

## ANALISIS PRESTASI KERJA GURU BERDASARKAN GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN KOMPETENSI (Studi Kasus Guru SDN di Kecamatan Trienggadeng Pidie Jaya)

Nilawati<sup>1\*)</sup><sup>1</sup> Kepala Sekolah di Kabupaten Pidie Jaya - Aceh

\*) email: nilawatipd@gmail.com

DOI: 10.55178/idm.v3i6.308

### ABSTRAK

#### Article history

Received:

August 25, 2022

Revised:

September 5, 2022

Accepted:

September 16, 2022

Page:

85 - 92

#### Kata kunci:

*Leadership Style,**Work Discipline,**Competence,**Work Performance*

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor terkait dengan prestasi kerja guru, yakni faktor gaya kepemimpinan, kedisiplinan kerja dan. Studi pada guru SD Negeri se-Kecamatan Trienggadeng Kabupaten Pidie Jaya. Penelitian berupa survei dengan metode deskriptif dan asosiatif, menggunakan analisis jalur. Hasil uji hipotesis dan analisis jalur, menunjukkan bahwa, 1) Terdapat pengaruh yang signifikan secara langsung dan tidak langsung faktor gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja guru, sebesar 31,58%. Sedangkan faktor prestasi kerja berpengaruh sebesar 30% dan pengaruh kompetensi terhadap prestasi kerja guru sebesar 29,31%. Dan 2) secara simultan faktor gaya kepemimpinan, kedisiplinan dan kompetensi guru berpengaruh terhadap prestasi kerja SD Negeri Kecamatan Trienggadeng Pidie Jaya, sebesar 37,5%..

### Pendahuluan (Introduction)

Umumnya para guru Sekolah Dasar di daerah, khususnya daerah terpencil menggandandankan pran dan fungsi pimpinannya yakni Kepala Sekolah. Kepala sekolah yang aktif dan peduli akan proses pendidikan, guru dan mutu sekolah akan berjalan sesuai harapan, namun sebaliknya juga – yang sering terjadi pada organisasi sekolah dasar di daerah. Kemampuan dan kepedulian Kepala sekolah belum sepenuhnya menjalankan apa yang digambarkan oleh Mulyasa (2009), bahwa Kepala sekolah harusnya berperan dan bertugas sebagai berikut educator, manager, administrator, innovator, motivator, supervisor dan leader.

Kepala sekolah merupakan pemimpin pendidikan tingkat satuan pendidikan, yang harus bertanggung jawab terhadap maju mundurnya sekolah serta memiliki dasar kepemimpinan yang kuat. Karena kepala sekolah memegang peranan penting yang akan menggerakkan dan mengarahkan dalam mencapai tujuan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah karena kepala sekolah harus memahami setiap perilaku guru yang berbeda-beda, sehingga harus memainkan gaya kepemimpinan yang sesuai. Mulyasa (2013), mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu pola perilaku seorang pemimpin yang khas pada saat mempengaruhi anak buahnya, apa yang dipilih oleh pemimpin untuk dikerjakan, cara pemimpin dalam mempengaruhi kelompoknya membentuk gaya kepemimpinannya.

Pola hubungan yang terjadi antara atasan dengan guru akan berdampak guru merasa senang atau tidak senang bekerja di sekolah tersebut, untuk itulah dalam organisasi selalu dilakukan perencanaan pengelolaan sumber daya manusia untuk mendapatkan hasil yang maksimal dalam pekerjaan. Makanya, peran gaya kepemimpinan di sekolah, khususnya jenjang sekolah dasar (SD) menjadi faktor penting yang menentukan faktor keberhasilan atau kegagalan sekolah, termasuk memperoleh guru yang berprestasi di sekolahnya. Tidak jarang kesalahan dalam pemilihan gaya kepemimpinan berakibat kegagalan kepemimpinan seseorang dalam sekolah dan berdampak pada mutu pendidikan sekolah tersebut (Karwati, 2013).

Selain faktor eksternal pada guru tersebut, yang tak kalah pentingnya adalah faktor internal para guru, seperti kedisiplinan dan kompetensi yang dimiliki guru agar mampu berprestasi. Menurut Siswanto (2003), disiplin kerja adalah sebagai sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik secara tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila seseorang melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Oleh karenanya, guru harus memiliki disiplin yang sesuai dengan bidang dan tanggung jawabnya. Disiplin guru dalam melaksanakan tugas akan meningkatkan kelancaran aktivitas guru itu sendiri dalam melaksanakan tugasnya terutama dalam melaksanakan pengajaran kepada siswa. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Bentuk disiplin tampak dari tingginya rasa kepedulian guru, dan semangat, gairah kerja serta inisiatif guru dalam mengajar. Juga rasa tanggung jawab melaksanakan tugas dan adanya rasa memiliki dan rasa soliditas yang tinggi di kalangan guru sehingga akan meningkat efisiensi dan produktivitas kerja (Sutrisno, 2010).

Disamping itu, factor khusus yang harus dimiliki guru adanya kompetensi, sebagaimana diharapkan dalam undang-undang baik pedagogik, professional, social dan kompetensi kepribadiannya. Apalgi menyanggahi program merdeka belajar dengan diterapkannya kurikulum merdeka dewasa ini.

Kompetensi dapat mempengaruhi prestasi kerja guru. Kompetensi adalah perilaku yang rasional untuk mencapai tujuan yang dipersyaratkan sesuai dengan kondisi yang dihapakan, gambaran hakikat kualitatif dari perilaku guru yang tampak sangat berarti dan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan kewajiban secara bertanggung jawab dan layak (Usman, 2010).

Berkaitan dengan tiga hal diatas, sudah banyak para akademisi dan pemerhati pendidikan yang melakukan riset akan hal tersebut. Peneliti menganggap hal ini masih relevan untuk diamati, khususnya pada Lembaga pendidikan Sekolah Dasar yang berada di daerah. Dengan mengambil tema analisis prestasi kerja guru terkait dengan gaya kepemimpinan, kedisiplinan dan kompetensi guru Sekolah Dasar (SD).

### **Tinjauan Literatur (*Literature Review*)**

#### **a. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja guru**

Sebagaimana dinyatakan Kartono (2008) bahwa gaya kepemimpinan merupakan sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain. Juga Thoha (2013) menambahkan gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Sehingga Stonner (2006) menyimpulkan gaya kepemimpinan berbagai pola tingkah laku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerja atau pegawainya.

Sehingga dikenal beberapa gaya kepemimpinan, seperti dirangkum oleh Hasibuan (2007) dibagi menjadi tiga bagian, yaitu: kepemimpinan otoriter, kepemimpinan partisipatif dan kepemimpinan delegatif.

Penelitian Akib (2017) pada guru bahasa inggris SMP Kota Kendari, menunjukkan ada pengaruh positif langsung gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja; dan secara Bersama-sama dengan dengan faktor iklim kerja dan kompetensi guru berpengaruh nyata terhadap prestasi kerja guru.

*Hipotesis (H<sub>1</sub>): Gaya kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja*

#### **b. Pengaruh kedisiplinan terhadap prestasi kerja guru**

Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Sehingga disiplin kerja merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja, dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. di dalam sebuah organisasi (Sulistiyani, 2009; Hasibuan, 2006). Davis dalam Mangkunegara (2011) menyatakan disiplin kerja diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Bagi warga sekolah, khususnya guru sebagai teladan peserta didik, kedisiplinan adalah keniscayaan. Dengan ini akan mendorong para guru, siswa dan pegawai dalam organisasi sekolah memenuhi tuntutan, dan berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku sehingga secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif satu dengan lainnya dalam rangka meningkatkan prestasi kerjanya (Siagian, 2009). Karena dengan dikembangkan tadisi disiplin akan dapat memelihara keteraturan di sekolah dan menunjang kelancaran segala aktivitas untuk mencapai tujuan organisasi di sekolah (Sutrisno, 2009).

Hal ini juga dibuktikan dari penelitian Syahril dan Win K (2021) di SMK se-Kecamatan Samalanga Kabupaten Bireuen menunjukkan bahwa 1) terdapat pengaruh aspek kedisiplinan kerja guru terhadap kinerja guru, sebesar 7,52% dan kontribusi secara simultan faktor Motivasi guru, Kompetensi guru dan Disiplin kerja terhadap Kinerja guru, sebesar 69 %. Jua penelitian Lucia Maduningtias (2019) mengenai Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Mitra Mandiri Tujuh Jakarta, diperoleh hasil terdapat 42,5% pengaruh kedisiplinan kerja berdampak pada prestasi kerja karyawan.

*Hipotesis (H<sub>2</sub>): Kedisiplinan kerja guru berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja*

**c. Pengaruh kompetensi terhadap prestasi kerja guru**

Kemampuan dan keterampilan dilatarbelakangi dengan pengetahuan pendidik di sekolah akan menentukan hasil proses pendidikan dan berdampak besar pada mutu sekolah, yang saat ini diukur melalui akreditasi dan prestasi sekolah melalui kompetisi. Guru akan memiliki kemampuan dan keterampilan manakala sang pendidik tersebut memiliki kompetensi sebagai guru yang telah ditetapkan sebagai profesi.

Majid (2005:6) menjelaskan kompetensi yang dimiliki oleh setiap guru akan menunjukkan kualitas guru dalam mengajar. Kompetensi tersebut akan terwujud dalam bentuk penguasaan pengetahuan dan profesional dalam menjalankan fungsinya sebagai guru. Senada dengan itu Wibowo (2009) menambahkan kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan itu tersebut.

Muhaimin (2004) menjelaskan kompetensi adalah seperangkat tindakan intelegen penuh tanggung jawab yang harus dimiliki seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu melaksanakan tugas-tugas dalam bidang pekerjaan tertentu. Sifat intelegen harus ditunjukkan sebagai kemahiran, ketetapan, dan keberhasilan bertindak. Sifat tanggung jawab harus ditunjukkan sebagai kebenaran tindakan baik dipandang dari sudut ilmu pengetahuan, teknologi maupun etika.

Dengan guru memiliki kompetensi dipastikan berdampak pada prestasi kerjanya. Hal ini dibuktikan dari beberapa penelitian, antara lain penelitian dari Yudhy Dwi Yanto, dkk (2019) terhadap guru SMKN Sumberrejo Bojonegoro. Juga penelitian Dian Iriani (2021) di SD Guslah V di Kecamatan Lumajang. Menemukan factor kompetensi merupakan hal yang paling dominan dalam mendukung prestasi kerja guru. Juga dengan factor lain seperti kedisiplinan kerja, kemampuan manajerial dan lainnya.

*Hipotesis (H<sub>3</sub>): Kompetensi guru berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja*

**Metode Penelitian (Methodology)**

**a. Metode dan Variabel Penelitian**

Penelitian berupa survei dengan objek guru SD Negeri se-Kecamatan Trienggading Kabupaten Pidie Jaya. Metode penelitian secara deskriptif dan asosiatif untuk membuktikan hipotesis hubungan antar variabel, (Sugiyono, 2011). Untuk awal penelitian dikanal dahulu variabel dan pengukuran atau dimensinya, yakni berikut ini:

Tabel 1. Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Defenisi Konsep	Dimensi
Gaya Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	Gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain. Sumber: Kartono (2008)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gaya Kepemimpinan Otoriter</li> <li>• Gaya Kepemimpinan Delegatif</li> <li>• Gaya Kepemimpinan Partisipatif</li> </ul>
Disiplin (X <sub>2</sub> )	Disiplin kerja adalah pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi Sumber: Mangkunegara (2011)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kehadiran di tempat kerja</li> <li>• Ketaatan pada peraturan kerja</li> <li>• Ketaatan pada standar kerja</li> <li>• Tingkat kewaspadaan tinggi</li> <li>• Bekerja etis</li> </ul>
Kompetensi (X <sub>3</sub> )	Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Sumber: UU No 14 Tahun 2005	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kompetensi pedagogik</li> <li>• Kompetensi kepribadian</li> <li>• Kompetensi sosial</li> <li>• Kompetensi profesional</li> </ul>

Prestasi Kerja (Y)	Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dengan melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Sumber: Hasibuan (2008)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kualitas Kerja</li> <li>• Kuantitas Kerja</li> <li>• Tanggung Jawab</li> <li>• Kerja Sama</li> <li>• Inisiatif</li> </ul>
--------------------	---	--

**b. Populasi dan Sampel Penelitian**

Sumber data dalam penelitian adalah data primer, yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti dengan objek penelitian adalah guru SD Negeri se-Kecamatan Trienggading Kabupaten Pidie Jaya, dengan sampel penelitian 152 sampel guru secara proporsional melalui sampling stratifikasi pada 13 lokasi sekolah dasar (SD) di lokasi penelitian., dengan karakteristik responden meliputi jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir. Adapun deskripsi para guru yang dijadikan responden penelitian ini dijelaskan dalam tabel dibawah ini.

Tabel 2. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Jml	%
Jenis kelamin	Laki-laki	29	19,08
	Perempuan	123	80,92
Umur	≤ 40 Thn	95	62,50
	41 - 50 Thn	31	20,39
	> 50 Thn	26	17,11
Masa kerja	≤ 10 Thn	68	44,74
	11 - 20 Thn	53	34,87
	> 20 Thn	31	20,39
Pendidikan	Diploma	12	7,89
	S1 Pendidikan PGSD	125	82,24
	S1 Pendidikan Bid Studi	15	9,87
Jumlah		152	

Sumber: Hasil penelitian, 2022

**c. Metode Analisis**

Analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian dengan pendekatan analisis jalur, karena terdapat hubungan kausalitas antar variable independent yang selanjutnya disebut variable eksogen. Sebagaimana dinyatakan Sarwono, 2007 dan Marwan, dkk, 2019) bahwa analisis jalur m sebagai model *causing modeling* untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen). Karena analisis ini bagian dari analisis regresi, maka semua syarat dari asumsi klasik model harus dipenuhi baik skala ukur data minimal interval, juga syarat normalitas, heterosidasitas, multikolinieritas serta model hubungan antar variabel lineritas.

**Hasil dan Pembahasan (Results and Discussion)**

**1). Uji Reliabilitas Instrumen**

Uji realibilitas instrument dengan koefisien *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ), untuk mengukur tingkat *reliable* (dapat dipercaya), bila hasil pengukurannya tetap atau nilai yang diperoleh konsisten, dengan ketetapan nilai *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ) > 0,60 (Sugiono; 2005, Ghozali, 2003). Hasil uji reliabilitas semua variabel dinyatakan *reliable*, ditunjukkan dalam tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Gaya kepemimpinan	0,754	8	Realibilitas tinggi
Disiplin kerja	0,810	9	Realibilitas tinggi
Kompetensi	0,656	8	Realibilitas sedang
Prestasi kerja	0,720	10	Realibilitas sedang

**2). Analisis Deskriptif**

Berdasarkan respon 152 guru SD Negeri se-Kecamatan Trienggading Kabupaten Pidie yang diamati, diperoleh jawaban terhadap variabel bebas dan terikat, sehingga dapat dijadikan informasi deskripsi tentang tingkat pencapaian setiap faktor atau variabel yang diamati.

Tabel 4. Deskripsi Penilaian Guru tentang Variabel Penelitian

Variabel	Jumlah & Persentase Jawaban Responden					Skor Persentase Pencapaian
	STS	TS	KS	S	SS	
Gaya kepemimpinan	37	114	173	152	14	69,73
	7.55	23.27	35.31	31.02	2.86	
Disiplin	1	30	282	215	32	68,87
	0.18	5.36	50.36	38.39	5.71	
Kompetensi	9	19	241	235	56	70,52
	1.61	3.39	43.04	41.96	10.00	
Prestasi kerja	14	32	260	230	24	70,09
	2.50	5.71	46.43	41.07	4.2910	

Sumber: Hasil Olahan Data (2022)

Berdasarkan jawaban atau persepsi responden dari setiap variabel, maka dijelaskan berikut ini:

- 1) Variabel gaya kepemimpinan menurut persepsi guru melalui olahan data diatas, diperoleh pencapaiannya sebesar 69,73% hal ini masuk kategori baik.
- 2) Variabel disiplin menurut persepsi guru, sudah baik, mencapai 68,87%, walaupun masih bisa dan harus ditingkatkan lagi.
- 3) Variabel kompetensi yang terjadi pada guru, pencapaiannya sebesar 70,52%, hal ini dianggap baik.
- 4) Variabel prestasi kerja menurut persepsi guru, sudah baik, mencapai 70,09%, walaupun masih bisa dan harus ditingkatkan lagi.

### 3). Uji Model Secara Simultan

Data penelitian terhadap guru, dengan instrument yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Hasil data hasil penskalaan dalam skala interval menggunakan metode susive interval sebagai syarat sudah dipenuhi. Sehingga dengan analisis jalur untuk menentukan pengaruh variabel individu, budaya organisasi dan perilaku kerja guru kinerja guru dapat dianalisis untuk membuktikan hipotesis. Berikut dibuktikan model analisis secara simultan (keseluruhan) dapat dilihat pada tabel 5.

Tabel 5. Uji Model Analisis Secara Simultan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	948.668	3	316.223	58.715	.000 <sup>a</sup>
Residual	2500.700	148	16.897		
Total	3449.368	151			

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Gaya kepemimpinan, Disiplin

b. Dependent Variable: Prestasi kerja

Berdasarkan hasil uji F diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 58,715 sementara nilai  $F_{tabel}$  untuk jumlah responden sebanyak 152 orang pada tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) = 5% yaitu sebesar 2,43. Hal ini menunjukkan bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi 0,05. Dapat disimpulkan bahwa probabilitas kesalahan kurang dari 5% maka hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak, yang berarti bahwa variabel gaya kepemimpinan, disiplin dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi kerja guru SD Negeri Kecamatan Trienggadeng Kabupaten Pidie Jaya.

## 2). Hasil Uji Hipotesis Penelitian

Langkah selanjutnya, dilakukan pengujian hipotesis dalam permasalahan penelitian ini kemudian dilanjutkan dengan menentukan pengaruh langsung dan tidak langsung. Pertama dilakukan taksiran nilai koefisien jalur antar variabel eksogen terhadap variabel endogen (Y), dengan hasilnya sebagai berikut:

Tabel 6. Taksiran Koefisien Jalur

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	17.687	3.986		4.437	.000
Gaya kepemimpinan	.112	.132	.238	2.116	.000
Disiplin	.144	.148	.370	3.036	.000
Kompetensi	.177	.138	.383	4.054	.002

a. Dependent Variable: Prestasi kerja

Berdasarkan tabel 6 diketahui nilai koefisien jalurnya, sehingga dilakukan uji hipotesis secara parsial berikut ini;

**Hipotesis 1**

Ho:  $\rho_{yx1} \leq 0$ : Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja

Ha:  $\rho_{yx1} > 0$ : Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap prestasi kerja

Kriteria pengujian adalah total Ho jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan koefisien jalurnya  $\rho_{yx1} = 0,327$ . Hasil perhitungan uji signifikansi menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,379 sedangkan t-tabel pada taraf uji 5% adalah 1,97. Dengan demikian  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,379 > 1,97$ ), dan nilai ini juga signifikansi dari hasil olahan data pada taraf uji 0,006 atau 0,06%. Sehingga Ho ditolak artinya variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap prestasi kerja SD pada taraf signifikan 5%.

**Hipotesis 2**

Ho:  $\rho_{yx2} \leq 0$ : Disiplin tidak berpengaruh terhadap kinerja

Ha:  $\rho_{yx2} > 0$ : Disiplin berpengaruh terhadap kinerja

Dengan koefisien jalurnya  $\rho_{yx2} = 0,308$ . Hasil perhitungan uji signifikansi menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,016 sedangkan t-tabel pada taraf uji 5% adalah 1,97. Dengan demikian  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,016 > 1,97$ ), dan nilai ini juga signifikansi dari hasil olahan data pada taraf uji 0,000 atau 0,00%. Sehingga Ho ditolak maka variabel disiplin ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap prestasi kerja SD Negeri Kecamatan Trienggadeng Kabupaten Pidie Jaya pada taraf signifikan 5%.

**Hipotesis 3**

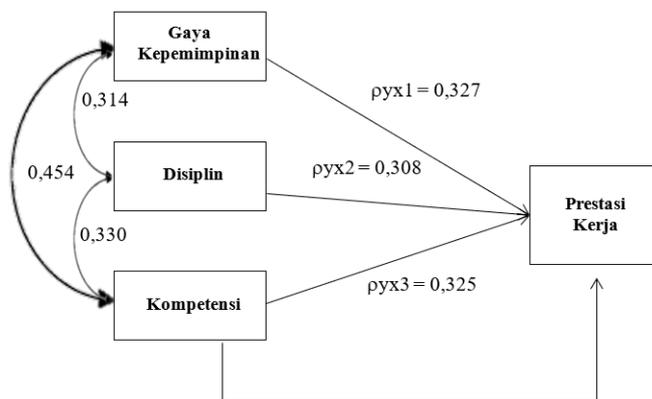
Ho:  $\rho_{yx3} \leq 0$ : Kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja

Ha:  $\rho_{yx3} > 0$ : Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja

Kriteria pengujian adalah total Ho jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan koefisien jalurnya  $\rho_{yx3} = 0,325$ . Hasil perhitungan uji signifikansi menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,332 sedangkan t-tabel pada taraf uji 5% adalah 1,97. Dengan demikian  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,332 > 1,97$ ), dan nilai ini juga signifikansi dari hasil olahan data pada taraf uji 0,000 atau 0,00%. Sehingga Ho ditolak, maka variabel kompetensi ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap prestasi kerja SD pada taraf signifikan 5% atau  $\alpha=0,05$ .

**c. Pembahasan**

Untuk menentukan pengaruh setiap variabel eksogen terhadap variabel endogen dalam model jalur, maka di rancang bentuk diagram jalurnya, dan kelengkapan nilai koefisien korelasi dan koefisien jalur, yakni:



Gambar 1. Diagram Jalur Penelitian

**1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Prestasi kerja**

*Pengaruh langsung:*

Besarnya pengaruh langsung gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap prestasi kerja (Y), dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ( $\rho_{yx1} = 0,327$ ), Sehingga besar pengaruh langsung:  $(0,327)^2 \times 100\% = 10,49\%$

*Pengaruh Tidak langsung*

Besarnya pengaruh tak langsung gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap prestasi kerja (Y), karena adanya hubungan kausal dengan variabel disiplin dan kompetensi dinyatakan:

- a. Pengaruh gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) melalui disiplin ( $X_2$ ) terhadap prestasi kerja (Y), adalah =  $(0,327)(0,314)(0,308) \times 100\% = 9,49\%$

b. Pengaruh gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) melalui kompetensi ( $X_3$ ) terhadap prestasi kerja ( $Y$ ), adalah =  $(0,327)(0,454)(0,325) \times 100\% = 11,6\%$

*Pengaruh Total Gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap Prestasi kerja ( $Y$ )*

Berdasarkan pengaruh langsung dan tidak langsung, maka dapat dihitung besarnya pengaruh total gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap prestasi kerja ( $Y$ ), yakni :  $10,49\% + 9,49\% + 11,46\%$  sebesar  $31,58\%$

## 2. Pengaruh Disiplin terhadap Prestasi kerja

*Pengaruh langsung:*

Besarnya pengaruh langsung disiplin ( $X_2$ ) terhadap prestasi kerja ( $Y$ ), dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ( $\rho_{yx_2} = 0,308$ ), Sehingga besar pengaruhnya:  $(0,308)^2 \times 100\% = 9,48\%$

*Pengaruh Tidak langsung*

Besarnya pengaruh tak langsung disiplin ( $X_1$ ) terhadap prestasi kerja ( $Y$ ), karena adanya hubungan kausal dengan variabel gaya kepemimpinan dan kompetensi dinyatakan:

a. Pengaruh disiplin ( $X_2$ ) melalui gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap prestasi kerja ( $Y$ ), adalah =  $(0,308)(0,330)(0,327) \times 100\% = 9,65\%$

b. Pengaruh disiplin ( $X_2$ ) melalui kompetensi ( $X_3$ ) terhadap prestasi kerja ( $Y$ ), adalah =  $(0,308)(0,454)(0,325) \times 100\% = 10,87\%$

*Pengaruh Total Disiplin ( $X_2$ ) terhadap Prestasi kerja ( $Y$ )*

Berdasarkan pengaruh langsung dan tidak langsung, maka dapat dihitung besarnya pengaruh total disiplin ( $X_2$ ) terhadap prestasi kerja ( $Y$ ), yakni :  $7,78\% + 11,13\% + 9,12\%$  sebesar  $30\%$

## 3. Pengaruh Kompetensi terhadap Prestasi kerja

*Pengaruh langsung:*

Besarnya pengaruh langsung kompetensi ( $X_3$ ) terhadap prestasi kerja ( $Y$ ), dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ( $\rho_{yx_3} = 0,325$ ), Sehingga besar pengaruhnya:  $(0,325)^2 \times 100\% = 10,56\%$

*Pengaruh Tidak langsung*

Besarnya pengaruh tak langsung kompetensi ( $X_3$ ) terhadap prestasi kerja ( $Y$ ), karena adanya hubungan kausal dengan variabel gaya kepemimpinan dan disiplin dinyatakan:

a. Pengaruh kompetensi ( $X_3$ ) melalui gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap prestasi kerja ( $Y$ ), adalah =  $(0,325)(0,330)(0,327) \times 100\% = 9,82\%$

b. Pengaruh kompetensi ( $X_3$ ) melalui disiplin ( $X_2$ ) terhadap prestasi kerja ( $Y$ ), adalah =  $(0,325)(0,314)(0,308) \times 100\% = 9,47\%$

*Pengaruh Total Kompetensi ( $X_3$ ) terhadap Prestasi kerja ( $Y$ )*

Berdasarkan pengaruh langsung dan tidak langsung, maka dapat dihitung besarnya pengaruh total kompetensi ( $X_3$ ) terhadap prestasi kerja ( $Y$ ), yakni :  $10,56\% + 9,28\% + 9,47\%$  sebesar  $29,31\%$

## 4. Analisis Pengaruh Secara simultans

Berdasarkan pengujian model jalur di atas maka dapat dituliskan persamaan untuk model jalur adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,327 X_1 + 0,308 X_2 + 0,325 X_3$$

Dimana:  $Y$  = Prestasi kerja,  $X_1$  = Gaya kepemimpinan,  $X_2$  = Disiplin,  $X_3$  = Kompetensi

Maka dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa koefisien jalur sebagai berikut :

- Variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) bernilai positif ( $0,327$ ) artinya jika terjadi jika gaya kepemimpinan yang di terapkan di sekolah baik maka berdampak pada prestasi kerja sebesar  $0,327$  satuan. Jika gaya kepemimpinan meningkat sebesar  $10\%$  maka akan berdampak pada kinerja sebesar  $3,27\%$ .
- Variabel disiplin ( $X_2$ ) bernilai positif ( $0,308$ ) artinya apabila disiplin dapat dipatuhi dengan baik maka akan menaikkan rata-rata  $0,308$  satuan dari kinerja. Dengan adanya peningkatan  $10\%$  disiplin guru maka akan mendukung kenaikan kinerja sebesar  $3,08\%$ .
- Variabel kompetensi ( $X_3$ ) sebesar  $0,325$  artinya apabila dalam bekerja seorang guru memiliki kompetensi yang baik maka akan dapat mempengaruhi prestasi kerja dengan rata-rata kenaikan  $0,325$  satuan, atau  $3,25\%$ .

Juga dalam analisis ini diperoleh koefisien korelasi ( $R$ ) dan determinasi ( $R^2$ ). Yakni untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2012). Dimana hasilnya adalah:

Tabel 7. *Koefisien Korelasi Simultan*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
Jalur	0.724	0.375	0.360	4.111

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Gaya kepemimpinan, Disiplin

b. Dependent Variable: Prestasi kerja guru

Hasil analisis koefisien korelasi secara simultans antara gaya kepemimpinan, disiplin dan kompetensi terhadap prestasi kerja guru SD Negeri Kecamatan Trienggadeng Kabupaten Pidie Jaya diperoleh *R* sebesar 0,724 menjelaskan hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat, memiliki keeratan yang tinggi, dan berhubungan secara linier, dengan derajat hubungannya sebesar 0,724.

Nilai koefisien determinasi sebesar 0,375 menjelaskan bahwa kontribusi faktor gaya kepemimpinan, disiplin dan kompetensi terhadap prestasi kerja guru SD Negeri Kecamatan Trienggadeng Kabupaten Pidie Jaya sebesar 37,5%. Sementara sisanya (nilai residu) dari peran variabel yang tidak diteliti sebesar 62,5%. Nilai residu tersebut menunjukkan bahwa terdapat faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi variabel prestasi kerja seperti lingkungan kerja, iklim sekolah, budaya organisasi, pelatihan dan lain-lain.

### Simpulan (Conclusion)

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan dapat disimpulkan sebagai berikut:

Terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja guru, sebesar 31,58%. Sedangkan faktor prestasi kerja berpengaruh sebesar 30% dan pengaruh kompetensi terhadap prestasi kerja guru sebesar 29,31%.

Secara simultan variabel gaya kepemimpinan, disiplin dan kompetensi terhadap prestasi kerja SD Negeri Kecamatan Trienggadeng Pidie Jaya, dengan besar kontribusi ketiga factor tersebut sebesar 37,50%.

### DAFTAR PUSTAKA (References)

1. Abdul Majid. 2005. *Perencanaan Pembelajaran Mengembangkan Standar Kompetensi Guru*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
2. Anwar Prabu Mangkunegara, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
3. Ghozali, Imam, 2011, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
4. Hasibuan, Malayu S.P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
5. Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
6. Lucia Maduningtias. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Mitra Mandiri Tujuh Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, Vol 1 No 3.
7. Kartono, Kartini, 2008, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Rajawali, Jakarta.
8. Karwati, Euis, dkk. 2013. *Kinerja dan Profesionalisme Kepala sekolah*. Bandung: Alfabeta.
9. Marwan Hamid, dkk, 2019, *Analisis Jalur dan Aplikasi SPSS Versi 25*, Sefa Bumi Persada, Medan.
10. Miftah Thoha. 2013. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Raja Grafindo Persada. Jakarta
11. Muhaimin, 2004, *Wacana Pengembangan Pendidikan Islam*, Pustaka. Pelajar. Yogyakarta.
12. Mulyasa, 2009. *Manajemen Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
13. Mulyasa. 2013. *Pengembangan dan Implementasi Kurikulum*. PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
14. Siswanto Sastrohadiwiry. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Bumi Aksara. Jakarta.
15. Sondang P. Siagian, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta
16. Sutrisno Edi, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
17. Sutrisno Edi, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group
18. Sulistiyani. Rosidah. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu;
19. Stoner. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
20. Syahril dan Win Konadi. 2021. Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Se-Kecamatan Samalanga Kabupaten Bireuen. *Jurnal indOmera Vol 2 No 4* (September 2021)
21. Usman, Husaini. 2010. *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Ed.3. PT Bumi Aksara. Jakarta.
22. Wibowo, 2009, *Manajemen Kinerja*, Edisi ketiga, PT. Raja Grafindo Prasada, Jakarta.