

PENGARUH KEPEMIMPINAN DELEGATIF, DISIPLIN KERJA, KELENGKAPAN SARANA PRASARANA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMK NEGERI 1 TEGALLALANG

Nyoman Hanper Branli, Ni Luh Gede Erni Sulindawati, Basilius Redan Werang

Universitas Pendidikan Ganesha

hanperkomang@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the amount of contribution of delegative leadership variables, work discipline, completeness of facilities and infrastructure, job satisfaction to teacher performance at SMK Negeri 1 Tegallalang. This type of research is ex-post facto. The population in this study amounted to 165 people. The sample of this study amounted to 62. Data collection using a Likert scale model questionnaire. The data analysis method uses descriptive statistical analysis techniques and inferential statistical analysis of multiple regression analysis. The results showed that (1) the contribution delegative leadership to teacher performance was 10,11%, (2) the contribution of work discipline to teacher performance was 23,52%, (3) the completeness of facilities and infrastructure to teacher performance was 37,88%, (4) the contribution of job satisfaction to teacher performance was 12,30%, and (5) the contribution of delegative leadership style, work discipline, completeness of facilities and infrastructure, job satisfaction to teacher performance with a contribution of 85,61%.

Article History

Submitted: 8 February 2025

Accepted: 17 February 2025

Published: 18 February 2025

Key Words

Delegative Leadership, Work Discipline, Completeness of Facilities and Infrastructure, Job Satisfaction, Teacher Performance.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besaran kontribusi variabel kepemimpinan delegatif, disiplin kerja, kelengkapan sarana prasarana dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Tegallalang. Jenis penelitian ini adalah *ex-post facto* dengan pendekatan Kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini sejumlah 165 orang. Sampel penelitian ini berjumlah 62 orang. Pengumpulan data menggunakan kuesioner model skala Likert. Metode analisis data menggunakan teknik analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial analisis regresi ganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) kontribusi kepemimpinan delegatif terhadap kinerja guru sebesar 10,11%, (2) kontribusi disiplin kerja terhadap kinerja guru sebesar 25,32%, (3) kelengkapan sarana prasarana terhadap kinerja guru sebesar 37,88%, (4) kontribusi kepuasan kerja terhadap kinerja guru sebesar 12,30%, dan (5) kontribusi gaya kepemimpinan delegatif, disiplin kerja, kelengkapan sarana dan prasarana, kepuasan kerja terhadap kinerja guru dengan kontribusi sebesar 85,61%

Sejarah Artikel

Submitted: 8 February 2025

Accepted: 17 February 2025

Published: 18 February 2025

Kata Kunci

Kepemimpinan Delegatif, Disiplin Kerja, Kelengkapan Sarana Prasarana, Kepuasan Kerja, Kinerja Guru.

Pendahuluan

Pentingnya peran seorang guru dalam proses pembelajaran, maka seorang guru harus memiliki sejumlah kompetensi dalam rangka melaksanakan tugas-tugasnya. Undang-undang nomor 14 Tahun 2005 pasal 10 tentang guru dan dosen menyebutkan bahwa kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogi, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kinerja yang diperoleh melalui pendidikaofesi Peraturan Menteri Pendidikan Nasional nomor 16 Tahun 2007 tentang standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru point B disebutkan standar kompetensi guru ini dikembangkan secara utuh dan terintegrasi ke dalam disiplin kerja guru. Selanjutnya Peraturan Pemerintah nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan pasal 28

disebutkan pendidikan harus memiliki kualitas akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohanin, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Salah satu amanat Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 tersebut kemudian diatur lebih lanjut dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, yang memiliki visi terwujudnya sistem pendidikan sebagai pranata sosial yang kuat dan berwibawa untuk memberdayakan semua warga Negara Indonesia berkembang menjadi 13 manusia yang berkualitas sehingga mampu dan proaktif menjawab tantangan zaman yang selalu berubah. Sumber daya manusia unggul merupakan persyaratan utama bagi terwujudnya bangsa dan negara yang maju. Berapapun besar sumber daya alam (SDA), modal sarana prasarana yang tersedia, pada akhirnya di tangan SDM yang handal sajalah target pembangunan bangsa dan negara dapat dicapai. Dalam perspektif berpikir seperti ini, suatu bangsa tak dapat mencapai kemajuan tanpa adanya suatu sistem pendidikan yang baik. Pendidikan adalah modal dasar untuk menciptakan SDM yang unggul. Dunia pendidikan yang utama adalah sekolah. Sekolah merupakan salah satu lembaga alternatif pelayanan pendidikan. Sekolah sebagai suatu lembaga tentunya memiliki visi, misi, tujuan dan fungsi. Untuk mengemban misi, mewujudkan visi, mencapai tujuan, dan menjalankan fungsinya sekolah memerlukan tenaga profesional, tata kerja organisasi dan sumber-sumber yang mendukung baik finansial maupun nonfinansial. Sekolah sebagai suatu sistem memiliki komponen-komponen yang berkaitan satu sama lain serta berpengaruh pada pencapaian tujuan. Komponen-komponen tersebut adalah siswa, kurikulum, bahan ajar, guru, kepala sekolah, tenaga kependidikan lainnya, lingkungan, sarana, fasilitas, proses pembelajaran dan hasil atau output.

Menurut Sutrisno (2020) kinerja merupakan hasil kerja *representatif* yang terdapat pada bagian nilai, jumlah, waktu kerja, dan partisipasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Sedangkan menurut Septiawan, dkk. (2020) menjelaskan kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pengertian kinerja ialah hasil kerja secara dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang ditetapkan sebelumnya. Kinerja diartikan sebagai keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu itu baik atau sebaliknya.

Gary Dessler dikutip dalam Mudana (2021) kinerja merupakan kesiapan individu tau kumpulan individu untuk melakukan Latihan dan menyempurnakannya secara total dengan kewajibannya dengan hasil yang normal. Dalam hal ini dapat diartikan bahwa kemampuan baik secara perseorangan secara bersama-sama untuk menyelesaikan pekerjaan dan cita-citanya dan ditunjukkan dengan kewajiban sehingga mendapatkan hasil yang normal. Kinerja guru merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Kinerja yang optimal dari guru dapat tercapai melalui berbagai faktor, termasuk kepemimpinan sekolah, disiplin kerja, serta ketersediaan sarana dan prasarana. Kepemimpinan delegatif, di mana kepala sekolah memberikan

wewenang kepada guru untuk mengambil keputusan, dapat mempengaruhi kinerja guru. Selain itu, disiplin kerja juga sangat berpengaruh terhadap efektivitas dan efisiensi dalam melaksanakan tugas. Kelengkapan sarana dan prasarana, kepuasan kerja juga merupakan faktor penting yang dapat menunjang kinerja guru.

Tuntutan zaman dan perubahan lingkungan yang terjadi di sekitarnya mengharuskan semua komponen pendidikan dapat berkembang. Pengembangan ini hendaknya bertolak dari hal-hal yang menyebabkan organisasi tersebut tidak dapat berfungsi dengan sebaik yang diharapkan. Dalam konsepsi pengembangan kelembagaan tercermin adanya upaya untuk memperkenalkan perubahan cara mengorganisasikan suatu lembaga, struktur, proses dan sistem lembaga yang bersangkutan sehingga lebih dapat memenuhi misinya. Oleh karena itu, perubahan yang terjadi pada lembaga sekolah harus meliputi seluruh komponen yang ada di dalamnya. Perubahan tersebut terjadi dalam struktur, proses, ketenagaan dan sistem suatu lembaga serta proses perubahan itu sendiri, menyangkut bagaimana sekolah sebagai lembaga diorganisasikan sehingga mampu mengemban misinya dengan baik. Dalam proses perubahan tersebut individu organisasi dan lembaga meningkatkan kemampuan dan performancenya sehubungan dengan tujuan, sumber-sumber, dan lingkungannya. Perubahan tidak akan berjalan tanpa dukungan dari sumber daya manusia yang merupakan asset yang dapat memberikan kontribusi lebih dalam pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja guru di sekolah mempunyai peran penting dalam pencapaian tujuan sekolah. Masalah kinerja menjadi sorotan berbagai pihak, kinerja pemerintah akan dirasakan oleh masyarakat dan kinerja guru akan dirasakan oleh siswa atau orang tua siswa. Berbagai usaha dilakukan untuk mencapai kinerja yang baik. Perhatian pemerintah terhadap pendidikan seperti yang sudah disosialisasikan, anggaran pendidikan yang diamanatkan Undang-Undang, 20 % sudah mulai dilaksanakan. Maka kinerja guru tentunya akan menjadi perhatian semua pihak. Guru harus benar-benar kompeten dibidangnya dan guru juga harus mampu mengabdikan secara optimal.

Bagi guru peran penilaian kinerja sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kelebihan, kekurangan, dan potensi yang bermanfaat menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karirnya. Dengan adanya penilaian kinerja guru, kepala sekolah memperoleh informasi tentang keberhasilan atau kegagalan guru dalam menjalankan tugasnya. Kinerja penting untuk diteliti, karena ukuran terakhir keberhasilan suatu organisasi/sekolah adalah kinerja atau pelaksanaan pekerjaannya, sehingga kemajuan sekolah banyak dipengaruhi oleh kinerja guru.

Sedangkan menurut Rompas, dkk (2018), gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang ditunjukkan pada saat mempengaruhi orang lain. Kepemimpinan dalam suatu organisasi merupakan suatu faktor yang menentukan atas berhasil atau tidaknya suatu organisasi atau usaha sebab kepemimpinan yang sukses menunjukkan bahwa pengelolaan suatu organisasi berhasil dilaksanakan dengan sukses pula. Kepemimpinan dibutuhkan manusia, karena adanya suatu keterbatasan atau kelebihan tertentu pada diri manusia. Di satu pihak manusia terbatas kemampuannya untuk memimpin, dipihak lain ada orang yang mempunyai kelebihan kemampuan

untuk memimpin. Mulyadi (2022) menyebutkan bahwa: “kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi atau mendorong seseorang atau sekelompok orang agar bekerja secara sukarela untuk mencapai tujuan tertentu atau sasaran dalam situasi tertentu”. Dalam kepemimpinan pelayan kepala sekolah memberikan motivasi kerja bagi peningkatan produktivitas kerja guru dan hasil belajar siswa.

Pengertian delegatif menurut Welch (2002) sebagai pelimpahan atau penyerahan wewenang dari sebuah tanggungjawab tidaklah sama dengan memberikan sebuah benda kepada seseorang dan diberikan kepada orang yang lain. Proses pemberian wewenang yang dimaksud diikuti oleh sebuah tanggungjawab yang sangat menentukan mati hidupnya sebuah organisasi. Seorang pimpinan dalam melakukan pendelegasian sebuah tanggungjawab harus mengenal nilai-nilai yang terkandung dalam apa yang diberikan kepada orang yang dipercayainya. Keputusan itu sangat besar risikonya, mengingat pendelegasian itu terdapat kekeliruan yang dapat mengakibatkan malapetaka bagi organisasi. Oleh karena itu, yang perlu dipahami dan merupakan hal yang bersifat esensial adalah siapa yang akan menerima pendelegasian itu, bagaimana kapasitasnya di organisasi, bagaimana kreativitasnya, loyalitasnya terhadap organisasi, dan bagaimana prestasinya.

Menurut Rivai (2019) bahwa tipe seseorang yang bergaya delegatif adalah mempunyai kemampuan membuat staf atau pengikutnya mengerjakan apa yang diinginkan untuk dilakukan. Menilai kesuksesan penyelia dalam meraih respon yang efektif dan antusias dari stafnya dan dalam mempromosikan suasana yang menyenangkan. Seorang delegator harus mempertimbangkan sejauhmana telah memberikan pengetahuannya terhadap stafnya, telah memberikan kontrol yang efektif dan sesuai, telah menstimulasi respon yang efektif dan antusias bawahannya, memberikan suasana yang menyenangkan, dan disukai bawahan atau stafnya.

Menurut Hasibuan (2021) kepemimpinan delegatif apabila seorang pemimpin mendelegasikan wewenang kepada bawahan dengan agak lengkap. Di sini pimpinan menyerahkan tanggung jawab atas pelaksanaan pekerjaan kepada bawahan dalam artian pimpinan menginginkan agar para bawahannya bias mengendalikan diri mereka sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut. Dalam hal ini, bawahan dituntut memiliki kematangan dalam pekerjaan (kemampuan) dan kematangan psikologis (kemauan). Kematangan pekerjaan dikaitkan dengan kemampuan untuk melakukan sesuatu yang berdasarkan pengetahuan dan keterampilan. Kematangan psikologis dikaitkan dengan kemauan atau motivasi untuk melakukan sesuatu yang erat kaitannya dengan rasa yakin dan keterikatan.

Selain kepemimpinan disiplin kerja juga mempengaruhi kinerja guru. Menurut Mulyasa (2019) Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam suatu organisasi. Dalam proses pembelajaran di sekolah guru harus mampu menerapkan kedisiplinannya kepada siswa-siswanya dan dapat menjadi contoh yang baik bagi guru yang lainnya. Didalam masyarakat guru ditempatkan pada posisi yang terhormat, karena dari seorang guru diharapkan masyarakat

mendapatkan ilmu pengetahuan yang baik dan seorang guru harus dapat menyelesaikan permasalahan, khususnya yang berkenaan pada dunia pendidikan.

Kesadaran akan keharusan melaksanakan aturan yang sudah ditentukan oleh sekolah atau lembaga salah satu cerminan disiplin kerja dari seorang guru. Jika disiplin merupakan suatu unsur yang sangat penting dalam proses pembelajaran di kelas, maka disiplin harus ditanamkan oleh setiap guru, dan seluruh siswa yang ada. Dengan adanya disiplin yang baik maka akan memudahkan guru dalam melaksanakan rutinitas yang positif dalam mengajar dan juga dapat bermanfaat bagi lingkungan sekitar.

Pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman dipandang erat keterkaitannya dengan kinerja sebagai salah satu bentuk disiplin kerja. Pernyataan tersebut didukung oleh pendapat Mulyasa (2019) bahwa disiplin kerja berkaitan erat dengan perilaku karyawan dan berpengaruh terhadap kinerja. Kepemimpinan pelayan kepala sekolah adalah motivator bagi kepatuhan diri pada disiplin kerja para guru. Walaupun disiplin ini hanya merupakan salah satu bagian dari ciri kinerja guru dan berkaitan dengan prosentasi kehadiran, ketidakpatuhan pada aturan, menurunnya produktivitas kerja dan apatis, tetapi ternyata hal ini membawa dampak yang sangat besar terutama pada sistem pendidikan kita yang masih memerlukan keberadaan guru secara dominan dalam proses pembelajaran.

Guru yang baik adalah guru yang berhasil menegakkan disiplin bagi dirinya dan dapat memberi contoh yang positif kepada siswa dan teman yang lain. Artinya guru harus menanamkan kesadaran dan nilai-nilai arti pentingnya disiplin kepada siswa, terlebih dahulu guru harus membiasakan dirinya taat dan patuh kepada ketentuan dan peraturan yang berlaku. Sehingga dirinya dapat menjadi contoh bagi siswanya dan bagi guru-guru yang lain. Oleh sebab itu guru yang profesional adalah guru yang mampu memberikan contoh baik kepada siswanya. Jika disiplin ditegakkan, maka akan tercipta kerja sama dan interaksi yang baik antara guru dan siswa di kelas. Sehingga hal ini menyebabkan proses belajar akan berlangsung dengan baik dan sesuai dengan yang diharapkan. Sedangkan menurut Ajabar (2020) disiplin kerja merupakan sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat kepada peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta mampu menjalankannya dan tidak mudah mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar peraturan dan wewenang yang diberikan kepadanya”.

Menurut Fuad yang dikutip oleh Ike Mayala Sinta (2019) sarana dan prasarana pendidikan merupakan salah satu sumber daya yang penting dalam menunjang proses pembelajaran di sekolah. Keberhasilan program pendidikan di sekolah sangat dipengaruhi oleh kondisi sarana dan prasarana pendidikan yang dimiliki sekolah dan oleh optimalisasi pengelolaan dan pemanfaatannya. Saniatu Nisael dan Uep (2018) Sarana adalah sebuah perangkatan peralatan, bahan, perabot yang secara langsung digunakan dalam sebuah kegiatan atau aktivitas. Sarana menjadi sebuah kelengkapan keperluan dalam menjalankan sebuah kegiatan atau aktivitas. Sedangkan prasarana adalah sesuatu yang dipakai sebagai alat untuk mempermudah pekerjaan, maksud atau tujuan.

Menurut Kahar (2020) Sarana dan prasarana pendidikan di lembaga pendidikan lebih menekankan tentang media ataupun alat untuk memudahkan dan perantara untuk dijadikan proses pembelajaran. Depdiknas telah membedakan antara sarana pendidikan dan prasarana pendidikan. Sedangkan menurut Arifin (2020) Sarana Pendidikan adalah semua perangkat peralatan, bahan, dan perabot yang secara langsung digunakan dalam proses pendidikan di sekolah. Berkaitan dengan ini, prasarana pendidikan adalah semua perangkat kelengkapan dasar yang secara tidak langsung menunjang pelaksanaan proses pendidikan di sekolah.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa sarana dan prasarana belajar adalah semua benda bergerak maupun tidak bergerak yang diperlukan untuk menunjang penyelenggaraan proses belajar mengajar pada lembaga pendidikan sekolah baik secara langsung maupun tidak langsung.

Menurut Edy Sutrisno (2020) Kepuasan Kerja adalah sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sikap tersebut dapat berupa sikap positif yang berarti karyawan atau anggota organisasi puas atau justru negatif yang berarti ia tidak puas terhadap segala aspek pekerjaan baik itu dari situasi kerja, beban tugas, imbalan, risiko, dan sebagainya. Sunarta (2019) Kepuasan kerja adalah selisih antara tujuan individu dalam bekerja dengan kenyataan yang dirasakan. Menggunakan kata yang berbeda, dapat dinyatakan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan kerja seorang pegawai dipengaruhi oleh selisih (discrappancy) antara apa yang telah didapatkan dengan apa yang diinginkan. Menurut Handoko (2020) kepuasan kerja adalah pendapat karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja. Dengan demikian kepuasan kerja juga berhubungan dengan rasa memiliki dan loyalitas karyawan karena merupakan pandangan afeksi atau perasaan mereka mengenai organisasi atau perusahaan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka Kepuasan Kerja karyawan merupakan masalah penting yang diperhatikan dalam hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan dan ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi. Pekerja dengan tingkat ketidakpuasan yang tinggi lebih mungkin untuk melakukan sabotase dan agresif yang pasif yang akan berdampak pada produktivitas pekerjaan dan tujuan organisasi secara umum.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana, dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Menurut (2022) metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian kuantitatif dilaksanakan dengan cara melakukan pengukuran, sehingga peneliti kualitatif menggunakan instrumen

penelitian dalam pengumpulan datanya. Data penelitiannya berbentuk angka yang dapat dihitung dengan analisis statistik untuk alat uji perhitungan yang bertujuan dalam melakukan pengujian hipotesisnya.

Rancangan penelitian ini, dengan mengambil data yang sudah ada secara empiris tanpa melakukan eksperimen terhadap variabel. Dalam penelitian ini, ketika peneliti mengadakan pengamatan terhadap variabel terikat, variabelvariabel bebasnya sudah terjadi. Sehingga dengan demikian, maka penelitian ini bersifat *ex-post facto*. Penelitian ini termasuk penelitian *ex-post facto* yang berbentuk korelasional. Termasuk dalam penelitian *ex-post facto* karena variabel bebas dalam penelitian ini telah terjadi atau tidak dapat dimanipulasi. Penelitian ini termasuk pendekatan kuantitatif dengan rancangan korelasional karena dalam penelitian ini mencoba mengetahui hubungan yang ada, antar variabel yang dikorelasikan. Hasil penelitian hanyalah mendeskripsikan dan menganalisis hubungan antara gaya kepemimpinan delegatif, disiplin kerja guru, kelengkapan sarana prasarana, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Tegallalang baik yang terjadi secara terpisah dan simultan.

Hasil dan Pembahasan

Dalam bagian ini disajikan hasil penelitian yang mencakup deskripsi tentang karakteristik masing-masing variabel penelitian, uraian tentang hasil pengujian persyaratan analisis, uji hipotesis, pembahasan dan implikasi penelitian. Hasil penelitian yang dimaksudkan adalah menyangkut deskripsi kepemimpinan delegatif, deskripsi tentang disiplin kerja, deskripsi kelengkapan sarana prasarana, deskripsi kepuasan kerja dan deskripsi kinerja guru SMK Negeri 1 Tegallalang. Disamping itu, disajikan pula kontribusi kepemimpinan delegatif terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Tegallalang, disiplin kerja terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Tegallalang, kelengkapan sarana prasarana, terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Tegallalang, kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Tegallalang dan secara bersama-sama kepemimpinan delegatif, disiplin kerja, kelengkapan sarana prasarana, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Tega llalang. Berdasarkan pada masalah-masalah pokok di atas, dalam laporan hasil penelitian ini disajikan hal-hal sebagai berikut.

Deskripsi Data

Untuk mendapatkan gambaran mengenai karakteristik distribusi skor dari masing-masing variabel, berikut disajikan skor tertinggi, skor terendah, harga rerata, simpangan baku, varians, median, modus, diagram batang, dan kategorisasi masing-masing variabel yang diteliti. Untuk memudahkan mendeskripsikan profil masing-masing variabel, di bawah ini disajikan rangkuman statistik deskriptif seperti tampak pada tabel 4.1 berikut.

Tabel 4.1 Analisis Deskriptif Variabel

Variabel Statistik	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	Y
Jumlah	10369	10148	10329	10126	9803
Rata-rata	167.242	163.677	164.597	163.323	158.113

Variabel Statistik	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	Y
Median	168	165	165.5	164	157.5
Modus	170	170	170	164	153
Standar Deviasi	4.314	6.794	7.866	6.832	10.697
Varians	18.613	46.157	61.867	46.681	114.43
Rentang	18	26	41	26	49
Skor Minimum	157	149	149	149	133
Skor Maksimum	175	175	190	175	182

Keterangan:

X₁ = Kepemimpinan Delekatif

X₂ = Disiplin Kerja

X₃ = Kelengkapan Sarana dan Prasarana

X₄ = Kepuasan Kerja

Y = Kinerja Guru

Data Kepemimpinan Delekatif

Data tentang kepemimpinan delegatif mempunyai rentangan skor teoretik 0 - 175, n = 62, skor minimum = 157, skor maksimum = 175, rentangan = 18, kelas interval = 7, rata-rata = 167,242, simpangan baku = 4,314, modus = 170, dan median = 168. Distribusi frekuensi data dapat diringkaskan seperti Tabel 4.2 sebagai berikut.

Tabel 4.2 Distribusi Kepemimpinan Delekatif

No	Interval	Nilai Tengah	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif
1	157 - 160	158.5	7	11.29
2	161 - 164	162.5	13	20.97
3	165 - 168	166.5	14	22.58
4	169 - 172	170.5	24	38.71
5	173 - 176	174.5	4	6.45
6	177 - 180	178.5	0	0.00
7	181 - 184	182.5	0	0.00
	Jumlah		62	100

Tabel 4.2 memperlihatkan bahwa sebanyak 14 atau 22,58 % guru memperoleh skor sekitar rata-rata dalam kepemimpinan delegatif, sebanyak 20 atau 32,26 % guru memperoleh skor di bawah rata-rata, dan sebanyak 28 atau 45,16 % guru memperoleh skor di atas rata-rata.

Data Disiplin Kerja

Data tentang disiplin kerja mempunyai rentangan skor teoretik 0-175, $n = 62$, skor minimum = 149, skor maksimum = 175, rentangan = 26, kelas interval = 7, rata-rata = 163,677, simpangan baku = 6,794, modus = 170, dan median = 165. Distribusi frekuensi data dapat diringkaskan seperti Tabel 4.4 sebagai berikut.

Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Data Disiplin Kerja

No	Interval	Nilai Tengah	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif
1	149 - 153	151	6	9.68
2	154 - 158	156	9	14.52
3	159 - 163	161	11	17.74
4	164 - 168	166	18	29.03
5	169 - 173	171	16	25.81
6	174 - 178	176	2	3.23
7	179 - 183	181	0	0.00
	Jumlah		62	100

Tabel 4.4 memperlihatkan bahwa sebanyak 18 atau 29,03 % guru memperoleh skor sekitar rata-rata dalam disiplin kerja, sebanyak 26 atau 41,94 % guru memperoleh skor di bawah rata-rata, dan sebanyak 18 atau 29,03 % guru memperoleh skor di atas rata-rata.

Data Kelengkapan Sarana Prasarana

Data tentang data skor kelengkapan sarana prasarana mempunyai rentangan skor teoretik 0-195, $n = 62$, skor minimum = 149, skor maksimum = 190, rentangan = 41, kelas interval = 7, rata-rata = 166,597, simpangan baku = 7.866, modus = 170, dan median = 165.5. Distribusi frekuensi data dapat diringkaskan seperti Tabel 4.6 sebagai berikut.

Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Kelengkapan Sarana Prasarana

No	Interval	Nilai Tengah	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif
1	149 - 155	152	3	4.84
2	156 - 162	159	14	22.58
3	163 - 169	166	22	35.48
4	170 - 176	173	21	33.87
5	177 - 183	180	1	1.61
6	184 - 190	187	1	1.61
7	191 - 197	194	0	0.00
	Jumlah		62	100.00

Tabel 4.6 memperlihatkan bahwa sebanyak 22 atau 35,48 % memperoleh skor sekitar rata-rata skor kelengkapan sarana dan prasarana, sebanyak 17 atau 27,42 % siswa memperoleh skor di bawah rata-rata, dan sebanyak 23 atau 37,10 % siswa memperoleh skor di atas rata-rata.

Data Skor Kepuasan Kerja

Data tentang data skor kepuasan kerja mempunyai rentangan skor teoretik 0-195, $n = 62$, skor minimum = 149, skor maksimum = 175, rentangan = 26, kelas interval = 7, rata-rata = 163,323, simpangan baku = 6.832, modus = 164, dan median = 164. Distribusi frekuensi data dapat diringkaskan seperti Tabel 4.8 sebagai berikut.

Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Skor Kepuasan Kerja

No	Interval	Nilai Tengah	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif
1	149 - 153	151	6	9.68
2	154 - 158	156	12	19.35
3	159 - 163	161	10	16.13
4	164 - 168	166	17	27.42
5	169 - 173	171	15	24.19
6	174 - 178	176	2	3.23
7	179 - 183	181	0	0.00
	Jumlah		62	100

Tabel 4.8 memperlihatkan bahwa sebanyak 10 atau 16,13 % guru memperoleh skor sekitar rata-rata dalam kepuasan kerja, sebanyak 18 atau 29,03 % guru memperoleh skor di bawah rata-rata, dan sebanyak 34 atau 54,84 % siswa memperoleh skor di atas rata-rata.

Data Skor Kinerja Guru

Data tentang data skor kinerja guru mempunyai rentangan skor teoretik 0-195, $n = 62$, skor minimum = 133, skor maksimum = 182, rentangan = 49, kelas interval = 7, rata-rata = 158,112, simpangan baku = 10,698, modus = 153, dan median = 157,50. Distribusi frekuensi data skor kinerja guru dapat diringkaskan seperti Tabel 4.10 sebagai berikut.

Tabel 4.10 Distribusi Frekuensi Skor Kinerja Guru

No	Interval	Nilai Tengah	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif
1	133 - 140	136.5	4	6.45
2	141 - 148	144.5	7	11.29
3	149 - 156	152.5	17	27.42
4	157 - 164	160.5	15	24.19
5	165 - 172	168.5	15	24.19

6	173	-	180	176.5	3	4.84
7	181	-	188	184.5	1	1.61
Jumlah					62	100

Tabel 4.10 memperlihatkan bahwa sebanyak 15 atau 24,19 % guru memperoleh skor sekitar rata-rata dalam kinerja guru, sebanyak 28 atau 45,16 % guru memperoleh skor di bawah rata-rata, dan sebanyak 19 atau 30,65 % guru memperoleh skor di atas rata-rata.

Uji Persyaratan Analisis

Pengujian hipotesis yang sudah dirumuskan pada Bab III, dilakukan melalui metode statistika dengan rumus statistik anava dua-jalur yang dilanjutkan dengan uji Tukey. Sebelum dilakukan uji hipotesis dengan metode statistik tersebut, terl ebih dahulu dilakukan uji asumsi sebagai persyaratan uji hipotesis, yaitu uji normalitas dan uji homogenitas varians.

Uji Normalitas Sebaran Data

Pengujian normalitas sebaran data dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* pada skor variabel kepemimpinan delegatif, disiplin kerja, kelengkapan sarana dan prasarana, kepuasan kerja dan kinerja guru pada SMK Negeri 1 Tegallalang. Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui normal tidaknya sebaran data, karena salah satu syarat dari analisis statistic adalah bahwa data yang dianalisis mengikuti distribusi normal, apabila data berdistribusi normal menggunakan statistic parametik, bila tidak normal menggunakan non parametik.

Dari hasil penghitungan uji Kolmogrov-Smirnov dengan menggunakan bantuan program *SPSS for windows versi 26.00*, diperoleh seperti pada Tabel 4.12 berikut.

Tabel 4.12 Rekapitulasi Hasil Uji Normalitas Sebaran Data Penelitian

Variabel	Kolmogorov-Smirnov		Shapiro-Wilk		Kesimpulan
	Statistik	Sig	Statistik	Sig	
Kepemimpinan Delegatif	.097	.200*	.980	.386	Normal
Displin Kerja	.100	.200*	.954	.061	Normal
Kelengkapan Sarpras	.082	.200*	.962	.053	Normal
Kepuasan Kerja	.088	.200*	.960	.052	Normal
Kinerja Guru	.060	.200*	.975	.245	Normal

Berdasarkan Tabel 4.12 di atas, terlihat bahwa untuk semua variabel, angka statistik *Kolmogrov-Smirnov* dan *Shapiro-Wilk* yang diperoleh lebih besar dari 0,05 Ini berarti skor kepemimpinan delegatif, disiplin kerja, kelengkapan sarana dan prasarana, kepuasan kerja dan kinerja guru pada SMK Negeri 1 Tegallalang berdistribusi normal.

Uji Linieritas dan Keberartian Arah Regresi

Uji linieritas garis regresi dan keberartian arah regresi dilakukan dengan menggunakan uji F pada sector variabel kepemimpinan delegatif, disiplin kerja, kelengkapan sarana dan prasarana, kepuasan kerja dan kinerja guru pada SMK Negeri 1 Tegallalang. Dari hasil penghitungan Uji Linieritas dengan menggunakan bantuan program *SPSS for windows versi 26.00*, diperoleh seperti pada Tabel 4.13berikut.

Tabel 4.13 Rekapitulasi Uji Linieritas Garis Regresi

Pasangan Variabel		F. Linierity		D. Dev. From Linierity		Keterangan
Bebas	Terikat	Hitung	P	Hitung	P	
X1	Y	4.380	.041	3.366	.058	Linier
X2	Y	9.807	.003	4.800	.061	Linier
X3	Y	3.578	.036	2.341	.057	Linier
X4	Y	2.200	.047	2.344	.076	Linier

Keterangan:

X1 = Kepemimpinan Delegatif

X2 = Disiplin Kerja

X3 = Kelengkapan Sarana Prasarana

X4 = Kepuasan Kerja

Y= Kinerja Guru

Hasil analisis uji linieritas garis regresi pada Tabel 4.13 di atas, menunjukkan bahwa F Linierity F hitung dengan $p < 0,05$ dan untuk F Deviation from Linierity F hitung dengan $p > 0,05$ Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linier antara kepemimpinan delegatif, disiplin kerja, kelengkapan sarana dan prasarana, kepuasan kerja dan kinerja guru pada SMK Negeri 1 Tegallalang.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dikenakan terhadap sesama variabel bebas yaitu skor kepemimpinan delegatif, disiplin kerja, kelengkapan sarana dan prasarana, kepuasan kerja dan kinerja guru. Untuk pengujian ini digunakan korelasi product moment antara sesama variabel bebas dengan memprediksi nilai VIF (variance inflation factor). Jika harga VIF < 10 maka antara sesama variabel bebas tidak kolinier (Candiasa, 2010). Setelah diadakan analisis dengan SPSS diperoleh harga VIF antara masing-masing variabel bebas seperti tampak pada Tabel 4.14.

Tabel 4.14 Tabel Interkorelasi antar Sesama Variabel Bebas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF

Kepemimpinan Delegatif	.935	1.069
Disiplin Kerja	.068	4.620
Kelengkapan Sarpras	.818	1.222
kepuasan kerja	.071	4.014

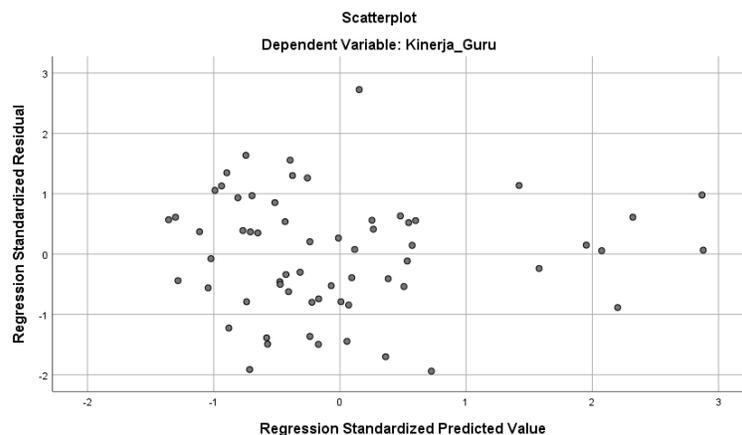
Dari tabel 4.14 terlihat bahwa nilai VIF antara variabel kepemimpinan delegatif dengan kinerja guru adalah 1,069, disiplin kerja dengan kinerja Guru adalah 4,620, kelengkapan sarana dan prasarana dengan kinerja guru adalah 1,222, dan kepuasan kerja dengan kinerja guru adalah 4,014. Kesemua nilai tersebut di bawah 10. Hal ini berarti data bebas dari gejala multikolinearitas dan memenuhi uji prasyarat analisis.

Uji Autokorelasi

Seperti dinyatakan sebelumnya, uji autokorelasi menggunakan rumus Durbin-Watson. Perhitungan dilakukan dengan SPSS 26 for windows. Pada hasil penghitungan, didapat nilai $d=2,035$. Untuk responden 62 dan variabel bebas 4, didapat nilai $Du=1,7201$ pada taraf kesalahan 0,05. Berdasarkan kriteria yang ditentukan dimana nilai $Du < d < 4-Du$ ($1,7201 < 2,035 < 2,2793$) maka data bebas dari gejala autokorelasi.

Uji Heterokedastisitas

Uji Teknik yang digunakan untuk mencari heteroskedastisitas adalah dengan menggunakan modul regression linier pada program SPSS for windows versi 26.00. Kriteria keputusan adalah: (1) jika ada pola tertentu, seperti titik membentuk suatu pola tertentu yang teratur maka telah terjadi heteroskedastisitas, (2) jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar secara acak hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil output SPSS tentang uji heteroskedastisitas bisa disajikan pada gambar berikut.



Gambar 4.6 Uji Heteroskedastisitas

Dari semua scatterplot di atas terlihat kebanyakan titik menyebar merata baik di atas

maupun di bawah sumbu X. dan tidak ditemukan suatu pola yang jelas dari titik-titik yang mengelompok. Jadi dapat disimpulkan bahwa data bebas dari gejala heteroskedastisitas dan memenuhi uji prasyarat analisis.

Pengujian Hipotesis

Ada lima hipotesis yang diuji dalam penelitian ini yaitu: (1) terdapat kontribusi yang signifikan kepemimpinan delegatif terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Tegallalang, (2) terdapat kontribusi yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Tegallalang, (3) terdapat kontribusi yang signifikan kelengkapan sarana prasarana terhadap guru di SMK Negeri 1 Tegallalang, (4) terdapat kontribusi yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Tegallalang,, dan (5) terdapat kontribusi yang signifikan secara bersama-sama kepemimpinan delegatif, disiplin kerja, kelengkapan sarana prasarana dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Tegallalang.

3.1 Kontribusi Kepemimpinan Delegatif terhadap Kinerja Guru

Untuk menguji hipotesis ini, dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi parsial dengan bantuan program *SPSS for Windows versi 26.00* Ringkasan hasil penghitungannya disajikan pada Tabel 4.15 berikut.

Tabel 4.15 Koefisien Regresi Linier X₁ Terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.092	1.229		3.329	.001
Kepemimpinan_Delegatif	1.049	.010	.997	105.692	.000

Dari tabel 4.15, diperoleh hasil perhitungan yaitu $a = 4.092$ dan $b = 1.049$. Dengan memasukkan harga a dan b ke dalam persamaan regresi, maka diperoleh persamaan regresi linier sederhana untuk hipotesis-1 yaitu: $\hat{Y} = 4,092 + 1,049 X_1$.

Berdasarkan data diketahui bahwa nilai koefisien regresi kepemimpinan delegatif sebesar 1,049, artinya terdapat hubungan positif antara kepemimpinan delegatif terhadap kinerja guru, semakin tinggi kepemimpinan delegatif maka akan semakin tinggi pula kinerja guru.

Tabel 4.16 Hasil Anova X₁

ANOVA ^a					
Model	Jumlah Kuadrat	dk	Rerata Jumlah Kuadrat	F	Sig.
1 Regresi	435.785	1	435.785	7.620	.008 ^b

Sisa	3431.457	60	57.191		
Total	3867.242	61			

Berdasarkan tabel 4.16 dapat diketahui nilai statistik $F_{hitung} = 7,620$ dan $F_{tabel (1.60)}$ sebesar 4,01 yang artinya nilai $F_{hitung} = 7,620 > 4,01$ dengan F_{tabel} dengan nilai signifikansi sebesar 0.008 yang berarti signifikan, serta nilai $t_{hitung} = 105.692$ yang lebih besar dari nilai $t_{tabel} = 1,671$ yaitu $t_{hitung} = 105,692 > 1,671 = t_{tabel}$ mengindikasikan bahwa kepemimpinan delegatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Tegallalang.

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh positif antara kepemimpinan delegatif terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Tegallalang maka dapat dilihat pada tabel 4.17 berikut:

**Tabel 4.17. Uji Koefisien Determinasi X_1
Model Summaryb**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Statistik			
				F	b1	b2	Signifikansi
1	.616 ^a	0.785	.528	7.56247	1	60	0,008

Berdasarkan tabel 4.17 di atas diperoleh nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0.785 yang menunjukkan hubungan yang positif, artinya makin tinggi nilai X_1 makin besar pula nilai Y . Dengan perkataan lain, peningkatan nilai kepemimpinan delegatif akan meningkatkan nilai kinerja guru sebesar 0,7850 poin. Angka tersebut mengandung arti bahwa kontribusi kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru adalah sebesar 78,50 %, sedangkan sisanya 21,5 % ditentukan oleh variabel lain yang berada di luar penelitian ini..

Kontribusi Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru

Untuk menguji hipotesis ini, dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi parsial dengan bantuan program *SPSS for Windows versi 26.00* Ringkasan hasil penghitungannya disajikan pada Tabel 4.18 berikut.

Tabel 4.18 Koefisien Regresi Linier X_2 Terhadap Y

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	90.042	22.846		3.941	.000
	Disiplin_Kerja	.455	.139	.388	3.259	.002

Dari tabel 4.18, diperoleh hasil perhitungan yaitu $a = 90.042$ dan $b = 0,455$. Dengan memasukkan harga a dan b ke dalam persamaan regresi, maka diperoleh persamaan regresi linier sederhana untuk hipotesis-2 yaitu: $\hat{Y} = 90.042 + 0,455 X_2$.

Berdasarkan data diketahui bahwa nilai koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,455, artinya terdapat hubungan positif antara disiplin kerja terhadap kinerja guru, semakin tinggi

disiplin kerja maka akan semakin tinggi pula kinerja guru.

Tabel 4.19 Hasil Anova X₂

ANOVA ^a						
Model		Jumlah Kuadrat	Dk	Rerata Jumlah Kuadrat	F	Sig.
1	Regresi	581.648	1	581.648	10.622	.002 ^b
	Sisa	3285.594	60	54.760		
	Total	3867.242	61			

Berdasarkan tabel 4.19 dapat diketahui nilai statistik $F_{hitung} = 10.622$ dan $F_{tabel(1.60)}$ sebesar 4,01 yang artinya nilai $F_{hitung} = 10.622 > 4,01$ dengan F_{tabel} dengan nilai signifikansi sebesar 0.002 yang berarti signifikan, serta nilai $t_{hitung} = 3.259$ yang lebih besar dari nilai $t_{tabel} = 1,671$ yaitu $t_{hitung} = 3.259 > 1,671 = t_{tabel}$ mengindikasikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Tegallalang.

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh positif antara kepemimpinan delegatif terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Tegallalang maka dapat dilihat pada tabel 4.20 berikut:

Tabel 4.20 Uji Koefisien Determinasi X₂

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Statistik			
				F	b1	b2	Signifikansi
1	.598 ^a	.773	.636	7.39999	1	60	.002

Berdasarkan tabel 4.20 di atas diperoleh nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0.773 yang menunjukkan hubungan yang positif, artinya makin tinggi nilai X₂ makin besar pula nilai Y. Dengan perkataan lain, peningkatan nilai diaiplin kerja akan meningkatkan nilai kinerja guru sebesar 0,598 poin. Angka tersebut mengandung arti bahwa kontribusi kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru adalah sebesar 77,3 %, sedangkan sisanya 22,7 % ditentukan oleh variabel lain yang berada di luar penelitian ini.

Kontribusi Kelengkapan Sarana Prasana terhadap Kinerja Guru

Untuk menguji hipotesis ini, dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi parsial dengan bantuan program *SPSS for Windows versi 26.00* Ringkasan hasil penghitungannya disajikan pada Tabel 4. 21 berikut.

Tabel 4.21 Koefisien Regresi Linier X₃ Terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	27.263	12.991		2.099	.040
	Kelengkapan_Sapras	.833	.079	.806	10.557	.000

Dari tabel 4.21, diperoleh hasil perhitungan yaitu $a = 27.263$ dan $b = 0.833$. Dengan memasukkan harga a dan b ke dalam persamaan regresi, maka diperoleh persamaan regresi linier sederhana untuk hipotesis-3 yaitu: $\hat{Y} = 27.263 + 0,833 X_3$.

Berdasarkan data diketahui bahwa nilai koefisien regresi kelengkapan sarana prasana sebesar 0,833 artinya terdapat hubungan positif antara kelengkapan sarana prasana terhadap kinerja guru, semakin tinggi kelengkapan sarana prasana maka akan semakin tinggi pula kinerja guru.

Tabel 4.22 Hasil Anova X₃

ANOVA ^a						
Model		Jumlah Kuadrat	Dk	Rerata Jumlah Kuadrat	F	Sig.
1	Regresi	2687.961	1	2687.961	136.759	.000 ^b
	Sisa	1179.281	60	19.655		
	Total	3867.242	61			

Berdasarkan tabel 4.22 dapat diketahui nilai statistik $F_{hitung} = 136.759$ dan $F_{tabel(1.60)}$ sebesar 4,01 yang artinya nilai $F_{hitung} = 136.759 > 4,01$ dengan F_{tabel} dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 yang berarti signifikan, serta nilai $t_{hitung} = 10.557$ yang lebih besar dari nilai $t_{tabel} = 1,671$ yaitu $t_{hitung} = 10.557 > 1,671 = t_{tabel}$ mengindikasikan bahwa kelengkapan sarana prasarana berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Tegallalang.

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh positif antara kelengkapan sarana prasarana terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Tegallalang maka dapat dilihat pada tabel 4.23 berikut:

Tabel 4.23. Uji Koefisien Determinasi X₃

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Statistik			
				F	b1	b2	Signifikansi
1	.834 ^a	.695	.690	136.759	1	60	.000

Berdasarkan tabel 4.23 di atas diperoleh nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0.695 yang menunjukkan hubungan yang positif, artinya makin tinggi nilai X_3 makin besar pula nilai Y . Dengan perkataan lain, peningkatan nilai disiplin kerja akan meningkatkan nilai kinerja guru sebesar 0,834 poin. Angka tersebut mengandung arti bahwa kontribusi kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru adalah sebesar 69,5 %, sedangkan sisanya 31,5 % ditentukan oleh variabel lain yang berada di luar penelitian ini.

Kontribusi Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru

Untuk menguji hipotesis ini, dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi parsial dengan bantuan program SPSS for Windows versi 26.0 Ringkasan hasil penghitungannya disajikan pada Tabel 4.24 berikut.

Tabel 4.24 Koefisien Regresi Linier X₄ Terhadap Y

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.401	11.902		2.134	.037
	Kepuasan_Kerja	.844	.072	.834	11.694	.000

Dari tabel 4.24, diperoleh hasil perhitungan yaitu $a = 25,401$ dan $b = 0,844$. Dengan memasukkan harga a dan b ke dalam persamaan regresi, maka diperoleh persamaan regresi linier sederhana untuk hipotesis-4 yaitu: $\hat{Y} = 25,401 + 0,844 X_4$.

Berdasarkan data diketahui bahwa nilai koefisien regresi kepuasan kerja sebesar 0,455, artinya terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja terhadap kinerja guru, semakin tinggi kepuasan kerja maka akan semakin tinggi pula kinerja guru.

Tabel 4.25 Hasil Anova X₄

ANOVA ^a						
Model		Jumlah Kuadrat	Dk	Rerata Jumlah Kuadrat	F	Sig.
1	Regresi	588.291	1	590.291	11.00899	.001 ^b
	Sisa	3278.951	60	53.619		
	Total	3867.242	61			
a. Dependent Variable: Kinerja_Guru						
b. Predictors: (Constant), Kepuasan_Kerja						

Berdasarkan tabel 4.25 dapat diketahui nilai statistik $F_{hitung} = 11.009$ dan $F_{tabel (1.60)}$ sebesar 4,01 yang artinya nilai $F_{hitung} = 11.009 > 4,01$ dengan F_{tabel} dengan nilai signifikansi sebesar 0.001 yang berarti signifikan, serta nilai $t_{hitung} = 11.694$ yang lebih besar dari nilai $t_{tabel} = 1,671$ yaitu $t_{hitung} = 11.694 > 1,671 = t_{tabel}$ mengindikasikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Tegallalang.

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh positif antara kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Tegallalang maka dapat dilihat pada tabel 4.26 berikut:

Tabel 4.26 Uji Koefisien Determinasi X₄

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Statistik			
				F	b1	b2	Signifikansi
1	.790 ^a	.624	.468	10.765	1	60	.002

Berdasarkan tabel 4.26 di atas diperoleh nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0.624 yang menunjukkan hubungan yang positif, artinya makin tinggi nilai X_3 makin besar pula nilai Y. Dengan perkataan lain, peningkatan nilai disiplin kerja akan meningkatkan nilai kinerja guru sebesar 0,790 poin. Angka tersebut mengandung arti bahwa kontribusi kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru adalah sebesar 62,4 % sedangkan sisanya 31,6 % ditentukan oleh variabel lain yang berada di luar penelitian ini

Kontribusi Kepemimpinan Delekatif, Disiplin Kerja, Kelengkapan Sarana dan Prasarana, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru

Untuk menguji hipotesis ini, dilakukan dengan menggunakan teknik regresi ganda dengan bantuan program SPSS for windows versi 26. 00 Ringkasan hasil penghitungannya disajikan pada Tabel 4.27 berikut.

Tabel 4.27 Koefisien Regresi Linier Berganda $X_{1,2,3,4}$ Terhadap Y

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.118	26.314		803	.046
	Kepemimpinan_Delegatif	.162	.108	.106	1.498	.032
	Disiplin_Kerja	.491	.307	.419	1.598	.040
	Kelengkapan_Sapras	.851	.077	.840	11.084	.008
	Kepuasan_Kerja	.603	.299	.518	2.017	.023

Dari tabel 4.27, diperoleh hasil perhitungan yaitu $a = 21,118$, $b = 0.162$, $c = 0,491$, $d = 0,851$, dan $e = 0.603$ Dengan memasukkan harga a, b, c, d, e ke dalam persamaan regresi, maka diperoleh persamaan regresi linier sederhana untuk hipotesis-5 yaitu: $\hat{Y} = 21,118 + 0,162 X_1 + 0,491 X_2 + 0,851 X_3 + 0,603 X_4$.

Berdasarkan data diketahui bahwa nilai koefisien regresi kepemimpinan delegatif sebesar 0.162, disiplin kerja sebesar 0,491, kelengkapan sarana prasana sebesar 0.851 dan kepuasan kerja sebesar 0,603, artinya terdapat hubungan positif secara bersama-sama antara kepemimpinan delegatif, disiplin kerja, kelengkapan sarana prasana, kepuasan kerja terhadap kinerja guru, semakin tinggi kepemimpinan delegatif, disiplin kerja, kelengkapan sarana prasana, kepuasan kerja maka akan semakin tinggi pula kinerja guru.

Tabel 4.28 Hasil Anova X_1, X_2, X_3 dan X_4

ANOVA ^a					
Model	Jumlah Kuadrat	Dk	Rerata Jumlah Kuadrat	F	Sig.

1	Regresi	2830.713	4	707.678	38.916	.000 ^b
	Sisa	1036.529	57	18.185		
	Total	3867.242	61			

Berdasarkan tabel 4.28 dapat diketahui nilai statistik $F_{hitung} = 38.916$ dan $F_{tabel (1.60)}$ sebesar 4,01 yang artinya nilai $F_{hitung} = 38.916 > 4,01$ dengan F_{tabel} dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 yang berarti signifikan, maka dapat disimpulkan bahwa H_0-5 ditolak dan H_a-5 diterima yang artinya terdapat pengaruh positif antara kepemimpinan delegatif, disiplin kerja, kelengkapan sarana prasana, kepuasan kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Tegallalang.

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh positif antara kepemimpinan delegatif (X_1), disiplin kerja (X_2), kelengkapan sarana prasana (X_3), kepuasan kerja (X_4) terhadap kinerja guru (Y) di SMK Negeri 1 Tegallalang maka dapat dilihat pada tabel 4.29 berikut:.

Tabel 4.29. Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Statistik			
				F Change	b1	b2	Signifikansi
1	.856 ^a	.732	.713	38.916	4	57	.000

Berdasarkan tabel 4.29 di atas diperoleh nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0.732 yang menunjukkan hubungan yang positif, artinya makin tinggi nilai kepemimpinan delegatif (X_1), disiplin kerja (X_2), kelengkapan sarana prasana (X_3), kepuasan kerja (X_4) makin besar pula nilai kinerja guru (Y) secara bersama-sama (simultan) adalah sebesar 73,2 % sedangkan sisanya 26,8 % ditentukan oleh variabel lain yang berada di luar penelitian ini.

Untuk mengetahui rangkuman analisis regresi dan regresi ganda variabel terikat terhadap variabel bebas dapat dilihat pada Tabel 4.30 berikut.

Tabel 4.30 Rangkuman Analisis Regresi dan Regresi Ganda Variabel Bebas Terhadap Variabel Terikat

Variabel	Persamaan garis regresi	Rxy	Rparsial	Ry	F hit	R ² _y	SE (%)	Ket
$X_1 - Y$	$\hat{Y} = 4,092 + 1,049 X_1$	0.785	0.616	-	-	-	10,11	Sig
$X_2 - Y$	$Y = 90,042 + 0,455 X_2$	0.773 ^a	0.598	-	-	-	25,32	Sig
$X_3 - Y$	$\hat{Y} = 27.263 + 0,833 X_3$	0.834 ^a	0.695	-	-	-	37,88	Sig
$X_4 - Y$	$\hat{Y} = 25,401 + 0,844 X_4$	0.790 ^a	0.624				12,30	Sig

$X_{1,2,3,4}$	$\hat{Y} = 21,118 +$	-	-	.732	38.916	0.856	85,6	Sig
- Y	0,162 $X_1 +$							
	0,491 $X_2 +$							
	0,851 $X_3 +$							
	0,603 $X_4.$							

Korelasi Parsial

Teknik korelasi parsial yang digunakan adalah korelasi jenjang kedua. Hal ini dimaksudkan untuk mengetahui hubungan satu variabel bebas dengan variabel terikat, dengan mengendalikan variabel bebas lainnya. Berdasarkan analisis menggunakan *SPSS 26.00 for windows* diperoleh hasil seperti Tabel 4.31 berikut.

Tabel 4.31 Uji Signifikansi Koefisien Korelasi Parsial Variabel Kepemimpinan Delekatif, Disiplin Kerja, Kelengkapan Sarana Dan Prasarana, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMK Negeri 1 Tegallalang.

Korelasi parsial	Koefisien korelasi	t hitung	t tabel	Keterangan
r1y-234	0.785	105.692	1.670	Signifikan
r2y-134	0.773 ^a	3.259	1.670	Signifikan
r3y-124	0.834 ^a	10.557	1.670	Signifikan
r4y-123	0.790 ^a	11.694	1.670	Signifikan

Pembahasan Hasil Uji Hipotesis

Kontribusi Kepemimpinan Delekatif terhadap Kinerja Guru

Dari uji hipotesis ditemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan delegatif terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Tegallalang melalui persamaan garis regresi $\hat{Y} = 4,092 + 1,049 X_1$. dengan nilai probabilitas (p) 0.00 ($p < 0,05$). Terdapat juga korelasi positif yang signifikan antara kepemimpinan delegatif dengan kinerja guru SMK Negeri 1 Tegallalang sebesar 78,50 dengan besar kontribusi 61,6 %. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi kepemimpinan delegatif, maka semakin tinggi pula kinerja guru SMK Negeri 1 Tegallalang. Ini berarti kepemimpinan delegatif dapat dipakai sebagai prediktor kinerja guru SMK Negeri 1 Tegallalang atau dengan kata lain kepemimpinan delegatif berfungsi determinan terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Tegallalang. Hasil analisa juga menunjukkan bahwa sumbangan efektif variabel kepemimpinan delegatif terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Tegallalang sebesar 10.11 %, Hal ini sangat berarti antara kepemimpinan delegatif terhadap kinerja guru terdapat pengaruh

yang sangat berarti dan signifikan. Dengan adanya pengaruh yang sangat berarti antara kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah maka baik buruknya kinerja guru dapat diprediksi dari bagaimana kepemimpinan kepala sekolahnya.

Temuan di atas sejalan dengan penelitian oleh Marpaung Maliki (2023) dengan menunjukkan gaya kepemimpinan delegatif, komitmen organisasi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Gaya kepemimpinan delegatif, komitmen organisasi, budaya organisasi dan kepuasan kerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu gaya kepemimpinan delegatif, komitmen organisasi dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pegawai pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Medan.

Menurut Marpaung Maliki (2023) gaya kepemimpinan seseorang dapat dilihat dan dinilai dari beberapa indikator sebagai berikut: 1) Pemberian tugas kepada bawahan dengan sedikit perintah; 2) Pemberian tugas berdasarkan kemampuan bawahan; 3) Mengadakan hubungan dengan pihak luar 4) Melimpahkan kepada bawahan untuk mencari cara mencapai tujuan. Pemimpin berperan dalam meningkatkan kemampuan, komitmen, keterampilan, pemahaman nilai-nilai pada organisasi serta kerjasama tim untuk memperbaiki kinerja dalam organisasi..

Peran pemimpin didalam sebuah organisasi sangat krusial karena dia bisa menentukan keberhasilan organisasi yang dipimpinya. menurut Burhanuddin, Kepemimpinan delegatif adalah di mana sang pemimpin tidak perlu banyak memberikan pengarahan dan support. Walaupun masalah selalu dapat diidentifikasi, tanggung jawab untuk mengatasi dan menyelesaikan tugas-tugas dapat diserahkan kepada bawahan yang tergolong ke dalam kategori tersebut. Mereka diberikan kepercayaan untuk melaksanakan sendiri rencana, menetapkan prosedur dan teknis kegiatan. Langkah demikian perlu diambil oleh pemimpin, mengingat mereka yang dihadapi memang sudah menunjukkan tingkat kematangan dalam arti psikis dan oprasional.

Dengan meningkatnya kinerja guru dan prestasi siswa maka dapat dipastikan bahwa mutu sekolah tersebut juga meningkat. Hal ini juga sesuai dengan pendapat Mulyasa (2019), yang mengatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong sekolah untuk mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran sekolahnya melalui program-program yang dilaksanakan secara terencana dan bertahap. Pendapat tersebut mengandung arti bahwa kepala sekolah dituntut untuk mempunyai kemampuan manajemen dan kepemimpinan yang memadai agar mampu mengambil inisiatif untuk meningkatkan mutu sekolah.

Kepala sekolah harus bertanggungjawab, karena tanggung jawab kepala sekolah sangat penting dan menentukan tinggi rendahnya kinerja dan semangat kerja guru. Kepala sekolah mampu menciptakan inovasi dan motivasi kerja dan sejauh mana kepala sekolah mampu mendorong bawahannya untuk bekerja sesuai dengan kebijaksanaan dan program yang telah digariskan sehingga produktivitas kerja guru tinggi dan hasil belajar siswa meningkat.

Kontribusi Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru

Dari uji hipotesis ditemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja guru terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Tegallalang melalui persamaan regresi $\hat{Y} = 90,042 + 0,455 X_2$ dengan nilai probabilitas (p) 0.020 ($p < 0,05$). Terdapat juga korelasi positif yang signifikan antara disiplin kerja guru dengan kinerja guru SMK Negeri 1 Tegallalang sebesar 77,3 dengan besar kontribusi 59,8 % . Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi disiplin kerja guru, maka semakin tinggi pula kinerja guru SMK Negeri 1 Tegallalang. Ini berarti disiplin kerja guru dapat dipakai sebagai prediktor kinerja guru SMK Negeri 1 Tegallalang atau dengan kata lain disiplin kerja guru berfungsi determinan terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Tegallalang. Hasil analisa juga menunjukkan bahwa sumbangan efektif variabel disiplin kerja guru terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Tegallalang sebesar 25.32 %

Disiplin kerja sangat erat kaitannya dengan hasil kerja atau kinerja yang diunjukkan oleh guru bersangkutan. Jika seorang guru malas untuk hadir tepat waktu ke sekolah maka ini sudah menjadi preseden buruk bagi dirinya dan sekolah. Bagaimana bisa seorang guru menasehati siswanya untuk bisa disiplin jika dirinya sendiri tidak disiplin. Dengan disiplin maka pekerjaan yang dihadapi oleh para guru dapat diselesaikan dengan efektif dan efisien. Selain itu, jika tingkat kedisiplinan kerja para guru tinggi maka akan tercipta suasana kerja yang baik pula.

Disiplin kerja tidak hanya mengenai hukuman yang diberikan oleh atasan kepada bawahannya, tetapi lebih mengenai kemauan guru untuk menaati peraturan. Fathoni (2020) mengartikan disiplin sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Atau dengan kata lain, disiplin kerja guru dapat diartikan secara umum sebagai sikap dan perbuatan guru dalam mentaati semua pedoman dan peraturan yang telah ditentukan untuk tercapainya tujuan organisasi. Disiplin berkaitan erat dengan perilaku guru dan berpengaruh terhadap kinerja dan hal ini sudah dibuktikan oleh penelitian ini. Secara teknis pengertian disiplin tersebut diterjemahkan kedalam indikator disiplin kerja guru yang meliputi: 1) Mentaati jam kerja masuk dan jam kerja pulang; 2) Mematuhi pemakaian pakaian seragam lengkap dengan atribut dan tanda pengenalnya; 3) Ikut serta dalam setiap upacara yang diwajibkan; 4) Bersikap dan bertingkah laku sopan santun terhadap semua karyawan, atasan dan anggota masyarakat lainnya.

Upaya guru dalam peningkatan kinerjanya diantaranya dengan meningkatkan disiplin kerja guru. Dalam meningkatkan kinerja guru juga ditentukan oleh disiplin kerja guru. disiplin kerja guru dapat didefinisikan sebagai suatu sikap untuk mentaati semua peraturan yang berlaku guna tercapainya tujuan yang telah ditetapkan organisasi. Uno dan Lamatenggo (2016:40) disiplin kerja guru adalah pengendalian perilaku yang disesuaikan dengan norma, kepatuhan, ketepatan, kesediaan, tanggung jawab, dan kesadaran guru dalam bekerja berdasarkan peraturan dan kebijakan yang telah ditetapkan organisasi/lembaga/instansi pendidikan. Hal tersebut berkaitan dengan tugas profesional guru dalam mengelola administrasi, serta merencanakan, melaksanakan, dan melakukan evaluasi pembelajaran di sekolah

Apabila seluruh guru memiliki disiplin dan tanggung jawab kerja yang tinggi sudah pasti

akan berefek pada kinerja guru yang tinggi. Segala aturan yang ditetapkan disekolah bukan dijadikan beban melainkan sebagai motivasi untuk tetap memberikan contoh yang baik bagi siswa. Disiplin kerja harus selalu dikerjakan bukan karena takut dengan pimpinan, melainkan atas dasar untuk meningkatkan kinerja dan rasa tanggung jawab yang dimiliki guru.

Kontribusi Kelengkapan Sarana dan Prasarana terhadap Kinerja Guru

Dari uji hipotesis ditemukan bahwa terdapat kontribusi yang signifikan kelengkapan sarana dan prasarana guru terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Tegallalang melalui persamaan garis regresi $\hat{Y} = 27.263 + 0,833 X_3$ dengan nilai probabilitas (p) 0.000 ($p < 0,05$). Terdapat juga korelasi positif yang signifikan antara kelengkapan sarana dan prasarana terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Tegallalang sebesar 0,834, dengan besar kontribusi 69,5 %. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi kelengkapan sarana dan prasarana guru, maka semakin tinggi pula kinerja guru SMK Negeri 1 Tegallalang. Ini berarti kelengkapan sarana dan prasarana guru dapat dipakai sebagai prediktor kinerja guru SMK Negeri 1 Tegallalang atau dengan kata lain kelengkapan sarana dan prasarana guru berfungsi determinan terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Tegallalang. Hasil analisa juga menunjukkan bahwa sumbangan efektif variabel kelengkapan sarana dan prasarana guru terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Tegallalang sebesar 37,88 %

Sebagai lembaga pendidikan, sekolah memerlukan dukungan sarana dan prasarana pendidikan. Sarana dan prasarana pendidikan merupakan material pendidikan yang sangat penting. Untuk menginovasi proses pembelajaran maka dukungan sekolah melalui penyiapan sarpras sangat penting. Belum tersedianya proyektor di setiap ruangan menyebabkan susah nya menampilkan video. Setiap guru harus berebut menggunakan proyektor tersebut.

Hal itu terutama ditujukan untuk meningkatkan mutu pendidikan pada semua jenis dan jenjang pendidikan, khususnya pada pendidikan dasar dan menengah. Untuk mewujudkan dan mengatur hal tersebut, maka pemerintah melalui Peraturan Pemerintah No 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan yang menyangkut standar sarana dan prasarana pendidikan secara nasional pada Bab VII Pasal 42 dengan tegas disebutkan bahwa; (1) Setiap satuan pendidikan wajib memiliki sarana yang meliputi perabot, peralatan pendidikan, media pendidikan, buku dan sumber belajar lainnya, bahan habis pakai, serta perlengkapan lain yang diperlukan untuk menunjang proses pembelajaran yang teratur dan berkelanjutan. (2) Setiap satuan pendidikan wajib memiliki prasarana yang meliputi lahan, ruang kelas, ruang pimpinan satuan pendidikan, ruang pendidik, ruang tata usaha, ruang perpustakaan, ruang laboratorium, ruang bengkel kerja, ruang unit produksi, ruang kantin, instalasi daya dan jasa, tempat berolah raga, tempat beribadah, tempat bermain, tempat rekreasi, dan ruang/tempat lain yang diperlukan untuk menunjang proses pembelajaran yang teratur dan berkelanjutan (Sudaryo, 2011: 69).

Sebelum penelitian ini, Ni Komang Sri Yuliani (2023) dengan judul Kontribusi Kepemimpinan Pelayan, Etos Kerja, Disiplin Kerja, Kelengkapan Sarana dan Prasarana terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Sawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kepemimpinan pelayan, etos kerja, disiplin kerja, kelengkapan sarana dan prasarana terhadap kinerja guru di SMK

Negeri 1 Sawan. Penelitian ini adalah penelitian “*ex-post facto*” dengan besar sampel 53 orang. Sampel penelitian ini berjumlah 46 orang. Pengumpulan data menggunakan skala Likert. Metode analisis data menggunakan teknik analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) kontribusi kepemimpinan pelayan kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 19,20%, (2) kontribusi etos kerja terhadap kinerja guru sebesar 20,01%, (3) kontribusi disiplin terhadap kinerja guru sebesar 17,08%, (4) kontribusi kelengkapan sarana dan prasarana terhadap kinerja guru sebesar 34,34%, dan (5) kontribusi gaya kepemimpinan pelayan, etos kerja, disiplin kerja, kelengkapan sarana dan prasarana terhadap kinerja guru sebesar 90,63%.

Keberhasilan proses belajar mengajar tidak terlepas dari sarana dan prasarana pendukung. Sebagai seorang guru sebaiknya dapat mempergunakan fasilitas yang dimiliki sekolah dengan maksimal dan efektif untuk mendukung keberhasilan capaian pembelajaran. Keterbatasan akan fasilitas, bukan menjadi penghalang dalam menginovasikan pembelajaran. Kinerja seorang guru tidak dinilai dari seberapa lengkap fasilitas yang dimiliki sekolah. Akan tetapi keberhasilan pembelajaran dipengaruhi sejauh mana kinerja guru untuk mengefektifkan sarana dan prasarana yang dimiliki.

Kontribusi Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru

Dari uji hipotesis ditemukan bahwa terdapat kontribusi yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Tegallalang melalui persamaan garis regresi $\hat{Y} = 25,401 + 0,844 X_4$. dengan nilai probabilitas (p) 0.000 ($p < 0,05$). Terdapat juga korelasi positif yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Tegallalang sebesar 0,790 dengan besar kontribusi 62,40 %. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja guru, maka semakin tinggi pula kinerja guru SMK Negeri 1 Tegallalang. Ini berarti kepuasan kerja dapat dipakai sebagai prediktor kinerja guru SMK Negeri 1 Tegallalang atau dengan kata lain kepuasan kerja berfungsi determinan terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Tegallalang. Hasil analisa juga menunjukkan bahwa sumbangan efektif variabel kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Tegallalang sebesar 12.30 %

Pada dasarnya dalam kepuasan kerja terlihat adanya perbedaan individual, sesuai dengan persepsi individu tersebut terhadap pekerjaannya, artinya tingkat kepuasan kerja pada tiap orang tidak pernah sama atau berbeda-beda. Persepsi individu terhadap pekerjaan dan hasil-hasilnya maupun faktor-faktor terkait di sekitar pekerjaannya mempengaruhi perasaan atau sikap individu tersebut terhadap pekerjaannya. Arnold dan Feldman mendefinisikan, ”kepuasan kerja sebagai jumlah keseluruhan pengaruh (atau perasaan) positif yang dimiliki setiap individu terhadap pekerjaan mereka”. Ketika kita mengatakan bahwa seorang individu mempunyai kepuasan kerja yang tinggi, hal itu berarti bahwa individu tersebut secara umum sangat menyukai dan menghargai pekerjaannya dan mempunyai perasaan positif terhadap pekerjaannya itu. Kepuasan adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini

tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala lingkungan yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Kepuasan kerja menjadi salah satu penyebab atas peningkatan kinerja guru dalam suatu organisasi. Di dalam kepuasan kerja positif pegawai akan merasa ingin lebih melakukan pekerjaan dengan baik ditunjukkan dengan tingkat kemangkiran rendah, dan akan selalu mendukung tujuan organisasi jika mereka diperlakukan oleh para atasan dengan sportif dan penuh dengan kesadaran bahwa mereka diperlakukan adil oleh organisasi.

Kontribusi Secara Bersama-sama Kepemimpinan Delekatif, Disiplin Kerja, Kelengkapan Sarana dan Prasarana, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap guru SMK Negeri 1 Tegallalang yang diambil sampel berjumlah 62 orang guru melalui angket menunjukkan bahwa kepemimpinan delegatif (X_1), disiplin kerja (X_2), kelengkapan sarana prasana (X_3) dan kepuasan kerja (X_4) berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Tegallalang. Berdasarkan hasil analisis uji hipotesis dalam uji F diperoleh nilai signifikansi (Sig.) yakni nilai statistik F_{hitung} sebesar 38.916 dan $F_{\text{tabel (1,60)}}$ sebesar 4,01 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 yang berarti signifikan. Melihat $F_{\text{hitung}} = 38.916 > 4.01 = F_{\text{tabel}}$ dengan tingkat signifikansi $0.000 < 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0-5 ditolak dan H_a-5 diterima, yang artinya terdapat pengaruh positif antara kepemimpinan delegatif (X_1), disiplin kerja (X_2), kelengkapan sarana prasana (X_3) dan kepuasan kerja (X_4) secara bersama-sama terhadap kinerja guru (Y) SMK Negeri 1 Tegallalang. Secara simultan (bersama-sama) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja guru, adapun besarnya pengaruh kepemimpinan delegatif (X_1), disiplin kerja (X_2), kelengkapan sarana prasana (X_3) dan kepuasan kerja (X_4) secara bersama-sama terhadap kinerja guru (Y) adalah sebesar 85,6 % dan sisanya 9.4 % dipengaruhi oleh variabel lain yang berada di luar penelitian ini. Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan delegatif (X_1), disiplin kerja (X_2), kelengkapan sarana prasana (X_3) dan kepuasan kerja (X_4) memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja guru (Y) SMK Negeri 1 Tegallalang. Hal ini dapat disimpulkan bahwa apabila kepemimpinan delegatif (X_1), disiplin kerja (X_2), kelengkapan sarana prasana (X_3) dan kepuasan kerja (X_4) secara bersama-sama semakin baik dan terus berkembang maka akan dapat meningkatkan kinerja guru yang ada di sekolah tersebut menjadi semakin baik pula. Hasil analisa juga menunjukkan bahwa sumbangan efektif variabel kepemimpinan delegatif, disiplin kerja, kelengkapan sarana prasana dan kepuasan kerja memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Tegallalang sebesar 85,61 %

Kinerja guru merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang guru yang ditunjukkan melalui proses komunikasi yang berlangsung secara terus menerus dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi/kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 (dalam Depdiknas,

2008: 4) tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Dijelaskan bahwa Standar Kompetensi Guru dikembangkan secara utuh dari 4 kompetensi utama, yaitu: (1) kompetensi pedagogik, (2) kepribadian, (3) sosial, dan (4) profesional.

Dalam penelitian ini ditentukan empat faktor yang diteliti sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja guru di SMK Negeri 1 Tegallalang. Keempat faktor tersebut adalah gaya kepemimpinan delegatif, disiplin kerja, sarana prasana, dan kepuasan kerja adalah variabel organisasional. Kepemimpinan kepala sekolah harus benar-benar dapat dipertanggungjawabkan, karena tanggung jawab kepala sekolah sangat penting dan menentukan tinggi rendahnya hasil belajar para siswa, juga produktivitas dan semangat kerja guru tergantung kepala sekolah dalam arti sampai sejauh mana kepala sekolah mampu menciptakan kegairahan kerja dan sejauh mana kepala sekolah mampu mendorong bawahannya untuk bekerja sesuai dengan kebijaksanaan dan program yang telah digariskan sehingga produktivitas kerja guru tinggi dan hasil belajar siswa meningkat. Sedangkan faktor disiplin kerja guru sering diasosiasikan dengan variabel psikologis. Disiplin kerja guru adalah sikap dan perbuatan guru dalam mentaati semua pedoman dan peraturan yang telah ditentukan untuk tercapainya tujuan organisasi. Factor sarana prasarana yang merupakan factor organisasional yang merupakan sumber daya yang membantu dalam proses peningkatan kinerja guru menciptakan inovasi dan kreativitas dalam dirinya supaya ada dorongan yang kuat untuk selalu menampilkan kinerja yang baik. Sedangkan faktor kepuasan kerja merupakan cerminan sikap, perasaan dan kecintaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja tercermin pada sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja cenderung tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif.

Dari hasil temuan seperti dipaparkan di atas, mengisyaratkan bahwa keberhasilan suatu sekolah sangat tergantung pada kemampuan kepala sekolah dalam mengantisipasi perubahan lingkungan internal dan eksternal yang tampak pada kepemimpinan delegatif. Tantangan bagi seorang pemimpin pendidikan di sekolah adalah bagaimana kepala sekolah menjadi pendorong atau pelopor perubahan yang terjadi pada lembaga yang dipimpinnya untuk menciptakan sekolah yang efektif. Dengan adanya kepemimpinan pelayan yang efektif maka tampak pada suatu sekolah adalah terjalin hubungan yang sangat baik antara yang memimpin dan yang dipimpinnya. Kepemimpinan yang tepat mengacu pada peningkatan kompetensi kepala sekolah. Kemampuan guru bertambah, kompetensi guru meningkat dengan keadaan guru mengajar tenang, karena keperluan ekonomi sudah bisa terpenuhi dengan mendapatkan tunjangan sertifikasi, beban tugas guru bias mempengaruhi kinerja guru..

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan yang telah dipaparkan pada Bab IV maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut.

1. Terdapat kontribusi yang signifikan kepemimpinan delegatif terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Tegallalang sebesar 10,11 %.
2. Terdapat kontribusi yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMK Negeri 1

- Tegallalang sebesar 25,32 %.
3. Terdapat kontribusi yang signifikan sarana dan prasarana terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Tegallalang sebesar 37,88 %.
 4. Terdapat kontribusi yang signifikan kepuasan kerjaterhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Tegallalang sebesar 12,30 %.
 5. Secara bersama-sama terdapat kontribusi yang signifikan kepemimpinan delegatif, disiplin kerja guru, kelengkapan sarana prasarana dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Tegallalang kontribusi sebesar 85,61%.

Daftar Pustaka

- A.B.Setiawan dkk. 2020. Analisis Pengukuran Kinerja Menggunakan Metode Value For Money Pada Satuan Kerja Balai Penelitian Tamanan Hias Kab. Cianjur. Jurnal Akunida. Vol 6,(2) Abadiyah, R., dan Purwanto, D. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Bank di Surabaya Abstrak Pendahuluan, 2(1), 49-66. Aprissa, & Yoyo, T. 202). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. FC Plasindo. EMABI : Ekonomi Dan Manajemen Bisnis, 1(2). Agung, A.A. G. 2017. *Buku Ajar Evaluasi Pendidikan*. Singaraja: Jurusan Teknologi Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Pendidikan Ganesha.
- Agung, A.A. G. 2018.*Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Perspektif Manajemen Pendidikan). Singaraja: Universitas Pendidikan Ganesha.
- Agung, A.A. G. 2021 *Statistika Dasar Untuk Pendidikan*. Singaraja: Fakultas Pendidikan Universitas Pendidikan Ganesha.
- Agustini, F. 2019. *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. UISU Press: Medan
- Ajabar. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Grup Penerbit CV Budi Utama.
- A. Kahar. M. (2011). *Management Produksi*. Diakses dari alamat website <http://24211731.student.gunadarma.ac.id/tugas.html>. Pada tanggal 6 Juni 2024. Jam 17.00 WITA.
- Arifin. N. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Teori dan Kasus*. Unisnu Press.
- Arikunto, Suharsimi, 2020. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta : Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi, 2013. *Manajemen Penelitian*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi, *Evaluasi Program Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara, 2014. As'ad, Moh. 1995. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty
- Azhari, Z., Resmawan, E., & Ikhsan, M. I. M. 2021. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten berau. *Forum Ekonomi*, 23(2), 187–193.
- Burhannudin, B., Zainul, M., & Harlie, M. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 8(2), 191.
- Daryanto, H. 2014. *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Daryanto, 2018. *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.

- Dessler, G. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.
- Doni Wisnu Prasetya, Inti Wasiati, Abdul Khoлиq Azhari, “Pengaruh Kepemimpinan Delegatif terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan pencatatan Sipil Kabupaten Jember,” *International Journal of Social Science and Business* Vol.1, (2017): 197-208,
- Enny, M. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Fathoni, Abdurrahmat, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rieneka Cipta.
- Fu'ad, M. D. 2016. *Manajemen Sarpras: Konsep dan Aplikasinya*. Jakarta: Rajawali Press
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T, Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke 21. Yogyakarta: BPEE. <http://eprints.unisbank.ac.id>
- Hasibuan, M 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kunci Keberhasilan*. Jakarta: Haji Mas Agung.
- Hasibuan. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi revisi, cetaka kesembilan belas*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan. Malayu, S.P. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Ike Malaya Sinta. “Manajemen Sarana Dan Prasarana”, *Islamic Education Manajemen*, Vol. 4, No.1, Juni 2019.
- Junaidin, Akh, 2016. *Disiplin kerja Guru*, *Al-Fikrah Jurnal Studi Kependidikan dan Keislaman*, Ed. I thn. I hal. 45-66.
- Juniarti, Elvi, dkk. 2020. “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dengan Disiplin Guru Terhadap Kinerja Guru.” *Journal of Education Research*, Vol. 1, No. 3, Tahun 2020, Hal. 193-199.
- Kartono, K. 2010. *Pemimpin, & Kepemimpinan. Apakah Kepemimpinan Abnormal itu ?*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marpaung, Maliki. 2023. *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Delegatif, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Medan*. Universitas Sumatera Utara. <https://repositori.usu.ac.id/handle/123456789/94130>
- Matin & Faud, N. 2016. *Manajemen Sarana dan Prasarana Pendidikan Konsep dan Aplikasinya*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Muhammad Taufiek Rio Sanjaya. 2015. *Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel Ros in Yogyakarta*. Jurnal. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Mulyadi, Deddy. 2018. *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayan (Konsep dan Aplikasi administrasi, Manajemen, dan Organisasi Modern)*. Bandung: Penerbit Alfabeta Bandung

- Mulyasa, E. 2012. *Manajemen Berbasis Sekolah: konsep, strategi, & implementasi*. Bandung: Rosdakarya.
- Mulyasa. 2019. *Implementasi Kurikulum 2013 Revisi Dalam Era Revolusi Industri 4.0*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Noor, Juliansyah. 2016. *Metodelogi Penelitian : Skripsi, Tesis, Disertase, & Karya Ilmiah*. Jakarta : Prenadamedia Group.
- PeraturanPemerintahNomor19Tahun2003TentangStandarNasional Pendidikan
Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil,
repositori.kemdikbud.go.id. 2020. *Tentang Kelengkapan Sarana dan Prasarana di Sekolah*.
- Rivai, Veithzal dan Mulyadi, Deddy. 2018. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi, Edisi Ketiga*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Rivai, Veithzal, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Untuk Perusahaan. Cetakan I*. Jakarta: Murai Kencana.
- Rivai Zainal, Veithzal dkk. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan (Dari Teori ke Praktik)*. Edisi Ketiga. PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. 2001. *Perilaku Organisasi Konsep Kontroversi Aplikasi, Edisi 8, Jilid 1, Terjemahan*. Jakarta : Prehalindo.
- Robbins, Stephen. P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Gramedia.
- Robbins,S.P.1996.*OrganizationBehavior:Concep-ContraversiesApplication*.
NewJersey:EnglewoodCliffs:Prentice-Hall,Inc.
- Robbins, S. P dan Judge T.A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Rorimpandey, Widdy H. 2020. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru Sekolah Dasar*. Malang: Ahlimedia Press.
- Rusdy A. Rivai. 2019. *Manajemen*. Palembang: Penerbit Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Saputri, T. Y., Susijawati, N., Alwi, M., & Yunanto, A. (2022). *Pengaruh Kelelahan Kerja dan Person Job Fit Terhadap Kinerja Pegawai*. 14(4), 807– 814.
- Siagian, S. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Siagian, P. (2016). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta : Yogyakarta Andi.
- Septiawan, Bambang dkk. (2020). *Motivasi Kerja dan Generasi Z (Teori dan Penerapan)*. Zaida Digital Publishing.
- Simmamora, H. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Bagian Penerbitan STIE YPKN.
- Sopiah.2018.*PerilakuOrganisasional*.Yogyakarta:PenerbitANDI
- Sugiyono, 2017. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2022. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung: Indonesia.

- Denok Sunarsi . 2020. Panduan Meningkatkan Kinerja Dan Kepuasan Guru. Desanta Muliavisitama, Kota Serang. ISBN 978-623-7019-79-5
- Sunarta, S. 2019. Pentingnya Kepuasan Kerja. Efisiensi – Kajian Ilmu Administrasi, 16(2), 63-75. <http://repositori.unj.ac.id>
- Sutrisno, Edy. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisman, Dudih. 2021, Pendidikan Politik, Persepsi, Kepemimpinan, dan Mahasiswa, Sumedang: Guepedia Publisher.
- Syahril. 2018. Manajemen Saran dan Prasarana Pendidikan. Padang: Sukabina Press
- Thoha, Miftah. 2015. Kepemimpinan Dalam Manajemen, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Tyas Azmi, Haryadi, dan Ary Yunanto. 2020. Peran Motivasi Belajar Pada Hubungan Antara Faktor Eksternal Terhadap Hasil Belajar. Jurnal Ekonomi, Bisnis & Akuntansi.
- Vancevich, John. M, dkk. 2008. Perilaku dan Manajemen Organisasi. Jakarta: Erlangga.
- Wardhani, dkk. 2020.” Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”. Jurnal Administrasi Bisnis, Volume 2, No 1.
- Wirawan. 2012. Evaluasi Teori Model Standar Aplikasi dan Profesi Contoh Aplikasi Evaluasi Program: Pengembangan Sumber Daya Manusia Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat (PNPM) Mandiri Perdesaan, Kurikulum Perpustakaan dan Buku Teks. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Undang-Undang Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil.
- Kurniawan, I., & Al Rizki, F. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Mitra Ogan. Jurnal Sosial Dan Sains, 2(1), 104–110.
- <https://repositori.kemdikbud.go.id/21557/1/Panduan%20kualitas%20sarana%20dan%20prasarana%20SMK.pdf>