

KINERJA GURU DI SMP KECAMATAN TENGA KABUPATEN MINAHASA SELATAN DAN PERSAINGAN DI ERA MASYARAKAT EKONOMI ASEAN

Stevie A. Lasut

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Manado
lasutstevie@gmail.com

Abstrak

Mulai Desember 2015, Indonesia akan bergabung dalam era kompetisi bernama Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA). Ada beragam tanggapan mengenai kesiapan para guru di Indonesia untuk menghadapi era kompetisi yang bakal berlangsung ketat di antara masyarakat negara-negara ASEAN. Kinerja Guru sangatlah berpengaruh terhadap pendidikan Indonesia sehingga lewat peningkatan kinerja guru akan berdampak pada kompetisi di era Mea. Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja adalah salah satu faktor penggerak peningkatan kinerja Guru. Tujuan dari penelitian ini adalah menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMP Kecamatan Tenga, Kabupaten Minahasa Selatan. Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru pada satuan kerja di SMP Kecamatan Tenga Kabupaten Minahasa Selatan, yang berjumlah 40 orang dengan teknik pengambilan sampel jenuh. Berdasarkan analisa data dengan menggunakan regresi linier berganda ditemukan bahwa Gaya Kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMP Kecamatan Tenga, Kabupaten Minahasa Selatan.

Keyword : Gaya kepemimpinan, kinerja guru, lingkungan kerja, MEA

PENDAHULUAN

Januari 2016, Indonesia bergabung dalam era kompetisi bernama Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA). Ada beragam tanggapan mengenai kesiapan para guru di Indonesia untuk menghadapi era kompetisi yang bakal berlangsung ketat di antara masyarakat negara-negara ASEAN. Pengamat pendidikan Darmaningtyas mengaku pesimistis para guru di Indonesia mampu bersaing dengan guru-guru di negara-negara Asia Tenggara lainnya. Guru Indonesia belum banyak yang mampu menguasai bahasa asing, seperti bahasa Thailand, Laos, Vietnam, dan Filipina sehingga untuk bersaing di negara tersebut akan sulit. Kekhawatiran yang sama juga diungkapkan dewan pembina Federasi Serikat Guru Indonesia (FSGI), Doni Koesoema. Pada era MEA. Pekerjaan guru di sektor pendidikan akan banyak terpengaruh karena masih rendahnya kualitas guru di Indonesia.

Guru-guru di Indonesia masih lemah dalam penguasaan materi sehingga tidak akan mampu mencerdaskan siswa jika seorang guru sendiri tidak mampu menguasai materi yang



diajarkan. Saat ini, menurutnya, kualitas tenaga kerja Indonesia hampir 75 persen masih lulusan SMP dan hampir 60 persen masih lulusan SD. Hal ini akan membuat pekerja Indonesia kalah bersaing dengan negara-negara ASEAN lainnya. Rendahnya kualitas guru merupakan tanggung jawab semua pihak. Pendidikan lebih penting dibanding sektor lainnya karena pendidikan inilah yang akan melahirkan anak-anak yang mampu bersaing di masa depan.

Direktur Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan (Dirjen GTK) Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud) Sumarna Surapranata berpendapat, guru memang harus profesional. Dengan cara seperti itu, mereka bisa memiliki posisi tawar, yakni bisa bekerja di manapun. Untuk bisa menjadi guru profesional, kata dia, seorang guru harus berkualitas, berkompeten, dan bersertifikasi sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Agar bisa bersaing di era MEA, rakyat Indonesia termasuk siswa juga harus memiliki daya saing kuat, berkarakter, dan beriman. Agar bisa menciptakan siswa dengan tiga karakter itu, Anies menyatakan, para gurunya pun harus memiliki tiga hal itu.

Kualitas manusia yang dibutuhkan oleh bangsa Indonesia pada masa yang akan datang adalah yang mampu menghadapi persaingan yang semakin ketat dengan bangsa lain di dunia. Kualitas manusia Indonesia tersebut dihasilkan melalui penyelenggaraan pendidikan yang bermutu. (UU No 14 Tahun 2005) Pada era reformasi yang sedang berkembang dan akan terus berlangsung dengan tuntutan perubahan yang mendasar terhadap aspek – aspek ekonomi, politik dan hukum , hal ini, ini akan berdampak pada tekanan dan pengawasan masyarakat secara langsung pada penyelenggaraan pemerintahan, maka peran Sumber Daya Manusia masa kini menjadi penentu bagi keberhasilan sebuah aktifitas yang dilakukan dalam suatu lembaga organisasi , baik instansi pemerintah, Badan Usaha Milik Negara maupun Perusahaan - perusahaan swasta. Untuk itu sangat diperlukan pemeliharaan dan pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai salah satu aset. Visi tersebut dapat diartikan bahwa pimpinan yang berhasil pada masa akan datang adalah pemimpin yang cepat tanggap, terbuka, profesional dan mempunyai visi human oriented serta mengelolanya secara efektif dan mempunyai prespektif jauh kedepan.

Agar Sumber Daya Manusia dalam suatu organisasi dapat bekerja dengan efisien dan efektif, maka kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting untuk dapat mempengaruhi dan menggerakkan bawahannya guna mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Keberhasilan maupun kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan



yang dimiliki orang – orang yang disertai tugas memimpin organisasi. Jadi dapat disepakati bahwa faktor kepemimpinan sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi

Efektifitas kepemimpinan bukan saja ditentukan oleh seorang pemimpin, akan tetapi justru merupakan hasil kerja sama antara pemimpin dan bawahannya atau dengan orang yang dipimpinnya. Pemimpin tidak dapat berbuat banyak tanpa partisipasi dari orang – orang yang dipimpinnya, sebaiknya orang – orang yang dipimpin tidak akan efektif menjalankan tugas dan kewajiban tanpa adanya pengendalian, pengarahan dan kerjasama dengan pemimpin, karena semakin aktif orang-orang yang dipimpin akan semakin dinamis kehidupan suatu organisasi.

Kedudukan susunan organisasi, tugas dan fungsi Pemerintah dengan berlakunya Otonomi Daerah berdasarkan undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 dalam arti sebagai perangkat Pemerintah pusat berubah menjadi perangkat daerah Kabupaten Minahasa Selatan.

Perubahan paradigma kedudukan Kepala sekolah tersebut di atas diatur pada Perda No. 15 tahun 2008 tentang Susunan Organisasi dan Tata kerja Kepala sekolah, dan Peraturan Bupati Minahasa Selatan Nomor 69 tahun 2008 tentang Organisasi Tata kerja (OTK) sebagai berikut :

- Merupakan Perangkat Daerah yang mempunyai wilayah tertentu dan dipimpin oleh Kepala sekolah.
- Kepala sekolah sebagaimana dimaksud ayat (1) berkedudukan sebagai koordinator penyelenggaraan Pemerintahan di wilayah kerjanya berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah Kabupaten Minahasa Selatan

Fenomena yang ada dilapangan menggambarkan setiap ada pergantian Pimpinan di sekolah selalu ada perubahan dalam kinerja guru. periode pimpinan si 'a' prestasi kinerja guru sangat baik sekali dan pimpinan si 'b' prestasi kinerja guru menurun. ini disebabkan gaya kepemimpinan yang diterapkan pimpinan satu dengan yang lain berbeda sehingga kinerja guru di SMP Kecamatan Tenga Minahasa Selatan tidak stabil dan sangat bervariasi. Hal ini masih ditemukan adanya guru yang memerlukan pengawasan, pengarahan dan bimbingan oleh seorang pimpinan, guru cenderung kurang atau tidak aktif bekerja sehingga masih adanya keikutsertaan seorang pemimpin walaupun pada dasarnya mereka memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan sehingga mengakibatkan hasil pekerjaan kurang maksimal dan laporan administrasi tidak tepat waktu. Hal ini menuntut gaya kepemimpinan seorang pemimpin



untuk mengaktualkan model kepemimpinan secara tepat sesuai dengan tingkat kematangan guru.

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang diperlihatkan seorang pemimpin pada saat memimpin pada saat mempengaruhi aktivitas orang lain baik sebagai individu maupun kelompok.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

Kinerja

Kinerja seorang bawahan pada dasarnya adalah merupakan hasil kerja seorang guru selama periode tertentu. dibandingkan dengan beberapa kemungkinan, misalnya standart, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Tinggi rendahnya kinerja seorang guru merupakan suatu ukuran terhadap efisien dan efektifitas suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu peningkatan kinerja guru-guru dapat dimanfaatkan sebagai saran untuk mencapai tujuan organisasi. Namun demikian dalam kenyataan ini tidaklah muda, sebab banyak faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja seseorang.

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian ini menggunakan pendekatan eksplanatori dengan survei yang menjelaskan Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Guru di SMP Kecamatan Tenga Kabupaten Minahasa Selatan

Variabel Penelitian

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel, Indikator dan Cara Pengukuran

Variabel	Indikator	Item Pernyataan	Pengukuran
Gaya	Gaya Instruktif	1. Penetapan penetapan tujuan	Skala likert



Variabel	Indikator	Item Pernyataan	Pengukuran
Kepemimpinan (X 1)		2.Pengarahan 3.Batasan peranan pada bawahan 4.Pengawasan Pekerjaan 5.Inisiatif pemecahan Masalah	
	Gaya Konsultatif	6.Dukungan Moril bawahan 7.Petunjuk pada bawahan 8.Tanggapan atas persoalan yang dihadapi guru 9.Kesempatan berkonsultasi pada bawahan 10.Kesempatan memberikan saran	Skala likert
	Gaya Partisipatif	11.Bimbingan pada bawahan 12.Kebersamaan dalam penyelesaian tugas. 13.Menerima pendapat bawahan 14.Tanggung jawab	Skala likert
	Gaya Delekatif	15.Delegasi kewenangan pada staf 16.Memberi tanggungjawab yang besar pada staf 17.Pengawasan 18.Sering melibatkan bawahan untuk mendiskusikan pekerjaan 19.Kontrol atas tugas-tugas	Skala likert
Lingkungan Kerja (X 2)	Fisik	20.Sarana Pembelajaran 21.Prasarana	Skala likert
	Non Fisik	22.Hubungan sesama rekan kerja	Skala likert
Kinerja Guru (Y)	Kualitas hasil Kerja	23.Dalam menyelesaikan pekerjaan hasil pekerjaan berorientasi prosedur kerja. 24.Hasil pekerjaan dapat diterima dan disetujui oleh pimpinan	Skala likert
	Kwantitas hasil kerja	25.Hasil pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan 26.Penyelesaian atau beban kerja dapat diselesaikan sesuai dengan yang ditetapkan	Skala likert
	Ketepatan Waktu	27.Penyelesaian tugas tepat waktu 28.Penyelesaian pekerjaan hari ini diselesaikan hari itu juga	Skala likert

F. Instrumen Penelitian

1. Uji validitas
2. Uji Reliabilitas

G. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru pada satuan kerja di SMP Kecamatan Tenga Kabupaten Minahasa Selatan, yang berjumlah 40 orang untuk memperjelas rincian populasi maka dapat dilihat pada tabel 2:

Tabel 2. Gambaran Perincian Sekolah



No	Nama Sekolah	Perincian Guru
1	SMP Negeri 1 Tenga di Tenga	23
2	SMP Negeri 6 Tenga, di Teep	17
J u m l a h		40

Sumber : Data diolah, 2015

Oleh karena dalam penelitian ini dilakukan sensus maka seluruh populasi dijadikan sampel untuk diteliti.

Teknik Analisis Data

1. Analisis Deskriptif
2. Uji Asumsi Klasik
3. Uji Model Regresi
4. Pengujian Hipotesis

Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMP Kecamatan Tenga Kabupaten Minahasa Selatan secara simultan (F-test) dan parsial (t-test)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tes Validitas dan Reabilitas

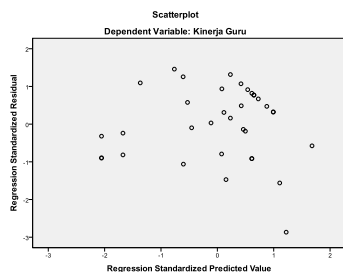
Berdasarkan hasil olah data tampak bahwa seluruh indikator (X_1 dan X_2) dikatakan valid dan reliable

Uji Asumsi Klasik

Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. dasar pengambilan keputusan suatu model regresi dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas adalah jika tidak ada pola yang jelas, serta titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Gambar 4.1. akan menjelaskan hasil uji Heteroskedastisitas sebagai berikut :





Gambar 1. Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan diatas dapat dilihat bahwa tidak ada pola yang terbentuk, dengan kata lain grafik menggambarkan plot menyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. Ini membuktikan bahwa variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terbebas dari Heteroskesdastisitas.

Uji Multikolinearitas

Tujuan dilakukannya uji asumsi multikolinearitas adalah untuk menguji apakah pada model regresi terdapat korelasi antar variabel independen yaitu Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2). Suatu model regresi yang baik seharusnya bebas dari masalah multikolinearitas dan tidak terdapat korelasi antar variabel independen.

Tabel 3. Multikolienariti

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Gaya Kepemimpinan	.720	1.389
Lingkungan Kerja	.720	1.389

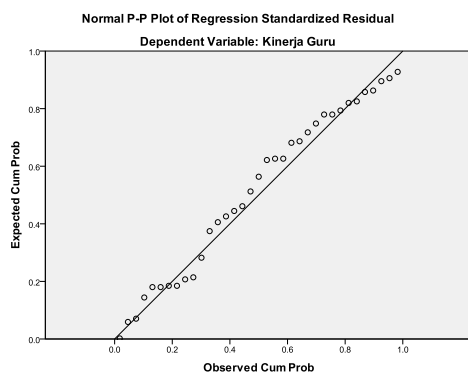
Sumber: Data Olahan SPSS 19 Tahun 2016

Selain itu dapat diketahui melalui besar VIF dan tolerance (Tabel 3), dimana jika nilai VIF dan tolerance berada di sekitar angka < 10 maka model regresi bebas multikolinearitas dalam penelitian ini tidak terjadi hubungan diantara variabel-variabel independen yaitu Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2). Dengan demikian, asumsi multikolinearitas terpenuhi (bebas dari multikolinearitas). Berdasarkan hasil dalam tabel output SPSS diatas dapat dilihat tidak terjadi gejala multikolinieritas karena nilai VIF Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) berada disekitar angka < 10 atau mempunyai nilai sebesar 1,389, hal ini berarti tidak terjadi hubungan diantara variabel-variabel independen. dengan demikian, asumsi multikolinearitas terpenuhi (bebas dari multikolinearitas).

Uji Normalitas



Uji asumsi normalitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel independen Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) dan dependen Kinerja Guru (Y) di SMP Kecamatan Tenga Kabupaten Minahasa Selatan mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah apabila distribusi data normal atau mendekati normal, jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka memuhi asumsi normalitas.



Gambar 3. Uji Normalitas

Dari gambar diatas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Hal ini membuktikan bahwa model Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Guru (Y) di SMP Kecamatan Tenga Kabupaten Minahasa Selatan dalam uji asumsi normalitas telah terpenuhi.

Analisis Regresi Berganda

Dalam perhitungan regresi berganda antara Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) sebagai variabel bebas dan Kinerja Guru (Y) di SMP Kecamatan Tenga Kabupaten Minahasa Selatan sebagai variabel tak bebas, dengan menggunakan bantuan paket program komputer Berdasarkan hasil bantuan *software Program SPSS Version 19.0*, Dari hasil pengolahan data pada lampiran adalah sebagai berikut :

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.394	.733		-.537	.595
Gaya Kepemimpinan	.820	.195	.523	4.209	.000
Lingkungan Kerja	.300	.095	.392	3.159	.003

Sumber: Data Olahan SPSS 19 Tahun 2016

Dari hasil analisis, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :



$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = -0,394 + 0,820 X_1 + 0,300 X_2 + e$$

Dari persamaan regresi linier berganda di atas, dapat menginformasikan bahwa :

- Nilai konstant sebesar -0,394 artinya jika variabel yang diteliti dalam hal ini Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) secara bersama - sama bertambah sebesar satu skala atau satu satuan maka akan meningkatkan Terhadap Kinerja Guru (Y) di SMP Kecamatan Tenga Kabupaten Minahasa Selatan sebesar -0,394.
- Nilai Koefisien sebesar 0,820 artinya jika variabel yang diteliti dalam hal ini Gaya Kepemimpinan (X_1) bertambah sebesar satu skala atau satu satuan maka akan meningkatkan Kinerja Guru (Y) di SMP Kecamatan Tenga Kabupaten Minahasa Selatan sebesar 0,820.
- Nilai Koefisien sebesar 0,300 artinya jika variabel yang diteliti dalam hal ini Lingkungan Kerja (X_2) bertambah sebesar satu skala atau satu satuan maka akan meningkatkan Kinerja Guru (Y) di SMP Kecamatan Tenga Kabupaten Minahasa Selatan sebesar 0,300.

Koefisien Korelasi (r)

Koefisien korelasi digunakan untuk mengukur besarnya Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Guru (Y) di SMP Kecamatan Tenga Kabupaten Minahasa Selatan. Nilai Koefisien korelasi dapat dilihat dalam Tabel 5 dibawah ini :

Tabel 5. Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.803 ^a	.645	.622	.28843	2.215

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Data Olahan SPSS 19 Tahun 2016

Berdasarkan hasil analisa korelasi (r) yaitu sebesar 0,803 hal ini menunjukkan bahwa hubungan Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Guru (Y) di SMP Kecamatan Tenga Kabupaten Minahasa Selatan mempunyai hubungan yang kuat.

Koefisien Determinansi (r^2)

Untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Guru (Y) di SMP Kecamatan Tenga Kabupaten Minahasa Selatan dapat dilihat yaitu dari koefisien determinannya (r^2) dalam tabel diatas. Nilai r^2 pada penelitian ini sebesar 0,645 dapat diartikan bahwa besarnya kontribusi variable Gaya



Kepemimpinan (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Guru (Y) di SMP Kecamatan Tenga Kabupaten Minahasa Selatan sebesar 64,5% sedangkan sisanya sebesar 35,5% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis secara simultan dilakukan untuk mengetahui pengaruh Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Guru (Y) di SMP Kecamatan Tenga Kabupaten Minahasa Selatan maka dilakukan uji hipotesis secara simultan dengan menggunakan angka F pada tabel dibawah ini.

Pengujian dilakukan dengan cara membandingkan angka taraf signifikan hasil perhitungan dengan taraf signifikan 0,05 (5%) dengan kriteria sebagai berikut :

- Jika $F_{hitung} (sig) \geq 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a di tolak
- Jika $F_{hitung} (sig) < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a di terima

Tabel 6. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.827	2	2.413	29.011	.000 ^a
	Residual	2.662	32	.083		
	Total	7.489	34			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Data Olahan SPSS 19 Tahun 2016

Nilai F_{hitung} sebesar 29.011 yang signifikan 0,005. Karena $sig < 0.05$ ini berarti H_0 ditolak H_a diterima. Dengan demikian rumusan hipotesis yang menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) Secara Simultan Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru (Y) di SMP Kecamatan Tenga Kabupaten Minahasa Selatan, diterima dan menolak rumusan hipotesis yang menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) Secara Simultan Tidak Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru (Y) di SMP Kecamatan Tenga Kabupaten Minahasa Selatan.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji parsial digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) Secara Parsial Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru (Y) di SMP Kecamatan Tenga Kabupaten Minahasa Selatan dengan cara melakukan perbandingan antara nilai-nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} pada $\alpha = 0.05$ atau membandingkan probabilitas pada taraf nyata 95% dari koefisien parsial (r) sehingga dapat diketahui pengaruh



variabel bebas secara individu . dengan menggunakan kriteria uji hipotesis dengan uji t sebagai berikut:

- $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ (0,05), maka H_0 diterima sehingga H_a ditolak.
- $t_{hitung} > t_{tabel}$ (0,05), maka H_0 ditolak sehingga H_a diterima.

Adapun hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat dalam Tabel dibawah ini:

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial

Model	Standardized Coefficients	t	Sig.
1 (Constant)		-.537	.595
Gaya Kepemimpinan	.523	4.209	.000
Lingkungan Kerja	.392	3.159	.003

Sumber: Data Olahan SPSS 19 Tahun 2016

Berdasarkan hasil perhitungan dalam tabel diatas diperoleh :

- Nilai t_{hitung} untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) 4,209 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 2,042 artinya variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) Secara Parsial berpengaruh terhadap Kinerja Guru (Y) di SMP Kecamatan Tenga Kabupaten Minahasa Selatan ini berarti H_a diterima.
- Nilai t_{hitung} untuk variabel Lingkungan Kerja (X_2) 3,159 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 2,042 artinya variabel Lingkungan Kerja (X_2) Secara Parsial berpengaruh terhadap Kinerja Guru (Y) di SMP Kecamatan Tenga Kabupaten Minahasa Selatan ini berarti H_a diterima.

Pembahasan

Gaya Kepemimpinan mempunyai rata-rata minimum sebesar 3,84 dengan nilai rata-rata maksimum sebesar 4,95 dengan nilai rata-rata sebesar 4,95. Hal ini berarti responden menjawab setiap indicator pertanyaan mengenai Gaya Kepemimpinan dengan skor yang melebihi nilai tengah yaitu nilai 3 (Normal). Kebanyakan responden cenderung menjawab pertanyaan tentang Gaya Kepemimpinan dengan nilai yang tinggi.

Hal yang samapun terjadi dengan Variabel Lingkungan Kerja dengan nilai rata-rata 4,34 yang melebihi nilai 3 (normal). Hal ini mengidentifikasikan bahwa responden cenderung mempunyai nilai dukungan positif atau lebih setuju dengan pendapat mengenai Lingkungan Kerja yang diwakili oleh beberapa indikator yang dituangkan dalam pertanyaan-pertanyaan kuesioner untuk mengukur nilai dari Lingkungan Kerja itu sendiri.



Nilai kinerja Guru pun mengalami hal yang sama yaitu nilai rata-rata diatas nilai 3 (Normal) dengan pengertian bahwa responden cenderung menjawab pertanyaan indikator mengenai Kinerja Guru dengan pernyataan setuju.

Berdasarkan hasil penelitian diatas didapati bahwa secara simultan atau bersama-sama dan Secara Parsial atau masing – masing, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMP Kecamatan Tenga Kabupaten Minahasa Selatan. Ini terbukti dengan Nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} dengan nilai signifikansi yang melebihi 95% dan tingkat kemungkinan perhitungan model ini melakukan kesalahan < 0.05 . Begitupun secara parsial nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai signifikansi yang melebihi 95% dan tingkat kemungkinan perhitungan model ini melakukan kesalahan < 0.05 .

Hal ini berbeda dengan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sri Suryani (1997:124) yang dalam penelitiannya mengenai pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja yang bertujuan untuk menjelaskan pengaruh kematangan karyawan, gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja, kematangan karyawan terhadap prestasi kerja. Dari hasil analisa dilakukannya dengan menggunakan uji F serta uji T, didapati bahwa kematangan karyawan tidak berpengaruh terhadap gaya kepemimpinan.

Berbeda dengan hasil penelitian oleh Suryani, hasil pengolahan data dalam penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sudarmojo (2000 : 112) dalam penelitiannya tentang pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap motivasi dan kinerja Polisi Lalu Lintas diJajaran Polwil Kediri, menemukan bahwa terdapat hubungan dan pengaruh yang signifikan antara variabel-variabel kepemimpinan yang berorientasi pada tugas dan hubungan secara bersama-sama terhadap variabel motivasi kerja dengan koefisien korelasi berganda (R) sebesar = 0,638 temuan lain dalam penelitiannya menunjukkan pula bahwa terdapat hubungan dan pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi kerja (Z) terhadap kinerja dengan $r = 0,664$ dan koefisienregresi (b) = 1,715.

Begitupun dengan penelitian yang dilakukan oleh Djumaidi, (2006) berjudul “Pengaruh Kondisi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru Lembaga Pendidikan Non Formal di Jawa Timur”. Penelitian Djumaidi bertujuan untuk mengkaji kondisi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pada Guru lembaga pendidikan non formal di Jawa Timur. Teknik analisis data yang dipergunakan di penelitiannya adalah *Structural Equation Model* (SEM) yang merupakan kumpulan teknik statistik yang memiliki kemampuan menguji suatu rangkaian hubungan yang



kompleks. *Software* yang digunakan adalah AMOS 4.01, dan dibantu dengan *software* SPSS 13 untuk keperluan tabulasi data. Pengambilan data dilakukan dengan menggunakan teknik pengumpulan sampel dengan *purposive sampling*, yang diambil secara acak pada tahap-tahap tertentu, namun didasarkan pada kriteria yang telah ditetapkan. Populasi penelitian adalah Guru pendidikan nonformal yang ada di Jawa Timur. Penelitian Djumaidi melibatkan 150 orang responden, melalui pengumpulan data yang berasal dari kuesioner responden dan wawancara. Hasil temuan membuktikan kondisi kerja berhubungan dengan kepuasan kerja dan kinerja guru, dan kondisi kerja yang berhubungan dengan kepuasan kerja dan motivasi kerja. Hasil ini menunjukkan adanya 2 (dua) buah variabel tujuan di dalam model konseptual yang baru, masing-masing yaitu motivasi kerja dan kinerja Guru yang memiliki sebuah variabel perantara yang sama yaitu kepuasan kerja guru

Dalam penelitian ini selain mengemukakan tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMP Kecamatan Tenga Kabupaten Minahasa Selatan dengan menggunakan SPSS untuk pengujian Hipotesis, penelitian ini juga mengemukakan variabel dominan yang mempengaruhi Kinerja Guru di SMP Kecamatan Tenga Kabupaten Minahasa Selatan. Berdasarkan hasil multiple regresi didapati, variabel yang mempunyai pengaruh dominan Terhadap Kinerja Guru di SMP Kecamatan Tenga Kabupaten Minahasa Selatan adalah Variabel Gaya Kepemimpinan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil pengolahan data dan pembahasan dalam penelitian ini dapat ditarik kesimpulan berupa:

1. Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru (Y) di SMP Kecamatan Tenga Kabupaten Minahasa Selatan mempunyai hubungan yang kuat.
2. Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Secara Parsial dan Simultan berpengaruh Terhadap Kinerja Guru di SMP Kecamatan Tenga Kabupaten Minahasa Selatan.
3. Variabel dominan yang mempengaruhi Terhadap Kinerja Guru di SMP Kecamatan Tenga Kabupaten Minahasa Selatan adalah Variabel Gaya Kepemimpinan.

Saran



1. Dalam peran manajerial pada SMP Kecamatan Tenga Kabupaten Minahasa Selatan perlu melihat tentang Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja yang pada akhirnya akan mempengaruhi mempengaruhi Kinerja Guru (Y) di SMP Kecamatan Tenga Kabupaten Minahasa Selatan.
2. Untuk peneliti selanjutnya mungkin perlu ditambahkan variabel yang lain ataupun menambah variable pemoderasi atau *intervening* untuk membuat penelitian ini menjadi lebih akurat dengan tingkat pendekatan yang berbeda – beda sehingga dapat membantu dalam proses penelitian selanjutnya.

REFERENCES

- Agus, Dharma (trans) Dessler, Garry, 1995, *Manajemen Personalia, Teknik dan Konsep Modern*, Erlangga, Jakarta.
- Alex. Nitisemito (2000). *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed. 3, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Gibson, James, L. John, M, Ivancvich dan James, H, Donnelly, Jr, 1986, *Organization, sixth edition Plano* Texas Businness Publications Inc.
- , 1999, *Organisasi Gaya Struktur Proses*, Jilid dua Edisi Kedelapan Binapura Aksara, Jakarta.
- Hair. Joseph, Anderson, E. Rolp, Tatham, L. Ronald and Black, C. William. 1992. *Multivariate Data Analysis, With Readings*, Macmillan Publishing Company, New York.
- Hadari Nawawi (2006), *“Kepemimpinan Mengektifkan Organisasi”*, UGM – Gajah Mada University Press.
- Hasibuan, , Melayu, 1991, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dasar dan Kunci Keberhasilan*, CV. H. Masagung, Jakarta.
- Haider, John, 1994, *Kepemimpinan Tao*, Alih Bahasa Djarot Suseno dan Ramelan Seri Pustaka Eksekutif (N P 13) PPM Jakarta, PT. Pustaka Bina Pressindo.
- Imam Haryadi (2005), *“Apa Dan Bagaimana Lingkungan Yang Berkualitas”*, Direktorat Peningkatan Kualitas Lingkungan, Jakarta.
- Mangkunegara,. Anwar Prabu, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosda Karya Bandung.
- Imam Haryadi (2005), *“Apa Dan Bagaimana Lingkungan Yang Berkualitas”*, Direktorat Peningkatan Kualitas Lingkungan, Jakarta.
- Miles, Mary, 1984, *The Effective Manager, Semi Tough, Dalam seri Manajemen Sumber Daya Manusia*, Editor A Dale Tilpe, Jakarta : PT. Elek Media Komputindo, 1999.
- Nainggolan, 1986, *Pembinaan Pegawai Negeri Sipil*, PT. Pertja, Jakarta.
- Pamuji, , 1995, *Kepemimpinan Pemerintah di Indonesia*, Edisi 1 Cetakan ketujuh, Jakarta, Bumi Aksara.
- Peraturan Daerah Kota Banjarmasin, No. 8 Tahun 2000, *tentang Fungsi dan Tugas Dinas Pendapatan Daerah Kota Banjarmasin*.
- Permadi, 1992, *Pimpinan dan Kepemimpinan Dalam Organisasi*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Peraturan Pemerintah No 74 Tahun 2008 *Tentang Guru*



- Robbin, Stephen . 1996, *Gaya Organisasi, Konsep Kontroversi Aplikasi*, Edisi Bahasa Indonesia, A Simon S Cluster Company Englewood, New Jersey.
- Santoso, Singgih, 2000, *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*, Elex Media Komputindo Kelompok Gramedia Jakarta.
- Siagian, Sondang, , 1995, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sedarmayanti (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju, Bandung.
- Suryadi Perwiro Sentono (2001). *Model Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia, Asia dan Timur Jauh*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sofyan Cikmat (trans) Alewine, Thomas C, 1999, *Penilaian Kinerja dan Standar Kinerja*, Elex Media Komputindo Jakarta.
- (trens) Bache, John A. 1999, *Penilaian Kinerja : marilah Kita Tinggalkan Penilaian dan Memulai Pengkajian*, Elex Media Komputindo, Jakarta.
- (trens) Batemen, Thomas S. Gerald R. Ferris, dan Stephen Strasser, 1999, *Mengapa Dibalik Kinerja Individu*. Elex Media Komputindo Jakarta.
- (trens) Bolt, Jemes F dan Geary A. Rummler, 1999. *Menutup Kesejahteraan Dibalik Kinerja Manusia*. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- (trens) Mill, Robert C. 1999. *Mengangkat Organisasi : Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Perbaikan Suasana Kerja*. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- (trens) Timpe, A. Dale, 1999, *Kinerja, Sari Manajemen Sumber Daya Manusia*. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Sutarto, 1991, *Dasar-dasar Kepemimpinan Administrasi*, Gajahmada University Press, Yogyakarta.
- Terry, George . *Asas-asas Manajemen*, Edisi Delapan Alih Bahasa Winardi, Bandung, Penerbit Alumni.
- Thoha, Miftah, 1995. *Gaya Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*, CV. Rajawali Jakarta.
- Tjokroamidjojo, Bontoro, 1987, *Pengantar Administrasi Pembangunan*, Cetakan Ke-11. LP3ES. Jakarta.
- Undang-Undang No. 8 Tahun 1974. *Tentang Pokok-Pokok Pegawaian*.
- Undang-Undang No 14 Tahun 2005 *Tentang Guru dan Dosen*
- Wahyosumedjo, 1998. *Kepentingan dan Motivasi*. Jakarta. Ghalia Indonesia.

