



## Pengaruh Kepemimpinan Iklim Kerja dan Disiplin Guru terhadap Kinerja Guru di Yayasan Pendidikan Ibnu Halim Tanjung Mulia Medan

Bakhtiar<sup>1</sup>, Abdul Rasyid<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Universitas Islam Sumatera Utara

<sup>2</sup>Universitas Islam Sumatera Utara

Corresponding author: [bakhtiar\\_bc@yahoo.co.id](mailto:bakhtiar_bc@yahoo.co.id)

ARTICLE INFO	ABSTRAK
Article history Received : Accepted : Published :	<p><i>Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh Kepemimpinan, Iklim Kerja dan Disiplin Guru terhadap Kinerja Guru di Yayasan Pendidikan Ibnu Halim Tanjung Mulia Medan baik secara parsial maupun simultan. Populasi dan sampel penelitian ini adalah seluruh guru yang berjumlah 40 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara langsung dan kuesioner. Hasil penelitian ini adalah secara parsial variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan <math>t_{hitung} &gt; t_{tabel}</math>, (2,345 &gt; 1,67,), iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan <math>t_{hitung} &gt; t_{tabel}</math>, (3,719 &gt; 1,67) dan Variabel Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan <math>t_{hitung} &gt; t_{tabel}</math>, (2,423 &gt; 1,67). Secara simultan variabel Kepemimpinan, Iklim Kerja dan Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru dengan <math>F_{hitung} &gt; F_{tabel}</math>, (10,216 &gt; 2,61). Nilai R<sup>2</sup> (RSquare) sebesar 0,524 yang artinya variabel Kepemimpinan, Iklim Kerja dan Disiplin Guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru di Yayasan Pendidikan Ibnu Halim Tanjung Mulia Medan sebesar 52,40%, dan sisanya 47,60% lagi, dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.</i></p>
<b>Kata Kunci:</b> Kepemimpinan; Iklim Kerja; Disiplin; Kinerja.	<b>ABSTRACT</b>
<b>Keyword:</b> Leadership; Work Climate; Discipline; Performance.	<p><i>The formulation of the problem in this study is how the influence of Leadership, Work Climate and Teacher Discipline on Teacher Performance at the Ibnu Halim Tanjung Mulia Education Foundation, Medan, either partially or simultaneously. The population and sample of this study were all teachers, totaling 40 people. The sampling technique uses total sampling. Data collection techniques used were direct interviews and questionnaires. The results of this study are that partially the leadership variable has a positive and significant effect on teacher performance with <math>t_{count} &gt; t_{table}</math>, (2.345 &gt; 1.67,), work climate has a positive and significant effect on teacher performance with <math>t_{count} &gt; t_{table}</math>, (3.719 &gt; 1.67) and the Discipline Variable has a positive and significant effect on Employee Performance with <math>t_{count} &gt; t_{table}</math>, (2.423 &gt; 1.67). Simultaneously the variables Leadership, Work Climate and Discipline have a positive and significant effect on Teacher Performance with <math>F_{count} &gt; F_{table}</math>, (10.216 &gt; 2.61). The R<sup>2</sup> value (RSquare) is 0.524 which means that the variables of Leadership, Work Climate and Teacher Discipline have a positive and significant effect on Teacher Performance at the Ibnu Halim Tanjung Mulia Medan Education Foundation by 52.40%, and the remaining 47.60% again.</i></p>

## **PENDAHULUAN**

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru, antara lain: kepemimpinan, iklim kerja, Disiplin, Motivasi, kompetensi guru, status sosial guru, dan lain sebagainya. Dari beberapa faktor kinerja tersebut yang paling menarik untuk diteliti adalah kepemimpinan, iklim kerja, dan Disiplin. Pemimpin yang baik akan menyebabkan meningkatnya kinerja guru. Kepemimpinan yang efektif harus memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua guru dalam mencapai tujuan sekolah tersebut. Untuk mencapai Visi dan Misi sekolah tersebut maka guru-guru merupakan hal yang sangat penting dalam sekolah ini. Salah satunya adalah kinerja guru, kinerja yang baik akan secara langsung mempengaruhi kinerja sekolah tersebut.

Hasil pengamatan yang dilakukan, penulis melihat di Yayasan Pendidikan Ibnu Halim Tanjung Mulia Medan menunjukkan kinerja guru yang kurang baik. Hal ini terlihat masih adanya guru-guru yang tidak hadir pada jam pelajaran berlangsung.

## **KAJIAN LITERATUR**

Menurut Nawawi (2003:113), menyatakan gaya kepemimpinan merupakan perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pimpinan dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku organisasinya. Menurut Hanipan dalam Gauzali (2005:702), menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan lebih yang dimiliki oleh seseorang untuk mempengaruhi orang-orang yang ada dalam lingkungannya, agar mereka bersedia bekerja untuk mencapai keinginan yang diinginkan pemimpin. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang membentuk dan membantu orang lain untuk bekerja dan antusias dalam mencapai tujuan yang direncanakan. Kepemimpinan menurut Stoner, (1996 : 161) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah proses mengarahkan dan mempengaruhi aktifitas yang berkaitan dengan pekerjaan dari anggota kelompok. Sedangkan menurut Wahjosumidjo (1999: 79) bahwa seorang pemimpin memiliki kecerdasan, pertanggung jawaban, sehat dan memiliki sifat-sifat antara lain dewasa, keleluasaan hubungan sosial, motivasi diri dan dorongan prestasi serta sikap hubungan kerja kemanusiaan. Sebaliknya dalam realitas sosial modern, juga dikenal pemimpin karismatik, terutama dalam lingkungan sosial dan politik. Menurut Agustini (2010 : 1) menyatakan bahwa “ Iklim Kerja didefinisikan sebagai suasana psikologi yang dapat mempengaruhi perilaku anggota organisasi, terbentuk sebagai hasil tindakan organisasi dan interaksi diantara anggota organisasi. Menurut Davis dan Newstrom (2001:25), Iklim Kerja adalah kepribadian sebuah organisasi yang membedakan dengan organisasi lainnya yang mengarah pada persepsi masing-masing anggota dalam memandang organisasi. Menurut Ali Imron berpendapat bahwa disiplin guru adalah suatu keadaan tertib dan teratur yang dimiliki guru dalam bekerja di sekolah, tanpa ada pelanggaran- pelanggaran yang merugikan baik secara langsung maupun secara tidak langsung terhadap diri sendiri, teman sejawat dan terhadap sekolah secara keseluruhan. Rachman Natawijaya (2006:22) secara khusus mendefinisikan “kinerja guru sebagai seperangkat perilaku nyata yang ditunjukkan guru pada waktu dia memberikan pembelajaran kepada peserta didik”. Mulyasa (2005:136) mengemukakan bahwa pengertian “kinerja guru merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Kinerja juga merupakan hal yang sangat berpengaruh dalam mewujudkan visi dan misi suatu organisasi swasta maupun instansi pemerintah, semangkin puasnya pegawai dalam bekerja, maka kinerja pegawai pun semakin baik dan hasil ini sangat berpengaruh pada suatu institusi dalam mencapai tujuannya. Mengingat betapa pentingnya pengaruh gaya kepemimpinan, Iklim kerja dan Disiplin terhadap Kinerja Guru dan banyaknya masalah tentang kepemimpinan, Iklim Kerja, Disiplin dan Kinerja Guru sebagaimana yang telah disebutkan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul:”Pengaruh Kepemimpinan, Iklim Kerja dan Disiplin Guru terhadap Kinerja Guru di Yayasan Pendidikan Ibnu Halim Tanjung Mulia Medan”.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan di Yayasan Pendidikan Ibnu Halim Tanjung Mulia Medan yang berlokasi di Jl. Kawat III Tanjung Mulia Medan. Sedangkan yang menjadi objek penelitian ini Kepemimpinan, Iklim Kerja, Disiplin dan Kinerja Guru. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh Guru di Yayasan Pendidikan Ibnu Halim Tanjung Mulia Medan yang berjumlah 40 Orang, Sampel adalah bagian dari populasi yang mempunyai peluang/estimasi yang sama untuk menjadi sampel. Menurut Arikunto (2000), Apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil seluruhnya sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Tetapi jika jumlah subjeknya lebih besar dari 100, maka dapat diambil sampel antara 10-15% atau 20-24% atau lebih. Dengan demikian merujuk dari pernyataan diatas maka sampel dalam penelitian ini seluruh

populasi yang berjumlah 40 orang. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini melalui angket (*Questioner*), yaitu dengan menyebarkan daftar pertanyaan pada responden yaitu yang dijadikan sampel. Dimana responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan. Yaitu metode yang dipergunakan data-data yang berbentuk angka serta mempergunakan metode/teknik-teknik statistik dalam pengambilan data. Metode statistik yang dipergunakan adalah :

### Uji Validitas

Tujuan dari dialkukannya uji validitas adalah untuk mengukur ketepatan suatu instrument penelitian atau dengan kata lain bahwa uji ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana item pertanyaan yang digunakan dapat menguji suatu model dalam penelitian ini. Adapun kriteria pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai korelasi masing- masing item pertanyaan dengan totalnya (r-hitung) dengan r-tabel, dimana item pertanyaan dikatakan valid jika r-hitung lebih besar dari r-tabel ( $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ ).

### Uji Reabilitas

Pengujian ini dilakukan untuk menjamin instrumen yang digunakan merupakan sebuah instrumen handal, konsisten, stabil dan dependibilitas, sehingga apabila digunakan berulang-ulang maka akan menghasilkan yang sama. Reabilitas yang tinggi ditunjukkan dengan nilai 1, reabilitas dianggap sudah cukup memuaskan atau tinggi adalah lebih besar atau sama dengan 0.60. Untuk pengujian ini dilakukan dengan teknik *Cronbach Alfa*.

### Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini untuk menguji hipotesis penelitian menggunakan analisis regresi linear berganda dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

- Y = Kinerja Guru
- a = Konstanta
- $b_1, b_2, b_3$  = Koefisien
- $X_1$  = Kepemimpinan
- $X_2$  = Iklim Kerja
- $X_3$  = Disiplin
- e = standard error

### Uji-t (Uji Parsial)

Yaitu menguji apakah variabel bebas mempunyai pengaruh signifikan terhadap nilai variabel terikat dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana :

- t = Uji tes
- r = Koefisien Korelasi
- n = Jumlah Sampel

Dengan Syarat :

- Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  = Hipotesis Penelitian ( $H_a$ ) diterima
- Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  = Hipotesis Penelitian ( $H_a$ ) ditolak

### Uji – F ( Uji Simultan)

Yaitu menguji dua variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Uji hipotesis secara simultan dalam penelitian ini menggunakan Uji-F dengan rumus sebagai berikut :

$$F = \frac{R^2/k}{1-R^2(n-k-1)}$$

Dimana :

- F = Tingkat Signifikan
- R = Koefisien Korelasi Berganda
- k = Jumlah Variabel Independen

n = Jumlah Data/Sampel

Dengan Syarat :

- Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  = Hipotesis Penelitian( $H_a$ ) diterima
- Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  = Hipotesis Penelitian ( $H_a$ ) ditolak

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji validitas terhadap masing-masing pertanyaan dalam setiap variabel dengan menggunakan analisis faktor disajikan dalam tabel berikut ini :

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas variabel Kepemimpinan**

<b>1. Kepemimpinan</b>			
No	<i>Corrected Total Corelation</i>	r tabel	Keterangan
1	0.416	0,2638	Valid
2	0.425	0,2638	Valid
3	0.440	0,2638	Valid
4	0.329	0,2638	Valid
5	0.461	0,2638	Valid
6	0.532	0,2638	Valid
7	0.545	0,2638	Valid
8	0.517	0,2638	Valid
9	0.320	0,2638	Valid
10	0.502	0,2638	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan data.

Variabel Kepemimpinan diukur dengan menggunakan kuesioner yang terdiri atas 10 pertanyaan. Berdasarkan analisis korelasi *product moment* yang telah dilakukan terhadap kuesioner ternyata besarnya *Corrected Total Corelation* lebih besar  $r_{tabel}$  (df 40-2=38 sebesar 0,2638. Karena nilai-nilai tersebut lebih besar dari 0,2638 maka butir kuesioner layak dilakukan terhadap kuesioner pengukur variabel Kepemimpinan.

**Tabel 2. Hasil uji Validitas variabel Iklim Kerja**

<b>2. Iklim Kerja</b>			
No	<i>Corrected Total Corelation</i>	r tabel	Keterangan
1	0.371	0,2638	Valid
2	0.445	0,2638	Valid
3	0.411	0,2638	Valid
4	0.557	0,2638	Valid
5	0.462	0,2638	Valid
6	0.621	0,2638	Valid
7	0.423	0,2638	Valid
8	0.550	0,2638	Valid
9	0.442	0,2638	Valid
10	0.541	0,2638	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan data.

Variabel Iklim Kerja diukur dengan menggunakan kuesioner yang terdiri atas 10 pertanyaan. Berdasarkan analisis korelasi *product moment* yang telah dilakukan terhadap kuesioner ternyata besarnya *Corrected Total Corelation* lebih besar  $r_{\text{tabel}}$  (df 40-2=38) sebesar 0,2638. Karena nilai-nilai tersebut lebih besar dari 0,2638 maka butir kuesioner layak dilakukan terhadap kuesioner pengukur variabel Iklim Kerja.

**Tabel 3. Hasil uji Validitas variabel Disiplin**

<b>3. Disiplin</b>			
<b>No</b>	<b><i>Corrected Total Corelation</i></b>	<b>r tabel</b>	<b>Keterangan</b>
1	0.441	0,2638	Valid
2	0.478	0,2638	Valid
3	0.525	0,2638	Valid
4	0.502	0,2638	Valid
5	0.481	0,2638	Valid
6	0.613	0,2638	Valid
7	0.389	0,2638	Valid
8	0.503	0,2638	Valid
9	0.543	0,2638	Valid
10	0.622	0,2638	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan data.

Variabel Disiplin diukur dengan menggunakan kuesioner yang terdiri atas 10 pertanyaan. Berdasarkan analisis korelasi *product moment* yang telah dilakukan terhadap kuesioner ternyata besarnya *Corrected Total Corelation* lebih besar  $r_{\text{tabel}}$  (df 40-2=38) sebesar 0,2638. Karena nilai-nilai tersebut lebih besar dari 0,2638 maka butir kuesioner layak dilakukan terhadap kuesioner pengukur variabel Disiplin.

**Tabel 4. Hasil Uji Validitas variabel Kinerja Guru**

<b>4. Kinerja Guru</b>			
<b>No</b>	<b><i>Corrected Total Corelation</i></b>	<b>r tabel</b>	<b>Keterangan</b>
1	0.366	0,2638	Valid
2	0.525	0,2638	Valid
3	0.432	0,2638	Valid
4	0.461	0,2638	Valid
5	0.332	0,2638	Valid
6	0.501	0,2638	Valid
7	0.465	0,2638	Valid
8	0.422	0,2638	Valid
9	0.379	0,2638	Valid
10	0.425	0,2638	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan data.

Variabel Kinerja Guru diukur dengan menggunakan kuesioner yang terdiri atas 10 pertanyaan. Berdasarkan analisis korelasi *product moment* yang telah dilakukan terhadap kuesioner ternyata besarnya *Corrected Total Corelation* lebih besar  $r_{\text{tabel}}$  (df 40-2=38) sebesar 0,2638. Karena nilai-nilai tersebut lebih besar dari 0,2638 maka butir kuesioner layak dilakukan terhadap kuesioner pengukur variabel Kinerja Guru.

Hasil uji reabilitas terhadap masing-masing pertanyaan dalam setiap variabel dengan menggunakan metode Alpha-Cronbach disajikan dalam table berikut ini :

**Tabel 5. Hasil Uji Reabilitas**

No.	Variabel	Alpha-Cronbach	Keterangan
1	Kepemimpinan	0,769	Reliable
2	Iklm Kerja	0,835	Reliable
3	Disiplin	0.741	Reliable
4	Kinerja Guru	0.619	Reliable

Sumber : Hasil Pengolahan data

Berdasarkan hasil reabilitas terhadap masing-masing kuesioner pengukuran variabel penelitian diatas tampak bahwa, masing-masing kuesioner pengukuran memiliki nilai Alpha-Cronbach > 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini reliabel. Mengacu pada hasil pengujian validitas dan reabilitas yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa, kuesioner yang digunakan dalam penelitian secara statistik layak digunakan sebagai alat pengumpulan data, karena telah memenuhi validitas dan reabilitas yang dipersyaratkan.

**Analisis Regresi Linear Berganda**

Kerangka hubungan antara ( X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> dan X<sub>3</sub> terhadap Y) dapat dibuat mealalui persamaan variabel sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \epsilon$$

Untuk mengetahui nilai koefisiennya dapat dilihat dari nilai pada table *Coefficienst* berikut :

**Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linier Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	7.2531	1.511		5.682	.001	
Kepemimpinan	.601	.212	.441	2.345	.000	
1	Iklm Kerja	.515	.132	.625	3.719	.001
	Disiplin	.421	.127	.471	2.423	.001

a. Dependent Variable : Kinerja Guru

Dari table berikut diketahui masing-masing koefisien jalur dari tiap variabel, dan didapatkan persamaan sebagai berikut :

$$Y = 7,2531 + 0,601 X_1 + 0,515X_2 + 0,421X_3 + \epsilon$$

Nilai konstantasebesar 7,2531 menyatakan bahwa Kepemimpinan, Iklm Kerja dan Disiplin diabaikan maka nilai Kinerja Guru di Yayasan Pendidikan Ibnu Halim Tanjung Mulia Medan sebesar 7,2531 (asumsi faktor lain konstan). Koefisien X<sub>1</sub> sebesar 0,601 menyatakan bahwa Kepemimpinan berpengaruh sebesar 0,601 atau 60,10 % terhadap Kinerja Guru di Yayasan Ibnu Halim Tanjung Mulia Medan. (asumsi faktor lain konstan). Koefisien X<sub>2</sub> sebesar 0,515 menyatakan bahwa Iklm Kerja berpengaruh sebesar 0,515 atau 51,50 % terhadap Kinerja Guru di Yayasan Pendidikan Ibnu Halim Tanjung Mulia Medan. (asumsi faktor lain konstan). Koefisien X<sub>3</sub> sebesar 0,421 menyatakan bahwa Disiplin berpengaruh sebesar 0,421 atau 42,10 % terhadap Kinerja Guru di Yayasan Pendidikan Ibnu Halim Tanjung Mulia Medan. (asumsi faktor lain konstan).

**Pengujian Hipotesis**

Untuk melihat besarnya pengaruh antara Kepemimpinan, Iklm Kerja dan Disiplin terhadap Kinerja Guru dan tingkat signifikansi secara parsial, digunakan uji t. Hasil pengujian menunjukkan bahwa secara parsial uji statistik yang digunakan adalah uji t. hasil perhitungan SPSS berdasarkan tabel *Coefficients*,

diperoleh nilai t hitung 2,345 dan t tabel 1,67, ini berarti bahwa nilai t hitung > nilai t tabel (2,345 > 1,67), dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 maka H0 ditolak dan Ha1 diterima. Hal ini berarti hipotesis diterima yaitu Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru di Yayasan Pendidikan Ibnu Halim Tanjung Mulia Medan.

Secara parsial uji statistik yang digunakan adalah uji t. hasil perhitungan SPSS berdasarkan tabel *Coefficients*, diperoleh nilai t hitung sebesar 3,719 dan t tabel 1,67, ini berarti bahwa nilai t hitung > nilai t tabel (3,719 > 1,67), dengan nilai signifikansi 0,001 < 0,05 maka H0 ditolak dan Ha1 diterima. Hal ini berarti hipotesis diterima yaitu Iklim Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru di Yayasan Pendidikan Ibnu Halim Tanjung Mulia Medan. Secara parsial uji statistik yang digunakan adalah uji t. hasil perhitungan SPSS berdasarkan tabel *Coefficients*, diperoleh nilai t hitung sebesar 2,423 dan t tabel 1,67, ini berarti bahwa nilai t hitung > nilai t tabel (2,423 > 1,67), dengan nilai signifikansi 0,001 < 0,05 maka H0 ditolak dan Ha1 diterima. Hal ini berarti hipotesis diterima yaitu Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru di Yayasan Pendidikan Ibnu Halim Tanjung Mulia Medan.

Pengujian hipotesis secara simultan diperlukan untuk mengetahui apakah variabel (X1), (X2) dan (X3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel (Y).

**Tabel 7. Hasil Uji – F ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1841.272	2	751.126	10.216	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1732.155	38	15.612		
	Total	3573.427	40			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Pengujian hipotesis dilakukan dengan cara membandingkan besarnya angka F penelitian dengan F tabel, dengan kriteria sebagai berikut:

Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka H<sub>0</sub> ditolak dan Ha diterima

Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka H<sub>0</sub> diterima dan Ha ditolak

Berdasarkan tabel 7, angka F penelitian yang diperoleh dari hasil perhitungan adalah sebesar 10.216. Sedangkan angka F<sub>tabel</sub> dihitung dengan taraf signifikansi 95% dan alpha 5% serta derajat kebebasan (dk) dengan ketentuan  $dk = n - 2$  atau  $40 - 2 = 38$ , maka diperoleh angka  $F_{tabel} = 2,61$ . Dengan demikian nilai  $F_{hitung} = 10.216 > F_{tabel} = 2,61$ , dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yang berarti bahwa H<sub>0</sub> ditolak dan Ha diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan, Iklim Kerja dan Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru di Yayasan Pendidikan Ibnu Halim Tanjung Mulia Medan.

Uji Determinasi dilakukan untuk mengetahui berapa besar pengaruh atau kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu variabel Kepemimpinan (X1), Iklim Kerja(X2) dan Disiplin (X3) secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru (Y). Pengujian ini menggunakan nilai Koefisien determinasi atau R square (R<sup>2</sup>).

**Tabel 8. Uji Determinasi (R<sup>2</sup>) Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.632 <sup>a</sup>	.524	.633	6.14210	4.731

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel diatas didapat nilai R Square sebesar 0.524 atau 52,40%.. Maka dapat dijelaskan bahwa variabel Kepemimpinan, Iklim Kerja dan Disiplin berpengaruh sebesar 52,40 % terhadap Variabel Kinerja Guru di Yayasan Pendidikan Ibnu Halim Tanjung Mulia Medan , sisanya sebesar 47,60 % lagi dipengaruhi oleh Variabel lain yang tidak diikuti dalam penelitian

## KESIMPULAN

Dari pembahasan hasil penelitian diatas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa variabel Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru di Yayasan Pendidikan Ibnu Halim Tanjung Mulia

Medan dengan nilai t hitung > nilai t tabel ( 2,345 > 1,67 ) dan pengaruhnya sebesar 0,601 atau 60,10 %. Variabel Iklim Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru di Yayasan Pendidikan Ibnu Halim Tanjung Mulia Medan dengan nilai t hitung > nilai t tabel ( 3,719 > 1,67 ) dan pengaruhnya sebesar 0,5154 atau 51,54 %. Variabel Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Sinar Husni Medan dengan nilai t hitung > nilai t tabel ( 2,423 > 1,67 ) dan pengaruhnya sebesar 0,421 atau 42,10 %. Secara simultan Variabel Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja dan Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Sinar Husni Medan dengan nilai F hitung > nilai F tabel ( 10,216 > 2,61 ). variabel Lingkungan Kerja (X1), Fasilitas Kerja (X2) dan Disiplin (X3) berpengaruh sebesar 52,40 % terhadap Variabel Kinerja Pegawai Rumah Sakit Sinar Husni, sisanya sebesar 47,60 % lagi dipengaruhi oleh Variabel lain yang tidak diikutkan dalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2002. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Engkoswara. (2005). *Dasar-Dasar Administrasi Pendidikan*. Jakarta: Dirjen Dikti, Depdikbud.
- Gaffar, F. (2008). *Perencanaan Pendidikan: Teori dan Metodologi*, Jakarta: PPLPTK Depdikbud.
- Gibson. (2003). *Organisasi : Prilaku, Struktur, dan Proses*. Jakarta: Erlangga.
- Gibson, Ivancevich, dan Donnely (2003) *Organisasi dan Manajemen: Prilaku Struktur*. Jakarta: Terjemahan Edisi Keempat. Erlangga.
- Hasibuan. M.S.P.(2000). *Manajemen Sumber-Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herrsey, Paul dan Blanchard, K. H. (2000). *Management of Organization Behavior*, New York : Englewood Cliffs.
- Hoy, Wayne K. & Miskel, Cecil G. (2001). *Education Administration: Theory, Research, and Practice* (6<sup>th</sup> ed., international edition). Singapore: Mc Graw-Hill Co.
- Indrawijaya, Adam. (2001). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Sinar Baru.
- Kerlinger. Fred. N. (2000). *Asas-asas Penelitian Behavior*. Yogyakarta: FE Press.
- Nazir, Moh. (2003) *Metode Penelitian*. Ghalia, Jakarta.
- Sallis & Edward (2003). *Total Quality Management in Education*. London: Kogam Pege Limited.
- Siagian, Sondang. 2003. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Sanusi. Ahmad. (2005). *Beberapa Dimensi Mutu Pendidikan*. Bandung: FPS IKIP Bandung.
- Stringer, Robert. (2004). *Efektifitas Organisasi*. LP3S: Jakarta.
- Sudjana, Nana. 2005. *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Sinar Baru Algensindo
- Terry, George R., Leslie W. Rue. (2000). *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Tilaar, H.A.R. (2000). *Membenahi Pendidikan Nasional*. Jakarta: Rineke Cipta.
- Undang-undang RI No. 20 Tahun 2003. *Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta : CV.Medya Duta.
- Usman, M.U. (2002). *Menjadi Guru Profesional*, Badung: PT Remaja Rosdakarya.
- Wexley, K.N., & Yulk, Gary.A. (2000). *Organizational Behavior and Personnel Psychology*. Jome Wood Ilionis: Ricard D. Irwinm Inc..
- Winkel.(2005). *Psikologi Pengajaran*. Yogyakarta: Media Abad
- Yulk, Gary. (2000). *Leadership In Organization (Terjemahan)*. Jakarta: PT Bhuana Ilmu populer: