawai yang memiliki status PNS yaitu sebanyak 41 dan non PNS yaitu sebanyak 31 pegawai, dengan menggunakan total sampling atau sensus sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan uji F dan uji t.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :1) Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru, artinya semakin meningkatnya disiplin kerja guru maka kinerja guru akan mengalami peningkatan 2) Motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru, artinya semakin meningkatnya motivasi kerja guru maka kinerja guru akan mengalami peningkatan. 3) Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja guru, artinya semakin baiknya gaya kepemimpinan maka kinerja guru akan mengalami peningkatan 4) Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru, artinya semakin baiknya budaya organisasi guru maka kinerja guru akan mengalami peningkatan 5) Terdapat pengaruh antara disiplin kerja, motivasi, gaya kepemimpinan dan organisasi terhadap kinerja guru.

Kata kunci : Disiplin Kerja, Motivasi, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kinerja Guru

Abstract

This study purposes were 1) to describe the work discipline, motivation, leadership style, organizational culture and teacher's performance, 2) to determine the effect of work discipline on teacher's performance, 3) to determine the effect of motivation on teacher's performance, 4) to determine the effect of leadership style on teacher's performance, 5) to determine the effect of organizational culture on teacher's performance, 6) to determine the effect of work discipline, motivation, leadership style and organizational culture on teacher's performance.

This study population was teachers of Madrasah Aliyah Negeri (Public Islamic Senior High School) at Batu City with government and non government teachers status. The government teachers were 41 people and non government teachers were 31 people. Total sampling or census method was used to choose the entire population as research samples. Data analysis technique was multiple linear regression analysis with F test and t test.

The research results and discussion generate following conclusion. First, Work discipline affects on teacher's performance, it means that higher work discipline will increase the teacher's performance. Second, motivation affects on teacher's performance, it means that higher motivation will increase the teacher's performance. Third, leadership style affect on teacher's performance, it means that better leadership style will increase the teacher's performance. Forth, organizational culture affect on teacher's performance, it means that better the organizational culture will increase the teacher's performance. Fifth, work discipline, motivation and leadership style simultaneously affect on teacher's performance.

Keyword : *Work Discipline, Motivation, Leadership Style, Organizational Culture, Teacher's performance*

PENDAHULUAN

Guru dalam suatu Instansi pemerintahan memiliki tugas dan tanggung jawab tertentu sebagai bentuk kontribusi guru dalam mencapai hasil kerja atau target instansi. Mangkunegara (2014:9), menyatakan bahwa pencapaian kinerja dari seorang pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sehingga dalam hal ini pemilik atau pemimpin instansi harus bisa mengarahkan pegawainya agar bisa memiliki produktivitas yang baik.

Salah satu faktor yang bisa mempengaruhi kinerja pegawai adalah kedisiplinan. Tanpa disiplin maka proses kerja tidak dapat berjalan sesuai dengan ketentuan. Disiplin menurut Sutrisno (2009:86) meliputi tanggungjawab, mematuhi peraturan dan norma yang berlaku diperusahaan. Salah satu syarat agar disiplin kerja pegawai dapat ditumbuhkan dalam instansi yaitu adanya pembagian kerja yang tuntas sampai kepada pegawai atau petugas yang paling bawah sehingga setiap orang tahu dengan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan selesai, seperti apa hasil yang diisyaratkan dan kepada siapa mempertanggung jawabkan hasil pekerjaan itu (Setiyawan dan Waridin, 2006).

Instansi berusaha untuk meningkatkan motivasi kerja para pegawai dengan harapan dapat secara efektif mendukung tujuan yang telah ditetapkan. Pada sisi yang lain penggunaan tenaga kerja yang efektif merupakan kunci keberhasilan Instansi, untuk itu dibutuhkan kebijakan dalam menggunakan tenaga kerja agar mau bekerja lebih produktif sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Usaha nyata yang dapat dilakukan yaitu dengan memberikan motivasi atau dorongan kepada pegawai. Salah satu teori yang terkait dengan usaha untuk memotivasi para pegawai agar memiliki keinginan untuk bekerja secara maksimal di instansi yaitu teori Maslow yang lebih dikenal dengan teori Hirarki Kebutuhan Maslow, dimana

motivasi kerja pegawai terbagi menjadi kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan untuk merasa memiliki, kebutuhan akan harga diri dan kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri.

Pada sisi yang lain organisasi atau unit usaha baik itu formal maupun informal, membutuhkan seorang pemimpin yang dapat memberikan semangat kepada bawahannya untuk senantiasa produktif sebab keberadaan seorang pemimpin dalam suatu organisasi dirasakan sangat mutlak sekali untuk menjadi nahkoda bagi para bawahannya. Kepemimpinan seorang manajer akan mampu membedakan karakteristik suatu organisasi dengan organisasi lain. Kepemimpinan yang dinamis dan efektif merupakan sumber daya yang sulit dijumpai, oleh karena itu setiap pemimpin harus memahami teori kepemimpinan dengan mengetahui potensi yang dimiliki oleh para bawahannya ataupun yang dimiliki oleh dirinya sendiri.

Pemimpin yang baik adalah seorang pemimpin yang mampu membangkitkan semangat kerja bagi pegawainya dan menanamkan rasa percaya diri serta tanggung jawab pada pegawai untuk melaksanakan tugas-tugas guna mencapai produktivitas perusahaan. Hal ini adanya tuntutan organisasi bahwa pemimpin dapat memprioritaskan kepemimpinannya yang berorientasi pada tugas yang bertujuan untuk mematangkan bawahan atau pegawainya. Maka dari itu, pemimpin diuntut oleh organisasi untuk bisa fleksibel dalam menggunakan gaya kepemimpinan.

KAJIAN TEORI

Pada dasarnya gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh seorang pimpinan akan memberikan dukungan terkait dalam upaya untuk memaksimalkan potensi yang dimiliki oleh pegawai. Gaya kepemimpinan, mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut disiplin kerjanya dalam memimpin. Perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu. Pengertian gaya kepemimpinan yang demikian ini sesuai dengan pendapat yang disampaikan oleh Davis dan Newstrom (2005). Jadi gaya kepemimpinan akan memberikan jaminan bahwa aktivitas yang dilakukan pegawai benar-benar sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan dan memberikan motivasi para pegawai untuk bekerja sesuai dengan prosedur yang ditetapkan oleh Instansi MAN Kota Batu.

Dalam proses selanjutnya budaya organisasi, kehidupan para pegawai dalam sebuah Instansi merupakan serangkaian anggota yang bekerjasama dengan SOP (*Standard Operating Procedure*) yang ada. Budaya organisasi juga diyakini sebagai salah satu faktor penting yang mempengaruhi perilaku manajemen dan pegawai suatu Instansi yang

memberikan dukungan dalam upaya memaksimalkan potensi yang dimiliki oleh pegawai. Menurut Laudon dan Laudon (2012) budaya organisasi merupakan asumsi dasar yang dimiliki seluruh organisasi, yang tak dapat dibantah, dan tidak dapat dipertanyakan (oleh anggotanya) yang menjelaskan tujuan dan produk organisasi tersebut. Budaya organisasi meliputi seperangkat asumsi ini mengenai produk apa yang harus diproduksi organisasi, bagaimana organisasi memproduksinya, dimana dan untuk siapa” sehingga memberikan dukungan dalam proses peningkatan kinerja pegawai.

Madrasah Aliyah Negeri Kota Batu memiliki merupakan salah satu tingkat pendidikan yang pada awalnya adanya peningkatan status menjadi Kota Batu maka MAN Malang II Batu berubah menjadi Madrasah Aliyah Negeri Kota Batu berdasarkan Keputusan Menteri Agama No. 157 Tahun 2014 tanggal 17 September 2014. Berbagai upaya dilakukan oleh instansi dalam rangka peningkatan kinerja para guru sehingga segala bentuk proses dan prosedur yang ditetapkan sekolah dapat dijalankan sesuai dengan ketentuan. Namun demikian terdapat permasalahan terkait dengan motivasi para guru dalam hal ini guru yang memiliki status pegawai negeri sipil dan non pegawai negeri sipil.

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini yaitu guru Madrasah Aliyah Negeri Kota Batu yang memiliki 72 guru status PNS dan Non PNS, dimana jumlah pegawai yang memiliki status PNS yaitu sebanyak 41 dan non PNS yaitu sebanyak 31 pegawai. Sumber data dalam penelitian ini yaitu data primer dan sekunder, data primer diperoleh dengan cara menyebarkan kuisioner kepada para guru. Yang termasuk data sekunder dalam penelitian ini adalah mengenai gambaran umum instansi, jumlah guru, absensi dan struktur organisasi, data keuangan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda dengan menggunakan uji F dan uji t.

HASIL ANALISIS DATA

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Kelompok Responden Pegawai Negeri Sipil

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.430	,779		-.552	,584		
	Disiplin Kerja	,128	,043	,195	2,950	,006	,984	1,019
	Motivasi	,155	,067	,185	2,305	,027	,957	1,075
	Gaya Kepemimpinan	,485	,096	,483	5,067	,000	,940	1,047
	Budaya Organisasi	,252	,088	,271	2,873	,007	,941	1,042

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil estimasi regresi pada tabel 4.20 di atas, dapat dilakukan analisis sebagai berikut:

1. Persamaan regresi yang dihasilkan adalah :

$$Y = -0,430 + 0,128X_1 + 0,155X_2 + 0,485X_3 + 0,252X_4$$

2. Persamaan di atas mengandung interpretasi :

Y = Variabel terikat yang nilainya akan diprediksi oleh variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri Kota Batuyang nilainya diprediksi oleh disiplin kerja, motivasi, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi. $a = -0,430$ merupakan nilai konstanta, yaitu estimasi dari kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri Kota Batu, hasil tersebut menunjukkan bahwa kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri Kota Batu yaitu menunjukkan sebesar $-0,430$. Dengan demikian apabila disiplin kerja, motivasi dan gaya kepemimpinan guru dan budaya organisasi sama dengan nol maka kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri Kota Batu sebesar $-0,430$. Hasil tersebut dapat membuktikan bahwa apabila instansi tidak memperhatikan disiplin kerja, motivasi, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi maka kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri Kota Batu mengalami penurunan sebesar $0,430$.

$b_1 = 0,128$ merupakan slope atau koefisien arah variabel disiplin kerja (X_1) yang mempengaruhi kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri Kota Batu (Y). Koefisien regresi (b_1) sebesar $0,128$ dengan tanda positif. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa apabila variabel disiplin kerja berubah (naik atau turun) dalam satu satuan maka kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri Kota Batu akan naik sebesar $0,128$ dengan asumsi variabel yang lain mempunyai nilai sama dengan nol. $b_2 = 0,155$ merupakan slope atau koefisien arah variabel motivasi (X_2) yang mempengaruhi kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri Kota Batu (Y). Koefisien regresi (b_2) sebesar $0,155$ dengan tanda positif. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa apabila variabel motivasi berubah (naik atau turun) dalam satu satuan maka kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri Kota Batu akan naik sebesar $0,155$ dengan asumsi variabel yang lain mempunyai nilai sama dengan nol.

$b_3 = 0,485$ merupakan slope atau koefisien arah variabel gaya kepemimpinan (X_3) yang mempengaruhi kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri Kota Batu (Y). Koefisien regresi (b_3) sebesar $0,485$ dengan tanda positif. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa apabila variabel gaya kepemimpinan naik atau berubah (naik atau turun) dalam satu satuan maka kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri Kota Batu akan naik sebesar $0,485$ dengan asumsi variabel yang lain mempunyai nilai sama dengan nol.

$b_4 = 0,252$ merupakan slope atau koefisien arah variabel budaya organisasi (X_4) yang mempengaruhi kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri Kota Batu (Y). Koefisien regresi (b_4) sebesar $0,252$ dengan tanda positif. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa apabila variabel budaya organisasi naik atau berubah (naik atau turun) dalam satu satuan maka kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri Kota Batu akan naik sebesar $0,252$ dengan asumsi variabel yang lain mempunyai nilai sama dengan nol.

$e = 0,527$ merupakan nilai residu atau kemungkinan kesalahan dari model persamaan regresi, yang disebabkan karena adanya kemungkinan variabel lainnya yang dapat mempengaruhi variabel kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri Kota Batu tetapi tidak dimasukkan kedalam model persamaan.

Pengujian Hipotesis

Uji ini dilakukan untuk menguji kebenaran hipotesis yang telah diambil sebelumnya. Pengujian ini meliputi:

1. Pengujian Hipotesis Pertama (Uji t)

Hasil uji secara parsial dengan menggunakan uji t dapat disajikan pada tabel berikut:

Hasil Uji t

Variabel	Nilai t_{hitung}	Nilai t_{tabel}	Sig.	Keterangan
Disiplin kerja	2,950	0,68304	0,006	Signifikan
Motivasi	2,305	0,68304	0,027	Signifikan
Gaya kepemimpinan	5,067	0,68304	0,000	Signifikan
Budaya organisasi	2,873	0,68304	0,007	Signifikan

Sumber: Data Primer Diolah

Hasil uji secara parsial dapat diuraikan sebagai berikut:

- Hasil analisis dapat diperoleh nilai t hitung untuk variabel disiplin kerja kerja sebesar 2,950 berarti lebih besar daripada t tabel 0,68304. Artinya secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel disiplin kerja terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri Kota Batu.
- Nilai t hitung untuk variabel motivasi sebesar 2,305 berarti lebih besar daripada t tabel 0,68304. Artinya secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel motivasi terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri Kota Batu.
- Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai t hitung untuk variabel gaya kepemimpinan kerja sebesar 5,067 berarti lebih besar daripada t tabel 0,68304. Artinya secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri Kota Batu .
- Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai t hitung untuk variabel gaya kepemimpinan kerja sebesar 2,873 berarti lebih besar daripada t tabel 0,68304. Artinya secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri Kota Batu.

Pengujian Hipotesis Kedua (Uji F)

Pengujian hipotesis II dengan menggunakan uji F dilakukan dengan membandingkan antara F hitung dengan F tabel. Hasil uji F dapat disajikan pada tabel 3.

Hasil Uji F

Nilai F_{hitung}	Nilai F_{tabel}	Sig.	Keterangan
59,35	2,630	0,000	Signifikan

Sumber: Data Diolah

Dari hasil regresi didapatkan F hitung sebesar 59,35 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. F tabel didapatkan dengan melihat nilai F tabel yaitu diperoleh nilai sebesar 2,630, yang nilainya lebih besar daripada F hitung. Hal ini berarti menerima hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu disiplin kerja, motivasi, gaya kepemimpinan dan

budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri Kota Batu (Y).

Nilai Koefisien Determinasi (R²)

Angka R² sebesar 0,868 menunjukkan bahwa 86,8% kinerja guru (Y) dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja, motivasi, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 13,2% dapat dijelaskan oleh variabel-variabel lainnya yang tidak dimasukkan ke dalam model.

Nilai koefisien korelasi berganda (R)

Nilai koefisien korelasi berganda (R) diperoleh hasil sebesar 0,932, dimana hasil tersebut menggambarkan kuatnya hubungan antara disiplin kerja, motivasi, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap variabel kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri Kota Batu (Y). Hal ini berarti hubungan antara keseluruhan variabel *independent* dengan variabel *dependent* adalah erat karena nilai R tersebut mendekati 1.

Kelompok Responden Non Pegawai Negeri Sipil Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-7,491	4,032		-1,858	,075		
	Disiplin Kerja	,229	,087	,409	2,643	,014	,937	1,074
	Motivasi	,339	,123	,374	2,748	,011	,947	1,011
	Gaya Kepemimpinan	,227	,094	,284	2,420	,023	,964	1,057
	Budaya Organisasi	,134	,060	,381	2,220	,035	,930	1,038

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil estimasi regresi pada tabel 4 di atas, dapat dilakukan analisis sebagai berikut :

1. Persamaan regresi yang dihasilkan adalah :
 $Y = -7,491 + 0,229X_1 + 0,339X_2 + 0,227X_3 + 0,134X_4$
2. Persamaan di atas mengandung interpretasi :

Y= Variabel terikat yang nilainya akan diprediksi oleh variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri Kota Batu yang nilainya diprediksi oleh disiplin kerja, motivasi, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi. a = -7,491 merupakan nilai konstanta, yaitu estimasi dari kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri Kota Batu, hasil tersebut menunjukkan bahwa kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri Kota Batu yaitu menunjukkan sebesar -7,491. Dengan demikian apabila disiplin kerja, motivasi dan gaya kepemimpinan guru dan budaya organisasi sama dengan nol maka kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri Kota Batu sebesar -7,491. Hasil tersebut dapat membuktikan bahwa apabila instansi tidak memperhatikan disiplin kerja, motivasi dan

gaya kepemimpinan dan budaya organisasi maka kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri Kota Batu mengalami penurunan sebesar 7,491.

$b_1 = 0,229$ merupakan slope atau koefisien arah variabel disiplin kerja (X_1) yang mempengaruhi kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri Kota Batu (Y). Koefisien regresi (b_1) sebesar 0,229 dengan tanda positif. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa apabila variabel disiplin kerja berubah (naik atau turun) dalam satu satuan maka kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri Kota Batu akan naik sebesar 0,229 dengan asumsi variabel yang lain mempunyai nilai sama dengan nol. $b_2 = 0,339$ merupakan slope atau koefisien arah variabel motivasi (X_2) yang mempengaruhi kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri Kota Batu (Y). Koefisien regresi (b_2) sebesar 0,339 dengan tanda positif. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa apabila variabel motivasi berubah (naik atau turun) dalam satu satuan maka kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri Kota Batu akan naik sebesar 0,339 dengan asumsi variabel yang lain mempunyai nilai sama dengan nol.

$b_3 = 0,227$ merupakan slope atau koefisien arah variabel gaya kepemimpinan (X_3) yang mempengaruhi kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri Kota Batu (Y). Koefisien regresi (b_3) sebesar 0,227 dengan tanda positif. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa apabila variabel gaya kepemimpinan naik atau berubah (naik atau turun) dalam satu satuan maka kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri Kota Batu akan naik sebesar 0,227 dengan asumsi variabel yang lain mempunyai nilai sama dengan nol. $b_4 = 0,134$ merupakan slope atau koefisien arah variabel budaya organisasi (X_4) yang mempengaruhi kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri Kota Batu (Y). Koefisien regresi (b_4) sebesar 0,134 dengan tanda positif. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa apabila variabel budaya organisasi naik atau berubah (naik atau turun) dalam satu satuan maka kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri Kota Batu akan naik sebesar 0,134 dengan asumsi variabel yang lain mempunyai nilai sama dengan nol. $e = 0,532$ merupakan nilai residu atau kemungkinan kesalahan dari model persamaan regresi, yang disebabkan karena adanya kemungkinan variabel lainnya yang dapat mempengaruhi variabel kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri Kota Batu tetapi tidak dimasukkan kedalam model persamaan.

Pengujian Hipotesis

Uji ini dilakukan untuk menguji kebenaran hipotesis yang telah diambil sebelumnya. Pengujian ini meliputi:

1. Pengujian Hipotesis Pertama (Uji t)

Hasil uji secara parsial dengan menggunakan uji t dapat disajikan pada tabel berikut:

Hasil Uji t

Variabel	Nilai t_{hitung}	Nilai t_{tabel}	Sig.	Keterangan
Disiplin kerja	2,643	0,68304	0,014	Signifikan
Motivasi	2,748	0,68304	0,011	Signifikan
Gaya kepemimpinan	2,420	0,68304	0,023	Signifikan
Budaya organisasi	2,220	0,68304	0,035	Signifikan

Sumber: Data Primer Diolah

Hasil uji secara parsial dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Hasil analisis dapat diperoleh nilai t hitung untuk variabel disiplin kerja kerja sebesar 2,643 berarti lebih besar daripada t tabel 0,68304. Artinya secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel disiplin kerja terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri Kota Batu.
- b. Nilai t hitung untuk variabel motivasi sebesar 2,748 berarti lebih besar daripada t tabel 0,68304. Artinya secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel motivasi terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri Kota Batu.
- c. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai t hitung untuk variabel gaya kepemimpinan kerja sebesar 2,420 berarti lebih besar daripada t tabel 0,68304. Artinya secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri Kota Batu
- d. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai t hitung untuk variabel gaya kepemimpinan kerja sebesar 2,220 berarti lebih besar daripada t tabel 0,68304. Artinya secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri Kota Batu.

2. Pengujian Hipotesis Kedua (Uji F)

Pengujian hipotesis II dengan menggunakan uji F dilakukan dengan membandingkan antara F hitung dengan F tabel. Hasil uji F dapat disajikan pada tabel 4.

Hasil Uji F

Nilai F _{hitung}	Nilai F _{tabel}	Sig.	Keterangan
22,089	2,740	0,000	Signifikan

Sumber: Data Primer Diolah

Dari hasil regresi didapatkan F hitung sebesar 22,089 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. F tabel didapatkan dengan melihat nilai F tabel yaitu diperoleh nilai sebesar 2,740, yang nilainya lebih besar daripada F hitung. Hal ini berarti menerima hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu disiplin kerja, motivasi, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri Kota Batu (Y).

Nilai Koefisien Determinasi (R²)

Angka R² sebesar 0,773 menunjukkan bahwa 77,3% kinerja guru (Y) dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja, motivasi, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 22,7% dapat dijelaskan oleh variabel-variabel lainnya yang tidak dimasukkan ke dalam model.

Nilai koefisien korelasi berganda (R)

Nilai koefisien korelasi berganda (R) diperoleh hasil sebesar 0,879, dimana hasil tersebut menggambarkan kuatnya hubungan antara disiplin kerja, motivasi dan gaya kepemimpinan serta budaya organisasi secara bersama-sama terhadap variabel kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri Kota Batu(Y). Hal ini berarti hubungan antara keseluruhan variabel *independent*

dengan variabel *dependent* adalah erat karena nilai R tersebut mendekati 1. Berdasarkan hasil perbandingan pengaruh disiplin kerja, motivasi dan gaya kepemimpinan serta budaya organisasi terhadap variabel kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri Kota Batu baik pegawai negeri sipil dan non pegawai negeri sipil maka dapat dilakukan perbandingan pengaruh masing-masing variabel untuk kedua kelompok tersebut dan secara lengkap disajikan pada tabel 5.

Tabel 5
Perbandingan Pengaruh disiplin kerja, motivasi dan gaya kepemimpinan serta budaya organisasi terhadap variabel kinerja untuk pegawai negeri sipil dan non pegawai negeri sipil

Variabel	Pegawai Negeri Sipil	Non Pegawai Negeri Sipil
Disiplin kerja	0,195	0,409
Motivasi	0,185	0,374
Gaya kepemimpinan	0,483	0,284
Budaya organisasi	0,271	0,381

Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa non PNS memiliki disiplin kerja, motivasi dan budaya organisasi yang lebih tinggi dibandingkan dengan PNS, adapun untuk variabel gaya kepemimpinan PNS memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri Kota Batu.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri Kota Batu. Hasil analisis menunjukkan bahwa dengan semakin meningkatnya disiplin kerja guru dalam hal ini mengenai mematuhi semua peraturan instansi, penggunaan waktu secara efektif, memiliki tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas dan tingkat absensi maka kinerja guru akan mengalami peningkatan.

Hasil analisis dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri Kota Batu. Hasil analisis menunjukkan bahwa dengan semakin meningkatnya motivasi kerja guru dalam hal ini mengenai dorongan pemenuhan kebutuhan fisiologis, pemenuhan kebutuhan rasa aman, pemenuhan rasa memiliki, pemenuhan akan harga diri dan pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri maka kinerja guru akan mengalami peningkatan.

Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri Kota Batu. Hasil analisis menunjukkan bahwa dengan semakin baiknya gaya kepemimpinan dalam hal ini mengenai iklim saling mempercayai kepada guru, memberikan penghargaan terhadap ide atau masukan guru, memperhitungkan perasaan para guru, perhatian pada kenyamanan kerja bagi guru dan memperhatikan kesejahteraan guru serta pengakuan atas status para guru secara tepat maka kinerja guru akan mengalami peningkatan.

Hasil analisis dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri Kota Batu. Hasil analisis menunjukkan bahwa dengan semakin baiknya budaya organisasi dalam hal ini mengenai adanya inovasi dan keberanian mengambil risiko dalam bekerja, perhatian terhadap detail atas pekerjaan yang harus diselesaikan, berorientasi kepada (*outcome orientation*), (*Team orientation*) dalam bekerja dan (*Stability*) dalam instansi maka kinerja guru akan mengalami peningkatan.

SIMPULAN DAN SARAN

- a. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri Kota Batu, artinya semakin meningkatnya disiplin kerja guru maka kinerja guru akan mengalami peningkatan.
- b. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri Kota Batu, artinya semakin meningkatnya motivasi kerja guru maka kinerja guru akan mengalami peningkatan.
- c. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri Kota Batu, artinya semakin baiknya gaya kepemimpinan maka kinerja guru akan mengalami peningkatan
- d. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri Kota Batu, artinya semakin baiknya budaya organisasi guru maka kinerja guru akan mengalami peningkatan.
- e. Terdapat pengaruh antara disiplin kerja, motivasi, gaya kepemimpinan dan organisasi terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri Kota Batu.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito, 2006. *Manajemen Personal*, Jakarta : Graha Indonesia.
- Arifin, Amirullah, Fauziah, 2005, *Perilaku Organisasi*, Edisi 1, Penerbit Bayumedia, Malang.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Davis, K dan Newstrom. 2005. *Perilaku dalam Organisasi*. Erlangga : Jakarta
- Dharma, Agus, 2003. *Manajemen Supervisi*. Edisi kelima, Cetakan kelima, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada
- Ferry Hardian, 2015, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap Service Center Panasonic Surabaya)*, *Jurnal Admistrasi Bisnis Universitas Brawijaya*.
- Handoko, T.Hani. 2001. *Manajemen Persero*. BPFE-UGM, Yogyakarta.
- Khurram Zafar Awan, 2012, *The Effective Leadership Style In Ngos: impact of servant leadership style on employees' work performance and mediation effect of work motivation*
- Laudon, K & P. Laudon, J. (2012). *Sistem Informasi Manajemen Mengelola Perusahaan Digital*. Edisi 8. Andi Offset. Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Kedua, PT. Remaja Rosdakarya Offset, Bandung.

- Nazir. 2000. Metode Penelitian, Cetakan Pertama, Penerbit : Ghalia Indonesia. Jakarta
- Robbin, S., P. 2006. Perilaku Organisasi. Edisi kesepuluh. PT. Indeks, Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Robbins dan Judge. 2008. Perilaku Organisasi, Edisi Duabelas, Penerbit Salemba Empat: Jakarta.
- Siagian P, Sondang.2006. Fungsi-Fungsi Manajerial. Jakarta: Bumi Aksara.
- Singarimbun, Masri dan Sofyan, 2006, Metode Penelitian Survei, Edisi Revisi, Jakarta: LP3S.
- Sugiyono, 2006, Metode Penelitian Bisnis, Bandung: CV. Alfabeta