

Turnitin Agusdin C20

by A. Agusdin

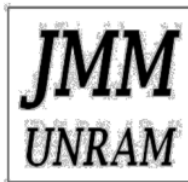
Submission date: 21-Sep-2021 08:04AM (UTC+0700)

Submission ID: 1653435217

File name: 021 Artikel Agusdin, SE., MBA., DBA_C21.pdf (1,002.4K)

Word count: 5453

Character count: 33844



**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL,
ETOS KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA
GURU (STUDI PADA YAYASAN TARBİYATUL ISLAM
NW WANASABA LOMBOK TIMUR)**

Ll. Abd. Hafidz¹, Agusdin², Hermanto³

¹Magister Manajemen FEB Unram. E-mail: hafidzmahrim@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unram. E-mail: dragusdin@gmail.com

³Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unram. E-mail: hermanto2307@gmail.com

ARTICLE INFO	ABSTRACT
<p>Keywords : <i>Independent variable, dependent variable, Partial, simultaneous</i></p> <p>Kata Kunci : Variabel bebas, variabel terikat, Parsial, Simultan</p> <p>How to cite : Hafidz, Ll. Abd., Agusdin., Hermanto., (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Etos Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru (Studi Pada Yayasan Tarbiyatul Islam Nw Wanasaba Lombok Timur). 9 (4), JMM UNRAM, 325-340</p> <p>DOI : http://dx.doi.org/10.29303/jmm.v9i4.558</p> <p>Dikumpulkan : 04 Agustus 2020 Direvisi : 23 September 2020 Dipublikasi : 04 November 2020</p>	<p>ABSTRACT</p> <p>As the power of educating, teaching, guiding, directing, training, evaluating, and evaluating student teacher performance will be very supportive. One way to improve teacher performance is to pay attention to factors that can improve teacher performance. Paying attention to the factors that affect the teacher's performance delivered by Gibson, its relation to teacher performance at the Tarbiyatul Islam Foundation Nahdlatul Wathan Wanasaba as an object of research will be seen from three variables; (1) organizational variables related to leadership; (2) psychological variables include personality in the form of work ethic and (3) individual variables include the ability or competence of teachers.</p> <p>Based on the above circumstances, the purpose of this study is to analyze and determine the effect of transformational leadership, work ethics and competency in a pasial (separate) and simultaneously (together) manner on teacher performance at the Tarbiyatul Islam NW Wanasaba East Lombok Foundation. To meet these objectives, multiple linear regression analysis is carried out, namely t test and F test. Before conducting multiple linear regression analysis, first classical assumptions are tested of all variables that are valid and reliability. Finally, interpret the results and conclusions.</p> <p>After multiple linear regression analysis is done, the result that is spatially and simultaneous transformational leadership, work ethic and competence significantly affect the performance of teachers at the Islamic Foundation NW Wanasaba Tarbiyatul East Lombok.</p>

	<p>Sebagai tenaga mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik kinerja guru akan sangat menunjang. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja guru adalah memperhatikan faktor-faktor yang bisa meningkatkan kinerja guru. Memperhatikan faktor yang mempengaruhi kinerja guru yang disampaikan oleh Gibson, kaitannya dengan kinerja guru pada Yayasan Tarbiyatul Islam Nahdlatul Wathan Wanasaba sebagai obyek penelitian akan dilihat dari tiga variable; (1) variabel organisasi yang terkait dengan kepemimpinan; (2) variabel psikologis meliputi kepribadian dalam bentuk etos kerja. dan (3) variabel individu meliputi kemampuan atau kompetensi guru.</p> <p>Berdasarkan keadaan di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional, etos kerja dan kompetensi secara spasial (1) pisah dan secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja guru pada Yayasan Tarbiyatul Islam NW Wanasaba Lombok Timur. Untuk memenuhi tujuan tersebut maka dilakukan analisis regresi linier berganda yaitu uji t dan uji F. Sebelum melakukan analisa regresi linier berganda, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik dari semua variabel yang sudah valid dan reabilitas. Terakhir melakukan interpretasi hasil dan kesimpulan.</p> <p>Setelah analisis regresi linier berganda dilakukan (1) diperoleh hasil bahwa secara spasial dan simultan kepemimpinan transformasional, etos kerja dan kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru pada Yayasan Tarbiyatul Islam NW Wanasaba Lombok Timur.</p>
	<p><i>Copyright © 2020. Ll. Abd. Hafidz, Agusdin, Hermanto. All rights reserved.</i></p>

1. PENDAHULUAN

Organisasi sekolah adalah sebuah perserikatan di bawah manajemen sekolah yang bertujuan untuk membantu menciptakan sebuah kondisi yang efektif dari kegiatan sekolah (Priansa, 2014:43). Salah satu elemen pokok dalam organisasi sekolah guru. Hal ini sesuai dengan Undang-Undang Republik Indonesia N0 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 1 ayat (1) menyatakan bahwa: Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Yayasan Tarbiyatul Islam NW Wanasaba merupakan salah satu lembaga pendidikan atau sekolah yang ada di Nusa Tenggara Barat (NTB) dan memiliki beberapa jenjang pendidikan. Secara umum kepemimpinan Kepala Madrasah/Sekolah di lingkungan Yayasan Tarbiyatul Islam NW Wanasaba berjalan normal layaknya di semua organisasi atau

lembaga harus ada pemimpinnya. Namun existensinya sebagai pemimpin lembaga dengan segala tugas dan fungsinya masih belum optimal. Kaitannya dengan etos kerja pada guru-guru Yayasan Tarbiyatul Islam NW Wanasaba sesungguhnya telah didasari dengan nilai pengabdian. Artinya mengajar sebagai bentuk pengabdian, mengajar sebagai ibadah, mengajar sebagai panggilan jiwa, mengajar sebagai bentuk pelayanan itu sejalan dengan spirit dalam gerak perjuangan Yayasan Tarbiyatul Islam NW Wanasaba. Fenomena yang ada saat ini spirit perjuangan mulai tergeser dengan nilai-nilai yang bersifat pragmatis. Orientasi guru tidak lagi mengajar sebagai bentuk pengabdian saja, tapi mengharapkan insentif dari kerja yang telah dilakukan, seperti honor terstandarisasi dengan baik, harapan dan jaminan mendapatkan sertifikasi guru dan atau untuk mencukupkan jam bagi yang sudah berstatus guru sertifikasi di lembaga pendidikan yang lain. Standarisasi guru pada Yayasan Tarbiyatul Islam NW Wanasaba tergolong memadai namun dari segi kompetensi guru masih sedang, hal ini tergambar dari jumlah guru yang tersertifikasi masih 48 orang setara dengan 33,33 % sementara yang belum tersertifikasi sebanyak 96 orang atau setara dengan 66,67 %. Disamping itu juga masih banyak guru yang mengajar tidak sesuai dengan disiplin keilmuannya (Sumber : Yayasan Tarbiyatul Islam NW Wanasaba Lombok Timur).

Menurut Gibson., *at al* (1985:51-53) dalam Supardi (2012:19) kinerja guru dipengaruhi oleh tiga kelompok variabel, yaitu : pertama variabel individu meliputi kemampuan dan keterampilan fisik (dalam hal ini kemampuan dan keterampilan memahami kurikulum), latar belakang (keluarga tingkat sosial, pengalaman), demokratis (umur, etnis, jenis kelamin). Kedua variabel organisasi meliputi sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur, desain organisasi. Ketiga variabel psikologis meliputi persepsi, sikap, kepribadian, belajar, motivasi, kepuasan kerja, iklim kerja.

Beberapa penelitian empiris telah menemukan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru. Seperti hasil penelitian Heryana M., (2015), Rustamaji, ACP., *at al* (2017), Yusuf, D.U., (2017), Suhada, *at al* (2019), Azizah N., *at al* (2019), Wote, AYV., *at al* (2019) yang menemukan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Sedangkan penelitian telah menemukan bahwa etos kerja mempengaruhi kinerja guru seperti hasil penelitian Hakim, H (2017), Putra, CAA., *at al* (2017), Sujana I.K., *at al* (2018), Marlina (2019), Ismawantini, NKL., *at al* (2019), Fairy, SNPO., *at al* (2019), Muliartini, N.M., *at al* (2019), Waang M, *et al.*, (2019). Selain faktor Kepemimpinan dan etos kerja, factor lain yang mempengaruhi kinerja adalah kompetensi. Beberapa penelitian telah menemukan bahwa kompetensi berkontribusi dalam meningkatkan kinerja seperti penelitian Turangan (2017), Aminatuzzuhro (2017), Nurdianti (2017), Hudayati (2018), Suandi (2018), Heriswanto (2018) dan Patarai, *et al.*, (2018) yang dalam penelitiannya menemukan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kinerja guru.

Memperhatikan faktor yang mempengaruhi kinerja yang disampaikan oleh Gibson dan beberapa fakta empiris tersebut di atas, maka penelitian ini menjadi penting dan berusaha mengungkapkan pengaruh kepemimpinan transformasional, etos kerja dan kompetensi terhadap kinerja guru. Penelitian dilaksanakan di Yayasan Tarbiyatul Islam Nahdlatul Wathan Wanasaba dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Etos Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru (Study pada Yayasan Tarbiyatul Islam NW Wanasaba Lombok Timur). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional, etos kerja dan kompetensi terhadap kinerja guru pada Yayasan Tarbiyatul Islam NW Wanasaba Lombok Timur.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Kepemimpinan transformasional merupakan proses dimana orang terlibat dengan orang lain, dan menciptakan hubungan yang meningkatkan motivasi dan moralitas dalam diri pemimpin dan pengikut. Jenis pemimpin ini memiliki perhatian pada kebutuhan dan motif pengikut, serta mencoba membantu pengikut mencapai potensi terbaik mereka (Northouse, 2013). Seorang pemimpin dikatakan transformasional diukur dari tingkat kepercayaan, kepatuhan, kekaguman, kesetiaan dan rasa hormat para pengikutnya (Karim, 2010;20).

Berdasarkan penelitian Hasel dan Bram (dalam Keller (1992), sailana (2005), dan atmojo (2018)) menemukan para pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional menghasilkan kerja yang jauh lebih tinggi dibandingkan dengan pemimpin yang tidak menerapkan kepemimpinan transformasional. Sedangkan Suyanto (2001) berpendapat bahwa seorang kepala sekolah perlu mengadopsi gaya kepemimpinan transformasional karena mampu meningkatkan kinerja guru. Hal ini sejalan dengan penelitian Tokhibin & Wuradji, (2013), Heryana (2015), Yuliati (2015), Yusuf (2017), dan Rustamaji (2017) yang menemukan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Tasmara (2002) etos kerja adalah totalitas kepribadian dirinya serta caranya mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna ada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal sehingga pola hubungan antara manusia dengan dirinya dan antara manusia dengan makhluk lainnya dapat terjalin dengan baik.

Etos kerja guru merupakan semangat kerja yang harus dimiliki oleh guru guna keberhasilannya. Memiliki etos kerja yang tinggi akan mempengaruhi kinerja guru yang sesuai dengan yang diharapkan. Sukardewi, et al., (2013) dalam penelitiannya di SMA negeri di Kota Amlapura menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wiriani, et al., (2013) putra et.al., (2013) Hakim (2017), Waang et.al., (2019) dan Marlina (2019) yang menemukan bahwa etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Menurut Wibowo (2014;271) Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut

Penelitian yang dilakukan oleh Turangan (2017) di SMA Negeri 1 Manado Hasil penelitian ini menemukan bahwa terdapat kontribusi yang positif dan signifikan antara kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Aminatuzzuhro (2017), Nurdianti (2017), Hidayati (2018), Suandi (2018), Heriswanto (2018) dan Patarai at.al (2016) yang dalam penelitiannya menemukan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kinerja kinerja guru.

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel *independent* (X) secara individual dalam menerangkan variasi variabel *dependent* (Y) (Ghozali, 2001).

Langkah-langkah Uji Hipotesis untuk Koefisien Regresi adalah:

Perumusan Hipotesis Nihil (H_0) dan Hipotesis Alternatif (H_1)

1. $H_0 : \beta_1 = 0$

Tidak ada pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel bebas (X_1, X_2, X_3) terhadap variabel terikat (Y).

2. $H_1 : \beta_0 \neq 0$

Ada pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel bebas (X_1, X_2, X_3) terhadap variabel terikat (Y).

Sedangkan untuk mengetahui hubungan antara variabel *independent* (X) dan variabel *dependent* (Y), secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel *dependent* (Y) dapat dilakukan dengan menggunakan uji F.

Langkah-langkah pengujiannya adalah sebagai berikut (Ghozali, 2005)

- a. Menentukan Formulasi Hipotesis
 - $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$, artinya variabel X_1, X_2, X_3, X_4 dan X_5 tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap variabel Y .
 - $H_1 : \beta_1 = \beta_2 \neq 0$, artinya variabel X_1, X_2, X_3, X_4 dan X_5 mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap variabel Y .
- b. Menentukan derajat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$).
- c. Menentukan signifikansi dan Membuat kesimpulan
 - Bila ($P Value$) $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel *independent* (X) secara simultan (bersama-sama) mempengaruhi variabel *dependent* (Y).
 - Bila ($P Value$) $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya variabel *independent* (X) secara simultan (bersama-sama) tidak mempengaruhi variabel *dependent* (Y).

3. METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yaitu penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka dan di analisis menggunakan statistik. Berdasarkan tingkat eksplanasi, penelitian ini termasuk jenis penelitian asosiatif kausal yaitu penelitian yang mengkaji hubungan yang bersifat sebab akibat, dimana ada variable independen (variable yang mempengaruhi) dan dependen (variable yang dipengaruhi). (Sugiyono, 2018:37)

B. Populasi dan Responden Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru pada Yayasan Tarbiyatul Islam Nahdlatul Wathan Wanasaba Kec. Wanasaba Kabupaten Lombok Timur Prov, Nusa Tenggara Barat. Jumlah Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 144 orang guru dengan rincian sebagai berikut.

Tabel 1. Jumlah Populasi

No.	Satuan Pendidikan	Jumlah Populasi
1.	TK TI NW Wanasaba	9
2.	MI NW No 2 Wanasaba	17
3.	SDI TI NW Wanasaba	12
4.	MTs NW Wanasaba	24
5.	SMP NW Wanasaba	25
6.	MA NW Wanasaba	24
7.	SMA NW Wanasaba	16
8.	SMK NW Wanasaba	17
Jumlah		144

Sumber: Yayasan Tarbiyatul Islam NW Wanasaba Lombok Timur

Pada penelitian ini teknik sampling yang digunakan adalah nonprobability sampling dengan teknik sampling jenuh/sensus. Sugiono, (2018:85) mendefinisikan sampling jenuh/sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil dalam penelitian relatif kecil. Jadi, semua populasi sebanyak 144 orang guru menjadi sampel dalam penelitian ini.

C. Jenis Data dan Sumber Data

Data pada penelitian ini terdiri atas 2 jenis data yaitu :

1. Data kuantitatif dalam penelitian ini antara lain jumlah guru, data kuesioner, dan lai-lain di Yayasan Tarbiyatul Islam NW Wanasaba Lombok Timur.
2. Data kualitatif terdiri dari nama responden, pendidikan dan lain-lain di Yayasan Tarbiyatul Islam NW Wanasaba Lombok Timur.

Data tersebut diambil dari 2 sumber data yaitu :

1. Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari responden penelitian dalam hal ini adalah jawaban para guru Yayasan Tarbiyatul Islam NW Wanasaba Lombok Timur.
2. Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari buku, majalah, jurnal-jurnal, internet dan dokumen lainnya yang ada hubungannya dengan materi kajian seperti struktur organisasi, jumlah guru Yayasan Tarbiyatul Islam NW Wanasaba Lombok Timur.

D. Teknik dan Alat Pengumpulan Data

Data yang digunakan pada penelitian ini diperoleh dengan menggunakan teknik dan alat pengumpulan data sebagai berikut.

1. Wawancara/ *interview* yaitu melalui diskusi dan tanya jawab secara langsung terhadap guru Yayasan Tarbiyatul Islam NW Wanasaba Lombok Timur.
2. Angket (kuesioner) yaitu melakukan penyebaran kuesioner terkait beberapa indikator dalam pelaksanaan kepemimpinan transformasional, etos kerja, kompetensi dan kinerja guru pada Yayasan Tarbiyatul Islam NW Wanasaba Lombok Timur.
3. Observasi, yaitu melakukan pengamatan langsung terhadap pelaksanaan kepemimpinan transformasional, etos kerja, kompetensi dan kinerja guru pada Yayasan Tarbiyatul Islam NW Wanasaba Lombok Timur.

E. Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan pada penelitian ini terdiri :

1. Variabel independent terdiri dari Kepemimpin Transformasional (X_1), Etos Kerja (X_2) dan Kompetensi (X_3);
2. Variabel dependent yang dalam penelitian ini adalah Kinerja Guru (Y).

Masing-masing variabel terdiri dari beberapa indikator. Indikator dari masing-masing variabel di tunjukkan pada Tabel 2.

Tabel 2. Indikator dari masing-masing variabel

Variabel Kepemimpinan Transformasional	
Variabel	Keterangan Variabel
X_{11}	<i>Idealized Influence (Pengaruh Ideal)</i>
X_{111}	Kharismatik
X_{112}	Meyakinkan
X_{113}	Membanggakan
X_{114}	Memiliki kapasitas dalam mengatasi setiap permasalahan
X_{115}	Mendahulukan kepentingan organisasi dan kepentingan orang lain daripada kepentingan pribadi
	<i>Memberikan visi dan misi pekerjaan</i>
X_{12}	<i>Inspirational Motivation (Motivasi Inspirasional)</i>

X ₁₂₁	Menyampaikan visi dan misi secara menarik
X ₁₂₂	Menginsprasi bawahan dalam mencapai tujuan
X₁₃	<i>Intellectual Stimulation (Stimulasi Intelektual)</i>
X ₁₃₁	Mampu dalam meningkatkan kecerdasan untuk meningkatkan kreativitas dan inovasi bawahan
X ₁₃₂	Berusaha mendorong bawahan untuk memikirkan kembali cara kerja
X ₁₃₃	Berusaha mendorong bawahan untuk mencari cara-cara kerja baru dalam menyelesaikan tugasnya
X₁₄	<i>Individualized Consideration (Pertimbangan Individual)</i>
X ₁₄₁	Berusaha memberikan perhatian kepada bawahan
X ₁₄₂	Menghargai sikap bawahan terhadap organisasi
X ₁₄₃	Memberikan saran
X ₁₄₄	Memberi peluang
Variabel Etos Kerja Guru	
Variabel	Keterangan Variabel
X ₂₁	Kerja adalah rahmat
X ₂₂	Kerja adalah amanah
X ₂₃	Kerja adalah panggilan
X ₂₄	Kerja adalah aktualisasi
X ₂₅	Kerja adalah ibadah
X ₂₆	Kerja adalah seni
X ₂₇	Kerja adalah kehormatan
X ₂₈	Kerja adalah pelayanan
Variabel Kompetensi	
Variabel	Keterangan Variabel
X ₃₁	Kompetensi Pedagogik
X ₃₂	Kompetensi Kepribadian
X ₃₃	Kompetensi Profesional
X ₃₄	Kompetensi Sosial
Variabel Kinerja Guru	
Variabel	Keterangan Variabel
Y ₁	Kemampuan menyusun rencana pembelajaran
Y ₂	Kemampuan melaksanakan pembelajaran
Y ₃	Kemampuan mengadakan hubungan antarpribadi
Y ₄	Kemampuan melaksanakan penilaian hasil belajar
Y ₅	Kemampuan melaksanakan pengayaan
Y ₆	Kemampuan melaksanakan remedial

F. Metode Penelitian

Dalam mencapai tujuan pada penelitian ini dilakukan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Mendeskripsikan hasil nilai dari keempat variabel yang digunakan pada penelitian;
2. Melakukan Uji Validitas dan Reliabilitas;
3. Setelah Uji Validitas dan Reliabilitas terpenuhi langkah selanjutnya adalah Melakukan Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Multikolinieritas, Uji Autokorelasi);
4. Jika semua Asumsi Klasik terpenuhi maka selanjutnya melakukan Analisis Regresi Linier Berganda yaitu Uji t dan Uji F;
5. Langkah terakhir yaitu interpretasi hasil dan kesimpulan.

Tahapan-tahapan di atas dilakukan secara otomatis oleh komputer dengan menggunakan *Microsoft Excel* dan *software SPSS*.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Deskripsi nilai dari keempat variabel

Deskripsi mengenai variabel independen dan dependen pada penelitian ini ditunjukkan pada tabel 2. Dari deskripsi ini kita dapat melihat nilai dari keempat variabel yang digunakan pada penelitian ini.

Tabel 3. Deskripsi Data Penelitian

Descriptive Statistics							
	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
Kepemimpinan transformasional	144	17	43	60	7488	52.00	4.081
Etos Kerja	144	30	49	79	9366	65.04	6.244
Kompetensi	144	27	60	87	10535	73.16	5.609
Kinerja Guru	144	24	61	85	10479	72.77	5.144

Tabel 3 menunjukkan bahwa sebaran nilai yang paling besar adalah etos kerja yaitu 30, dimana nilai minimumnya sebesar 49 dan maksimum sebesar 79. Jumlah total nilai etos kerja sebanyak 9366 dan rata-rata sebesar 65,04 dengan std deviasi sebesar 6,244. Sedangkan nilai dengan sebaran paling kecil adalah kepemimpinan transformasional. Hal ini dapat terlihat dari range lebih kecil dari variabel yang lain yaitu sebesar 17. Total nilai kepemimpinan transformasional sebanyak 7488 dan rata-rata sebesar 52,00 dengan std deviasi sebesar 4,081. Std deviasi ini paling kecil dibandingkan dengan variabel yang lain.

2. Uji Validasi dan Reabilitas

Setelah dilakukan uji validasi diperoleh nilai *pearson correlation* (nilai *r* hitung) dari masing-masing item lebih besar dari nilai *r* tabel (0,159). Begitu juga dengan nilai probabilitas dari seluruh item menunjukkan tingkat signifikansi kurang dari 0,05. Dengan demikian seluruh item pernyataan pada variabel kepemimpinan transformasional, variabel etos kerja, variabel kompetensi dan variabel kinerja guru dinyatakan valid.

Pengujian masing-masing instrumen dilakukan dengan menggunakan rumus *Cronbach Alpha* sebagaimana dikatakan Nunnally (1967 dalam Ghozali, 2007), suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Adapun hasil uji reliabilitas nampak dalam tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria
1.	Kepemimpinan Transformasional (X ₁)	0,741	Reliabel
2.	Etos Kerja (X ₂)	0,759	Reliabel
3.	Kompetensi (X ₃)	0,762	Reliabel
4.	Kinerja Guru (Y)	0,736	Reliabel

Dari tabel 4 terlihat bahwa nilai *Cronbach Alpha* dari masing-masing variabel > 0,60. Dengan demikian semua item variabel dapat dinyatakan reliabel.

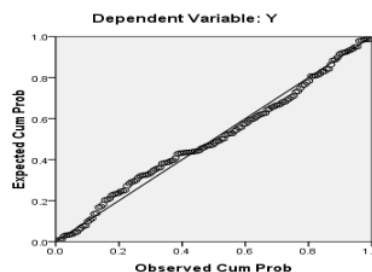
3. Uji Asumsi Klasik

Model regresi linier berganda dapat dikatakan model yang baik (memiliki ketepatan dalam estimasi, tidak bias dan konsisten) jika model tersebut memenuhi uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinieritas, dan uji autokorelasi. Hasil uji asumsi klasik untuk analisis regresi berganda pada penelitian ini adalah sebagai berikut.

3.1 Uji Normalitas

Model regresi memenuhi asumsi normalitas jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Sebaran titik-titik pada *Normal P-Plot of Regression Standardized Residual* dari variabel terikat ditunjukkan pada Gambar 1.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 1. *Normal P-Plot of Regression Standardized Residual* dari variabel terikat.

Berdasarkan gambar 1 dapat dilihat bahwa sebaran data berada di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal sehingga dapat dikatakan bahwa data ini terdistribusi normal. Disamping itu untuk menguji data berdistribusi normal maka dilakukan uji *Sample Kolmogorov-Smirnov* dengan ketentuan jika nilai signifikansi (sig.) lebih besar dari 0,05 maka data penelitian berdistribusi normal sebaliknya jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka data penelitian tidak berdistribusi normal. Hasil uji *Sample Kolmogorov-Smirnov* dapat dilihat pada tabel 5.

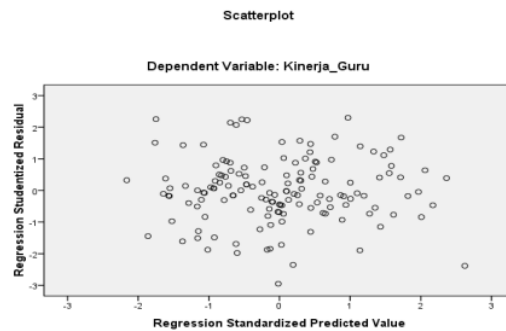
Tabel 5. Hasil Uji *Sample Kolmogorov - Smirnov*

		Unstandardized Residual
N		144
Normal Parameter	Mean	.000000
	Std. Deviation	397.958.871
Most Extreme Differences	Absolute	.055
	Positive	.046
	Negative	-.055
Kolmogorov-Smirnov Z		.657
Asymp.Sig.(2-tailed)		.781

Berdasarkan uji normalitas dengan metode *Sample Kolmogorov - Smirnov* diketahui nilai signifikansi mencapai 0,781 atau lebih besar dari 0.05 sehingga dapat dikatakan bahwa data penelitian ini berdistribusi normal.

3.2 Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas dapat digunakan metode grafik *Scatterplot* yang dihasilkan dari *output* program SPSS. Berikut adalah grafik *Scatterplot* *output* program SPSS dari data penelitian.



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dari grafik tersebut terlihat titik-titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi penyimpangan asumsi klasik heterokedastisitas pada model regresi yang dibuat.

3.3 Uji Multikolinieritas

Sementara itu untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas, dapat dilakukan dari hasil *output* SPSS dengan melihat nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Nilai yang umum digunakan untuk mendeteksi adanya gejala multikolinieritas adalah jika *tolerance* < 0,1 sedangkan *VIF* > 10. Adapun hasil uji multikolinieritas pada penelitian ini adalah sebagai berikut.

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kepemimpinan_Transformasional	.862	1.160
	Etos_Kerja	.770	1.298
	Kompetensi	.772	1.295

Berdasarkan tabel 6 di atas diketahui bahwa nilai VIF semua variabel bebas dalam penelitian ini lebih kecil dari 10 sedangkan nilai toleransi semua variabel bebas lebih dari 0,10. Hasil tersebut menunjukkan tidak terjadi korelasi antar variabel bebas, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

3.4 Uji Autokorelasi

Uji asumsi klasik yang terakhir adalah uji autokorelasi. Uji autokorelasi pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji Durbin Watson. Hasil dari uji Durbin Watson pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 7.

Tabel 7 Hasil Uji Durbin Watson

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.634 ^a	.401	.389	4.02200	1.830

Berdasarkan tabel 7 dapat diketahui bahwa nilai Durbin Watson sebesar 1,830. Nilai d_L dan d_U dengan nilai signifikansi (α) 5% , jumlah sample 144 ($n=144$) dan jumlah variabel independen 3 ($k=3$) masing-masing sebesar 1.6854 dan 1.7704. Dengan demikian nilai Durbin Watson lebih besar dari nilai d_U ($DW 1,830 > d_U 1.7704$) dan DW kurang dari $(4-d_U)$ $4 - 1.7704 = 2.2296$ atau $1,7704 < 1,830 < 2,2296$ maka H_0 diterima. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi pada model regresi yang akan dilakukan dalam penelitian ini.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Setelah uji asumsi klasik terpenuhi maka langkah selanjutnya untuk mengetahui besarnya pengaruh dari variabel terikat (independent) terhadap variabel bebas (dependent) pada Yayasan Tarbiyatul Islam NW Wanasaba Lombok Timur dapat dilakukan dengan analisis regresi berganda. Analisis regresi berganda pada penelitian ini terdiri dari uji t dan uji F. Proses analisis regresi berganda tersebut menggunakan bantuan program *software* komputer yaitu SPSS.

4.1 Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh signifikan secara parsial antara kepemimpinan transformasional, etos kerja dan kompetensi terhadap kinerja guru pada Yayasan Tarbiyatul Islam NW Wanasaba Lombok Timur. Dalam pengujian ini dilakukan dengan uji t_{test} dengan membandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linear Berganda Secara Parsial

Model	t	Sig.	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional	4.749	.000	Signifikan
Etos_Kerja	3.089	.002	Signifikan
Kompetensi	3.680	.000	Signifikan

Berdasarkan Tabel 8 dapat diketahui bahwa hasil pengujian hipotesis kepemimpinan transformasional, etos kerja, dan kompetensi menunjukkan nilai t_{hitung} masing-masing sebesar 4.749, 3.089, dan 3.680 lebih besar dari nilai t_{tabel} dengan $\alpha 0,05 = 1.65550$. Selain itu juga nilai probabilitas (signifikansi) variabel kepemimpinan transformasional, etos kerja, dan kompetensi sebesar 0,000 sehingga lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa hipotesis observasi (H_0) ditolak dan menerima hipotesis alternatif (H_a). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional, etos kerja, dan kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Guru pada Yayasan Tarbiyatul Islam NW Wanasaba Lombok Timur.

Kemudian untuk mengetahui besarnya pengaruh dan hubungan antara variabel independent dan dependent dapat dilihat dari besarnya koefisien dari masing-masing variabel. Besarnya koefisiensi regresi dari ketiga variabel independent terhadap variabel dependent dapat dilihat pada Tabel 9.

Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.119	.304		3.678	.000
Kepemimpinan Transformasional (X1)	.305	.064	.335	4.749	.000
Etos Kerja (X2)	.169	.055	.230	3.089	.002
Kompetensi (X3)	.251	.068	.274	3.680	.000

Kemudian pada Tabel 9 terlihat koefisiensi regresi dari Kepemimpinan transformasional, etos kerja, dan kompetensi masing-masing sebesar 0.305, 0.169, dan 0,251 dan memiliki arah positif. Hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel kepemimpinan transformasional, etos kerja, dan kompetensi ditingkatkan secara parsial (terpisah) maka kinerja guru akan mengalami peningkatan. Begitu juga sebaliknya apabila variabel kepemimpinan transformasional, etos kerja, dan kompetensi ditingkatkan secara parsial (terpisah) turun maka kinerja guru akan menurun, dimana variabel lain dianggap tidak berubah atau konstan.

4.2 Uji F

Uji simultan atau bersama-sama variabel independen terhadap variabel terikat dependen dapat diketahui dengan menggunakan uji F. Hasil uji regresi linear berganda secara simultan ditunjukkan pada tabel 10.

Tabel 10. Hasil Uji Regresi Linear Berganda Secara Simultan

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.696	3	1.565	31.333	.000 ^b
	Residual	6.995	140	.050		
	Total	11.691	143			

Tabel 10 menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 31,333 dengan tingkat signifikan 0,000. Menggunakan tingkat keyakinan 95%, dengan taraf signifikansi 5% ($\alpha = 5\%$) dan derajat kebebasan $df_1 = k-1$, dan $df_2 = n-k$ sehingga $df_1 (4 - 1) = 3$ dan $df_2 (144 - 4) = 140$. Dari empat variabel penelitian dengan jumlah data sebanyak 144 dan taraf signifikansi 5% maka diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 2,67.

Berdasarkan data di atas maka dapat diketahui bahwa F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} (31,333 > 2,67). Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan atau secara bersama-sama variabel kepemimpinan transformasional, etos kerja dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja guru Yayasan Tarbiyatul Islam NW Wanasaba Lombok Timur.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa :

1. Secara parsial (terpisah) ketiga variabel independent (Kepemimpinan transformasional, etos kerja, dan kompetensi) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Guru pada Yayasan Tarbiyatul Islam NW Wanasaba Lombok Timur. Ketiga variabel independent tersebut memiliki pengaruh yang berbanding lurus terhadap kinerja guru. Dengan demikian apabila variabel kepemimpinan transformasional, etos kerja, dan kompetensi ditingkatkan secara parsial (terpisah) maka kinerja guru akan mengalami peningkatan. Begitu juga sebaliknya apabila variabel kepemimpinan transformasional, etos kerja, dan kompetensi ditingkatkan secara parsial (terpisah) turun maka kinerja guru akan menurun, dimana variabel lain dianggap tidak berubah atau konstan.
2. Secara simultan atau secara bersama-sama ketiga variabel bebas (*independent*) yang terdiri dari kepemimpinan transformasional, etos kerja dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja guru Yayasan Tarbiyatul Islam NW Wanasaba Lombok Timur. Dengan demikian peningkatan kepemimpinan transformasional, etos kerja dan kompetensi Guru pada Yayasan Tarbiyatul Islam NW Wanasaba Lombok Timur secara bersama-sama akan berdampak pada peningkatan Kinerja Guru pada Yayasan Tarbiyatul Islam NW Wanasaba Lombok Timur.

B. Saran

Untuk meningkatkan informasi mengenai factor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru dimasa yang akan datang, peneliti menyarankan :

1. Menambah variabel independent yang mempengaruhi kinerja guru seperti fasilitas sekolah.
2. Melibatkan faktor di luar guru dan sekolah yaitu berupa kemauan dan kesadaran siswa untuk sekolah dan belajar.
3. Menambahkan juga variabel independent berupa keuangan (tingkat ekonomi) dari guru beserta indikator-indikator dari keuangan guru sebagai penunjang kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Aminatuzzuhro, Gunadi (2017), "Pengaruh Disiplin dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Ittihadul Ulum Kota Lubuklinggau", *Interprof (Jurnal Manajemen)*, III, 39 - 59
- Atmojo, Y.E. (2018) *Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah*, Salatiga: Griya Media
- Ghozali. I. (2001). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, BP UNDIP, Semarang.
- Ghozali, I (2005), *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Menggunakan SPSS*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hakim, H., (2017), "Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Efektivitas Kerja Guru di SMK Teknik Dipanegara Tebing Tinggi", *Wahana Inovasi*, Vol. 6 (2), 340 - 348
- Heriswanto, (2018), "Pengaruh kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru SMPN I Lambuya Kab Konawe Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening", *Jurnal Aksara Publik*, Vol 2 (3), 136 - 152
- Heryana, M., (2015), "Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja Guru dan kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru Serta Implikasinya Pada Kompetensi Lulusan", *Kontigensi*, Vol 3 (1), 44 - 67
- Hidayati, E (2018), "Analisis Pengaruh Supervisi dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 1 Bekasi Tahun Ajaran 2016/2017", *Jurnal Sekolah Dasar; Elementary School Journal*, 1 (3), 1 - 10
- Karim, M (2010) *Pemimpin Transformasional di Lembaga Pendidikan Islam*, Malang: UIN Maliki Press.
- Marlina, (2015), "Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Etos Kerja terhadap Kinerja Guru SLTA Negeri di Kecamatan Baolan Kabupaten Tolitoli", *e-Jurnal Katalogis*, Volume 3 Nomor 7, 153-162
- Northouse, P.G (2013) *Kepemimpinan Teori dan Praktik Edisi Keenam*, Jakarta: Indeks
- Nurdianti, R.R.S., (2017), "Pengaruh Kompetensi Profesional dan Kompetensi Pedagogik terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMA Negeri di Kota Bandung", *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, XVIII (2), 177 - 188
- Putra R.A.C, Dedi P, Corry Y, (2017) "Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Kinerja Guru SMK Swasta di Jakarta Timur", *Jurnal Pendidikan Ekonomi & Bisnis* 5 (2) 2017 148 - 161
- Patarai, I, Mustari, Azis, M., (2018), "Motivasi Mengajar, Kompetensi Profesional dan Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Guru", *Jurnal Mirai Management*, Vol. 3 (2), 120 - 133
- Priansa. D.J (2014) *Kinerja dan Profesionalisme Guru*, Bandung: Alfabeta
- Putra, CAA., Yudana, M., Natajaya, N., (2013), "Hubungan Motivasi Berprestasi, Prilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Etos Kerja dengan Kinerja Guru di SMA N 1 Kubutambahan", *e-Journal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha Program Studi Administrasi Pendidikan*, Vol. 4, xx - xx
- Ridwan and Kuncoro, E.A. (2008), *Organisasi, Perilaku Struktur Proses*, Jakarta: Binarupa Aksara
- Rustamaji, ACP., Purwana, D., Yohana, C. (2017), "Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Kinerja Guru SMK Swasta di Jakarta Timur", *Jurnal Pendidikan & Bisnis*, 5 (2), 148 - 161
- Suandi, I.N., (2018), "Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi, dan Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru Pada SMK Nusa Dua Toya Anyar", *Widyadari*, Vol 9 (1), 109 - 135
- Sugiyono (2016), *Metode Penelitian dan Pengembangan & RD*, Bandung: Alfabeta

- Sukardewi, N., Dantes, N., Natajaya, N., (2013), "Kontribusi Adversity Quotient (AQ), Etos Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Amlapura", e-Jurnal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha Program Studi Pendidikan Dasar, Vol. 4, xx - xx
- Supardi (2012), *Kinerja Guru*, Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Tasmara, T. (2002), *Membudayakan Etos Kerja Islami*, Jakarta: Gema Insani.
- Turangan, J.K., (2017), "Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Profesionalisme terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Manado", Jurnal EMBA, Vol. 5 No 2, 1402 - 1411
- Tokhibin & Wuradji, (2013) "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Kompetensi, Motivasi dan Kedisiplinan Guru terhadap Kinerja Guru SMK", Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan, 1 (2), 308 -320
- Waang, M., Matin, Ahmad, M., (2019), "Pengaruh Efektivitas Manajerial Kepala Sekolah dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Teluk Mutiara Kabupaten Alor", Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan Vol 5, No., 98 - 105
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja-Edisi keempat*. Jakarta: PT. Raja grafindo Persada
- Wiriani, M., Dantes, N., Sudiana, N., (2013), "Hubungan Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah, Etos Kerja Guru dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar", e-Jurnal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha Program Studi Pendidikan Dasar, Vol. 3, xx - xx
- Yuliati, (2015), "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiris Pada SMK Swasta Kecamatan Gayamsari Semarang)", Prosiding Seminar Nasional & Call For Papers, Vol. xx, No. xx, 69 - xx
- Yusuf, D.U., (2017), "Analisis Keterampilan Manajerial, dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMPN 2 Pattallangssang Gowa", UNM Journal of Technology and Vocational, Vol. 1 No 2, xx - xx

Turnitin Agusdin C20

ORIGINALITY REPORT

13%

SIMILARITY INDEX

15%

INTERNET SOURCES

4%

PUBLICATIONS

11%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

www.semanticscholar.org

Internet Source

6%

2

Submitted to Universitas Muhammadiyah
Purwokerto

Student Paper

5%

3

dokumen.tips

Internet Source

2%

Exclude quotes On

Exclude matches < 2%

Exclude bibliography On