

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, IKLIM KERJA DAN  
BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU  
PADA SMP NEGERI 3 DUMAI**

**Oleh :**

**Putri Yuni Astuti**

**Pembimbing : Sri Indarti dan Machasin**

*Faculty of Economic Riau University, Pekanbaru, Indonesia*

*Email : [putriyuniastuti94@gmail.com](mailto:putriyuniastuti94@gmail.com)*

*The Effect Of Leadership, Work Climate And Workload  
On The Performance Of The Teacher  
At The State Junior High School  
(SMP Negeri) 3 Dumai*

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of leadership, work climate and workload on teacher performance, either simultaneously or partially and which variables are the most powerful influence on teacher performance. The method used in this research is descriptive statistical analysis and multiple linear regression analysis. The Samples was the entire population of teachers of SMP Negeri 3 Dumai totaling 60 people. The results of simultaneous regressions test (Test-F) showed that the independent variables have a significant effect on the dependent variable. Partial regression test (Test-t) showed that the work climate variables have the most significant effect on the variable performance of teachers. The magnitude of the effect that ( $R^2$ ) variable leadership, work climate and workload together on the variable performance of teachers is 58,8%, while the remaining 41,2% is influenced by other variables that are not observed in this study. The results of research and discussion concluded that leadership, work climate and workload simultaneously positive and significant impact on teacher performance. Similarly, leadership, work climate and workload partially positive and significant impact on teacher performance. The variables that most strongly to the performance of the teacher is variable work climate.*

*Keywords : Leadership, Work Climate, Workload and Teacher Performance*

**PENDAHULUAN**

Pendidikan merupakan faktor penting bagi bangsa, bahkan kemajuan sebuah bangsa juga banyak dipengaruhi oleh tingkat pendidikannya, jika generasi penerus tidak berpendidikan yang layak

maka masa depan bangsa tersebut akan memprihatinkan. Sekolah sebagai lembaga pendidikan, memiliki tugas berat untuk dapat membentuk kemampuan kognitif dan perilaku bagi para peserta didiknya. Para guru harus memiliki kapabilitas yang baik agar dapat

menjadi sumber ilmu dan teladan perilaku bagi siswa – siswi.

Menurut Barnawi dan Mohammad Arifin (2012:12) kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam kerangka mencapai tujuan organisasi.

SMP Negeri 3 Dumai ini berupaya untuk meningkatkan mutu sekolah yang dilakukan dengan cara peningkatan kinerja guru dengan memperhatikan faktor kepemimpinan kepala sekolah, iklim kerja, dan beban kerja dari guru tersebut.

Kinerja seseorang berkaitan dengan kualitas perilaku yang berorientasi pada tugas dan pekerjaan. Demikian halnya dengan kinerja guru dapat terlihat dari rasa tanggung jawabnya menjalankan amanah, profesi yang diembannya, rasa tanggung jawab moral di pundaknya. Semua itu akan terlihat dari kepatuhan dan loyalitas dalam menjalankan tugas keguruannya didalam kelas dan tugas kependidikannya diluar kelas.

Dari data rekapitulasi tugas guru yang diperoleh maka menunjukkan kinerja guru di SMP Negeri 3 Dumai belum maksimal, karena masih adanya beberapa guru yang tidak melaksanakan tugasnya sesuai dengan yang telah ditetapkan

Macam – macam kepemimpinan yang diterapkan organisasi sekolah dapat membantu menciptakan kinerja yang positif bagi guru, adanya gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi sekolah maka

guru akan lebih semangat dalam menjalankan tugas dan kewajibannya.

Adapun Fenomena yang didapat penulis dari hasil wawancara dengan sebagian guru tentang kepemimpinan kepala sekolah di SMP Negeri 3 Dumai ini antara lain: 1) kepala sekolah kurang mampu membangkitkan semangat kerja bagi para guru, 2) kepala sekolah kurang memiliki keterampilan mengajar yang baik kepada muridnya, dan 3) kepala sekolah dalam mengambil keputusan tidak secara tegas dan cepat.

Menurut Mulyasa (2012:5) sukses tidaknya pendidikan dan pembelajaran di sekolah sangat dipengaruhi oleh kemampuan kepala sekolah dalam mengelola setiap komponen sekolah. Dibutuhkan kepemimpinan kepala sekolah yang tegas dalam hal mendisiplinkan kinerja guru dari perspektif kepatuhan terhadap hari kerja.

Tingkat keamanan dan gangguan yang ada di sekitar sekolah juga perlu diperhatikan agar guru merasa tenang dalam mengajar. Oleh karena itu, iklim kerja di dalam sekolah perlu dibuat kondusif agar mendukung tujuan tersebut. Hal ini sesuai pula dengan pendapat Martinis Yamin (2006: 110) yang menyebutkan bahwa: “Iklim yang tidak kondusif akan berdampak negatif terhadap proses pembelajaran dan sulitnya tercapai tujuan pembelajaran, peserta didik akan merasa gelisah, resah, bosan, dan jenuh.

Adapun Fenomena yang didapat penulis dari hasil wawancara dengan sebagian guru tentang iklim kerja di SMP Negeri 3 Dumai ini antara lain: 1) Sekolah kurang

memperhatikan akan sarana dan prasarana serta fasilitas yang terdapat di sekolah, sekolah seharusnya perlu memperhatikan hal ini agar dapat lebih menunjang proses belajar mengajar yang baik di sekolah dan para guru dapat lebih mudah dalam menerangkan dan mengajar siswa/i didalam kelas. 2) Guru dan siswa yang tidak nyaman dengan ruang kelas yang panas, terlihat disana hanya sebagian kelas yang memiliki pendingin ruangan. Dan hal ini kurang nyaman dalam belajar dan mengajar, hal ini bisa membuat siswa sulit untuk menguasai pelajaran. Sekolah belum sepenuhnya memberikan perhatian terhadap kesejahteraan guru.

Berdasarkan data tentang beban kerja guru yang didapat, pada SMPN 3 kita lihat pada tahun 2015 bahwa masih terdapat 5 unit pelajaran yang guru bidang studinya belum bekerja sesuai dengan beban kerja yang telah ditetapkan oleh dinas pendidikan tersebut yaitu beban kerja wajib guru minimal 24 jam tatap muka per minggu sesuai dengan bidang studi. Pada tahun 2016 terdapat 1 unit pelajaran yang guru bidang studinya belum bekerja sesuai dengan beban kerja yang telah ditetapkan oleh dinas pendidikan tersebut. Hal ini terjadi penurunan dari tahun sebelumnya. Pada tahun 2016 bahwa beban kerja guru di SMP Negeri 3 Dumai cukup baik dari pada tahun 2015

Berdasarkan uraian latar belakang diatas penulis merumuskan perumusan masalahnya yaitu sebagai berikut : 1) Bagaimana pengaruh kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 3 Dumai ? 2) Bagaimana pengaruh iklim kerja secara parsial

terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 3 Dumai ? 3) Bagaimana pengaruh beban kerja secara parsial terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 3 Dumai ? 4) Bagaimana pengaruh kepemimpinan, iklim kerja dan beban kerja secara simultan terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 3 Dumai ?

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah : 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 3 Dumai. 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh iklim kerja secara parsial terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 3 Dumai. 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja secara parsial terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 3 Dumai. 4) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, iklim kerja dan beban kerja secara simultan terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 3 Dumai.

## **TELAAH PUSTAKA**

### **Kinerja**

Kinerja adalah proses berorientasi tujuan yang diarahkan memastikan proses-proses keorganisasian ada pada tempatnya untuk memaksimalkan produktivitas para karyawan, tim, dan akhirnya organisasi Mondy (2008:256). Sedangkan pengertian kinerja guru menurut Riduwan (2014:114) adalah prestasi yang dapat ditunjukkan oleh guru, ia merupakan hasil yang dapat dicapai dalam melaksanakan tugas – tugas dibebankan kepadanya berdasarkan kecakaapan,

pengalaman, dan kesungguhan serta waktu yang tersedia.

### **Kepemimpinan**

Menurut Kartini Kartono (2011:38) kepemimpinan adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan, sehingga dia mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama – sama melakukan aktivitas – aktivitas tertentu, demi pencapaian satu atau beberapa tujuan.

### **Iklm Kerja**

Iklm kerja sekolah adalah suatu persepsi mengenai kondisi lingkungan fisik sekolah dan kondisi lingkungan pekerjaan yang didasari pada persepsi kepala sekolah, guru – guru dan siswa – siswi yang ada di lingkungan sekolah sebagai salah satu anggota sekolah yang terlibat di dalam organisasi yang dipimpinnya (Riduwan,2014:183)

### **Beban Kerja**

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu Dhini Rama Dhania (2010:16). Sedangkan menurut Nkweke dan Dollah (2011:669) beban kerja guru merupakan pekerjaan pengajaran akademik dan administrasi yang Quality and didelegasikan kepada guru untuk mencapai tujuan dan hasil yang telah ditentukan sekolah.

### **Hipotesis**

Berdasarkan kerangka pemikiran dan penelitian terdahulu,

maka penulis merumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H1 : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan dan positif dari variabel kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 3 Dumai

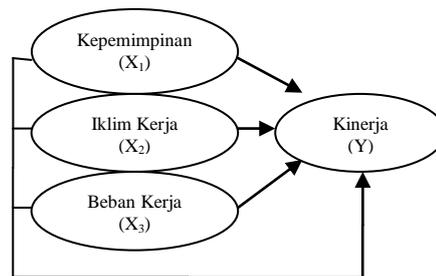
H2 : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan dan positif dari variabel iklim kerja secara parsial terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 3 Dumai

H3 : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan dan positif dari variabel Beban kerja secara parsial terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 3 Dumai

H4 : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel kepemimpinan, iklim kerja dan beban kerja secara simultan terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 3 Dumai

### **Kerangka Penelitian**

**Gambar 1**  
**Kerangka Penelitian**



**Sumber:** Riduwan, 2014

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di SMPNegeri 3 Dumai yang beralamat di Jalan Soekarno Hatta Bukit Jin Kelurahan Bukit Timah Kecamatan Dumai Selatan Kota DumaiProvinsi Riau.

### Populasi dan Sampel

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh guru di SMP Negeri 3 Dumai yang berjumlah 60 orang. Adapun teknik pengambilan sampel menggunakan metode pengambilan sampel secara sensus, dimana jumlah sampel yang diambil adalah seluruh guru SMP Negeri 3 Dumai. Hal ini sesuai dengan pendapat Arikunto dalam Asrita Puspasari (2009:39) bahwa : apabila subjek penelitian kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

### Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis serta sumber data yang penulis kumpulkan dalam penelitian ini terdiri dari :

- a. Data primer.
- b. Data sekunder.

### Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penulisan ilmiah ini dilakukan dengan beberapa cara sebagai berikut :

- a. Dokumentasi
- b. Wawancara.
- c. Penyebaran Angket

### Identifikasi Variabel

Variabel Bebas (Independent Variabel)

Yang menjadi variabel bebas dalam penelitian berupa:

$X_1$  = kepemimpinan

$X_2$  = iklim kerja

$X_3$  = beban kerja

Variabel Terikat (Dependent Variabel)

Variabel terikat adalah variable yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh variable bebas. Dalam penelitian ini variable terikatnya :

$Y$  = kinerja

### Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2012:147) bahwa teknik analisis data pada penelitian kuantitatif menggunakan statistik.

### Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi

### Pengujian Kualitas Data

#### Uji Validitas

Uji validitas adalah untuk mengetahui tingkat kevalidan dari instrument kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data. Jika  $p\text{ value} < \alpha (0,05 / 5\%) = \text{valid}$   
Jika  $p\text{ value} > \alpha (0,05 / 5\%) = \text{tidak valid}$

#### Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa sebuah instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Reliabel artinya dapat dipercaya dan diandalkan karena memiliki sifat yang konsisten Riduwan, Rusyana dan Enas (2008:194).

Jika *Cronbach's Alpha* > 0,60  
=Reliabel

Jika *Cronbach's Alpha* < 0,60  
=Tidak Reliabel

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Bertujuan untuk mengetahui normal/tidaknya suatu distribusi data. Pada dasarnya, uji normalitas adalah membandingkan antar data yang kita miliki dan data berdistribusi normal yang memiliki mean dan standar deviasi yang sama data.

#### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas Ghozali (2007).

#### Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini digunakan untuk melihat apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi Heterokedastisitas.

#### Uji Autokorelasi

Persamaan regresi yang baik adalah jika tidak memiliki masalah autokorelasi. Jika persamaan regresi memiliki permasalahan autokorelasi, maka persamaan tersebut menjadi tidak baik atau menjadi tidak layak untuk diprediksi. Untuk mengetahui apakah terjadi autokorelasi antar variabel, maka akan dilakukan dengan melakukan pengujian *Durbin*

*Watson*, dengan kaidah yang telah ditetapkan Yamin & Kurniawan (2009:91) dimana, kriteria keputusan pengujian autokorelasi dengan menggunakan *Durbin Watson* adalah,

Jika  $DW(Durbin\ Watson) < d_u$  maka terdapat autokorelasi

Jika  $DW(Durbin\ Watson) > d_u$  maka tidak terdapat autokorelasi

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dipilih untuk menguji hipotesis pada penelitian ini. Analisis regresi linier berganda tidak hanya mengukur kekuatan pengaruh variabel *independen* terhadap variabel *dependen*, melainkan juga menunjukkan arah pengaruh tersebut.

### Pengujian Hipotesis

Metode regresi linier berganda dilakukan pengujian dengan :

#### Uji F (Simultan)

Membandingkan F hitung dengan F tabel;

1. Apabila F hitung lebih besar dari pada F tabel ( $F_{hitung} > F_{tabel}$ ) artinya variabel bebas secara bersama – sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.
2. Apabila F hitung lebih kecil daripada F tabel ( $F_{hitung} < F_{tabel}$ ) artinya variabel bebas tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

#### Uji t (Parsial)

Uji-t (Uji parsial) digunakan untuk mengetahui berapa besar

pengaruh secara parsial variabel independen terhadap variabel dependen.

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada yaitu mengukur seberapa jauh kemampuan variabel variabel independen dalam menerangkan varian variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk varian variabel *dependen* (Ghozali, 2007).

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Identitas Responden

Identitas responden yang akan dijelaskan disini adalah jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan terakhir dan masa bekerja guru.

### Jenis Kelamin Guru SMP Negeri 3 Dumai

**Tabel 1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
Pria	8	13,33
Perempuan	52	86,67
<b>Jumlah</b>	<b>60</b>	<b>100</b>

**Sumber:** *Data Olahan Kuesioner, 2016*

Berdasarkan Tabel 1 di atas terlihat bahwa dari hasil kuesioner yang disebarkan ditemukan guru yang berjenis kelamin laki – laki lebih sedikit dibandingkan dengan guru yang berjenis kelamin perempuan. Dari hasil 60 responden terdapat 8 orang guru yang berjenis

kelamin laki – laki dengan tingkat persentase sebesar 13,33% dan guru yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 52 orang dengan persentase sebesar 86,67%.

### Rentang Usia Guru SMP Negeri 3 Dumai

**Tabel 2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Kriteria (Tahun)	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
< 25 Tahun	0	0
25 – 35 Tahn	3	5
36 – 45 Tahun	25	41,67
46 – 55 Tahun	26	43,33
> 55 Tahun	6	10
<b>Jumlah</b>	<b>60</b>	<b>100</b>

**Sumber:** *Data Olahan Kuesioner, 2016*

Berdasarkan Tabel 2 di atas, diketahui bahwa mayoritas guru SMP Negeri 3 Dumai berusia antara 46 tahun hingga 55 tahun. Dari 60 responden tidak adanya guru yang berumur kurang dari 25 tahun. Guru yang berusia antara 25 tahun hingga 35 tahun terdapat 3 orang guru dengan persentase sebesar 5%. Guru yang berusia antara 36 tahun hingga 45 tahun terdapat 25 orang guru dengan persentase sebesar 41,67%. Guru yang berusia antara 46 tahun hingga 55 tahun terdapat 26 orang guru dengan persentase sebesar 43,33%. Dan guru yang berusia lebih dari 55 tahun terdapat 6 orang guru dengan persentase sebesar 10%.

### Tingkat Pendidikan Terakhir Guru SMP Negeri 3 Dumai

**Tabel 3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir**

Tingkat Pendidikan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
S1 (Strata Satu)	3	5
S2 (Strata Dua)	50	83,33
D3 (Diploma Tiga)	5	8,33
D2 (Diploma Dua)	1	1,67
D1 (Diploma Satu)	1	1,67
<b>Jumlah</b>	<b>60</b>	<b>100</b>

**Sumber:** *Data Olahan Kuesioner, 2016*

Berdasarkan Tabel 3 di atas diketahui bahwa sebagian besar guru di SMP Negeri 3 Dumai telah memiliki ijazah sarjana setingkat S1 (Strata Satu). Dari 60 responden terdapat 3 orang guru yang tingkat pendidikannya S2 (Strata Dua) dengan persentase 5%. Guru yang tingkat pendidikannya S1 (Strata Satu) terdapat 50 orang guru dengan persentase sebesar 83,33%. Guru yang tingkat pendidikannya D3 (Diploma Tiga) terdapat 5 orang guru dengan persentase 8,33%. Dan guru yang tingkat pendidikannya D2 (Diploma Dua) dan D1 (Diploma Satu) terdapat masing – masing 1 orang guru dengan persentase sebesar 1,67%.

### Masa Kerja Guru SMP Negeri 3 Dumai

**Tabel 4**  
**Karakteristik Responden**  
**Berdasarkan Masa Kerja**

Masa Kerja	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1 – 5 Tahun	7	11,66
6 – 10 Tahun	16	26,67
11 – 15 Tahun	9	15
16 – 20 Tahun	10	16,67
> 20 Tahun	18	30
<b>Jumlah</b>	<b>50</b>	<b>100</b>

**Sumber:** *Data Olahan Kuesioner, 2016*

Pada Tabel 4 di atas menunjukkan masa kerja dilihat dari masa kerja yang lama ditabel tersebut adalah lebih dari 20 tahun. Artinya sekolah telah memiliki guru dengan pengalaman yang cukup baik dan bisa diandalkan dalam proses mengajar. Dapat dilihat dari 60 responden terdapat 7 orang guru yang masa kerjanya 1 tahun hingga 5 tahun dengan persentase sebesar 11,66%, Guru yang masa kerjanya 6 tahun hingga 10 tahun terdapat 16 orang dengan persentase sebesar 26,67%. Guru yang masa kerjanya 11 tahun hingga 15 tahun terdapat 9 orang dengan persentase sebesar 15%. Guru yang masa kerjanya 16 tahun hingga 20 tahun terdapat 10 orang dengan persentase sebesar 16,67%. Dan guru yang masa kerjanya lebih dari 20 tahun terdapat 18 orang dengan persentase 30%.

### Pengujian Kualitas Data

#### Hasil Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengukur valid tidaknya suatu sistem pernyataan.

Jika  $p\ value < \alpha (0,05 / 5\%) = valid$

Jika  $p\ value > \alpha (0,05 / 5\%) = tidak\ valid$

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Validitas Variabel**  
**Kepemimpinan (X<sub>1</sub>), Iklim Kerja**  
**(X<sub>2</sub>), Beban Kerja (X<sub>3</sub>) dan**  
**Kinerja (Y)**

Variabel	Indikator	Sig. (2-tailed)	$\alpha$ (0,05)	Hasil
Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	X <sub>1,1</sub>	0,000	0,05	Valid
	X <sub>1,2</sub>	0,000	0,05	Valid
	X <sub>1,3</sub>	0,006	0,05	Valid
	X <sub>1,4</sub>	0,000	0,05	Valid
	X <sub>1,5</sub>	0,000	0,05	Valid
	X <sub>1,6</sub>	0,000	0,05	Valid
	X <sub>1,7</sub>	0,005	0,05	Valid
	X <sub>1,8</sub>	0,000	0,05	Valid
	X <sub>1,9</sub>	0,000	0,05	Valid
	X <sub>1,10</sub>	0,039	0,05	Valid
Iklim Kerja	X <sub>2,1</sub>	0,000	0,05	Valid

(X <sub>2</sub> )	X <sub>2,2</sub>	0,000	0,05	Valid
	X <sub>2,3</sub>	0,029	0,05	Valid
	X <sub>2,4</sub>	0,001	0,05	Valid
	X <sub>2,5</sub>	0,000	0,05	Valid
	X <sub>2,6</sub>	0,000	0,05	Valid
Beban Kerja (X <sub>3</sub> )	X <sub>3,1</sub>	0,000	0,05	Valid
	X <sub>3,2</sub>	0,000	0,05	Valid
	X <sub>3,3</sub>	0,000	0,05	Valid
	X <sub>3,4</sub>	0,000	0,05	Valid
	X <sub>3,5</sub>	0,014	0,05	Valid
Kinerja (Y)	X <sub>3,6</sub>	0,033	0,05	Valid
	Y.1	0,000	0,05	Valid
	Y.2	0,035	0,05	Valid
	Y.3	0,000	0,05	Valid
	Y.4	0,006	0,05	Valid
	Y.5	0,000	0,05	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS, 2016

Berdasarkan pada Tabel 5.5 di atas, dari perhitungan pada variabel kepemimpinan, iklim kerja, beban kerja dan kinerja menunjukkan perolehan nilai koefisien validitas berkisar antara 0,000 sampai dengan 0,039 dan semua indikator dari masing – masing variabel yang digunakan pada penelitian ini sudah kecil dari koefisien validitas yaitu  $\alpha$  (0,05). Sehingga semua indikator dari masing – masing variabel yang digunakan didalam penelitian ini dinyatakan sudah valid.

#### Hasil Uji Reliabilitas.

Reliabilitas berguna untuk mengukur sejauh mana alat ukur tersebut dapat dipercaya.

Jika *Cronbach's Alpha* > 0,6 = Reliabel.

Jika *Cronbach's Alpha* < 0,6 = Tidak Reliabel

**Tabel 6**  
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Hasil
Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	0,743	Reliabel
Iklim Kerja (X <sub>2</sub> )	0,633	Reliabel
Beban Kerja (X <sub>3</sub> )	7,251	Reliabel
Kinerja (Y)	0,701	Reliabel

Sumber: Data Olahan SPSS, 2016

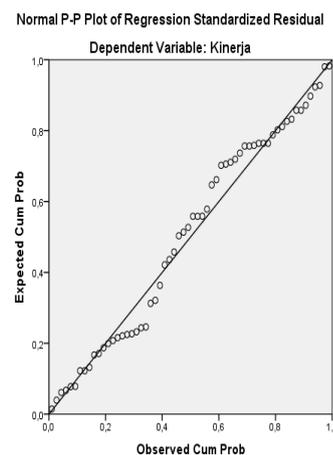
Berdasarkan pada Tabel 6 dari hasil pengujian reliabilitas memperlihatkan bahwa seluruh nilai *Cronbach's Alpha* pada semua indikator masing – masing variabel lebih tinggi dari Koefisien Reliabilitas 0,60 sebagaimana yang disyaratkan untuk bisa dikatakan reliabel. Dengan demikian maka seluruh indikator pada masing – masing variabel bisa digunakan dalam proses pembahasan selanjutnya.

#### Uji Asumsi Klasik

#### Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas data dilihat dari grafik *Observed cum Probability*. Apabila titik (data) masih berada disekitar garis maka disebut data normal sehingga dapat kita lihat pada gambar berikut ini :

**Gambar 2**  
Hasil Pengujian Normalitas



Sumber: Data Olahan SPSS, 2016.

Dari Gambar 2 Normal PP Plot di atas terlihat bahwa data menyebar disekitar dan mengikuti garis diagonal. Dapat diartikan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

### Hasil Uji Multikolinieritas

Untuk mengetahui apakah terjadi Multikolinieritas antara variabel independen akan dilakukan dengan mengukur nilai VIF (*Varian Inflation Factor*) dengan kaidah, Jika  $VIF > 10$  maka terjadi masalah multikolinieritas antar variabel independen.

Jika  $VIF < 10$  maka tidak terjadi masalah multikolinieritas antar variabel independen.

Yamin dan Kurniawan (2009:91)

**Tabel 7**  
**Hasil Pengujian Multikolinieritas.**

Variabel	VIF Diperoleh	VIF Ideal	Kriteria
Kepemimpinan	2,633	< 10	Tidak Terjadi
Iklim Kerja	2,213		Tidak Terjadi
Beban Kerja	1,289		Tidak Terjadi

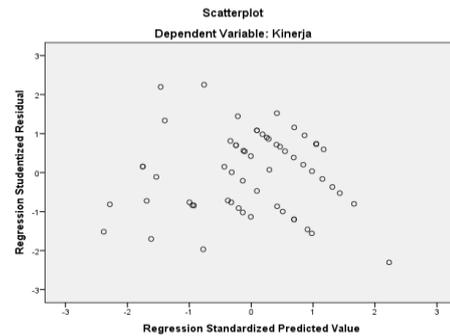
Sumber: Data Olahan SPSS, 2016.

Melihat dari hasil pada Tabel 7 tersebut terlihat bahwa nilai VIF kedua variabel independen kurang dari 10 sehingga dengan begitu dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi permasalahan multikolinieritas pada persamaan regresi yang dihasilkan. Dengan hasil ini maka proses parametrik selanjutnya dapat dilanjutkan.

### Hasil Uji Heterokedatisitas

Heterokedatisitas merupakan gangguan dimana residual yang dihasilkan dari model regresi berkorelasi dengan variabel independen.

**Gambar 3**  
**Hasil Pengujian Heterokedatisitas**



Sumber: Data Olahan SPSS, 2016

Dari Gambar 3 di atas diperoleh pola *Scatterplot* tidak teratur. Hal ini berarti bahwa model regresi pada model ini tidak mengandung adanya masalah heterokedatisitas. Hal ini dibuktikan oleh titik – titik pada *Scatterplot* menyebar atau tidak teratur.

### Hasil Uji Autokorelasi

Persamaan regresi yang baik adalah jika tidak memiliki masalah autokorelasi dengan kaidah:

Jika  $DW(Durbin Watson) < d_u$  maka terdapat autokorelasi

Jika  $DW(Durbin Watson) > d_u$  maka tidak terdapat autokorelasi

Dalam konteks ini berdasarkan Tabel *Durbin Watson (DW)* untuk  $k = 3$  dan  $n = 60$  diperoleh nilai  $d_u = 1,681$ .

**Tabel 8**  
**Hasil Pengujian Autokorelasi**

Nilai DW yang diperoleh	Nilai $d_u$	Kriteria
1,842	> 1,681	Tidak terjadi Autokorelasi

Sumber: Data Olahan SPSS, 2016

Berdasarkan pada Tabel 5.15 dan 5.16 memperlihatkan nilai  $DW 1,842 > d_u 1,681$  yang mana hasil ini memperlihatkan bahwa tidak

terjadi masalah autokorelasi pada persamaan regresi yang digunakan.

### Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 9**  
**Hasil Uji Regresi Linear Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,355	1,947		1,210	,231
1 Kepemimpinan	,149	,066	,314	2,253	,028
Iklm Kerja	,286	,088	,417	3,270	,002
Beban Kerja	,181	,088	,202	2,071	,043

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Olahan SPSS, 2016

Persamaan regresi linier berganda digunakan adalah sebagai berikut:

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

$$\text{Kinerja} = 2,355 + 0,149 \text{ Kepemimpinan} + 0,286 \text{ Iklm Kerja} + 0,181 \text{ Beban Kerja} + e$$

Arti angka – angka dalam persamaan regresi di atas :

1. Nilai konstanta (a) sebesar 2,355. Artinya adalah apabila variabel independen diasumsikan nol (0), maka kinerja sebesar 2,355.
2. Nilai koefisien regresi variabel Kepemimpinan sebesar 0,149. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan kepemimpinan sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,149 dengan asumsi variabel lain tetap.
3. Nilai koefisien regresi variabel iklim kerja sebesar 0,286. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan iklim kerja sebesar 1 satuan maka akan

meningkatkan kinerja sebesar 0,286 dengan asumsi variabel lain tetap.

4. Nilai koefisien regresi variabel beban kerja sebesar 0,181. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan beban kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,181 dengan asumsi variabel lain tetap.
5. Standar error (e) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas yang mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukkan dalam persamaan.

### Hasil Pengujian Hipotesis

#### Hasil Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh signifikan variabel independen secara bersama – sama (simultan) terhadap variabel dependen.

**Tabel 10**  
**Hasil Uji F (Simultan)**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	135,689	3	45,230	<b>26,593</b>	,000 <sup>b</sup>
Residual	95,244	56	1,701		
Total	230,933	59			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Beban kerja, Iklm kerja, Kepemimpinan

Sumber: Data Olahan SPSS, 2016

Dengan demikian diketahui F hitung (26,593) > F tabel (3,162) dengan Sig. 0,000 < 0,05. Artinya adalah bahwa variabel independen secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen

### Hasil Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji secara parsial pengaruh dari masing-masing variabel independen yang dihasilkan dari persamaan regresi secara individu berpengaruh terhadap variabel dependen. Dengan melakukan signifikansi sebesar  $\alpha = 0,05$  atau  $\alpha = 5\%$ , maka dibandingkanlah t hitung dengan t tabel

**Tabel 11**  
**Hasil Uji t (Parsial)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,355	1,947		1,210	,231
1 Kepemimpinan	,149	,066	,314	2,253	,028
Iklm Kerja	,286	,088	,417	3,270	,002
Beban Kerja	,181	,088	,202	2,071	,043

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Olahan SPSS, 2016

1. Variabel Kepemimpinan. Diketahui t hitung (2,253) > t tabel (2,003) dan Sig. (0,028) < 0,05. Artinya Variabel Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Variabel Kinerja.
2. Variabel Iklm Kerja. Diketahui t hitung (3,270) > t tabel (2,003) dan Sig. (0,002) < 0,05. Artinya Variabel Iklm Kerja berpengaruh signifikan terhadap Variabel Kinerja.
3. Variabel Beban Kerja. Diketahui t hitung (2,071) > t tabel (2,003) dan Sig. (0,043) < 0,05. Artinya Variabel Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Variabel Kinerja.

### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Analisis determinasi dalam regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel terikat.

**Tabel 12**  
**Hasil Uji Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,767 <sup>a</sup>	,588	,565	1,304

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Iklm Kerja, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Olahan SPSS, 2016

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai  $R^2$  sebesar 0,588 hal ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, iklim kerja dan beban kerja berpengaruh sebesar 58,8% terhadap kinerja guru sedangkan 41,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

### Pembahasan Hasil Penelitian

#### Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 3 Dumai

Dari hasil pengembangan dan pengujian analisis linier berganda, peneliti mendapatkan nilai koefisien variabel kepemimpinan sebesar 0,149. Artinya bahwa setiap peningkatan kepemimpinan sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,149.

Hipotesis yang menyatakan “diduga terdapat pengaruh yang signifikan dan positif dari variabel kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja guru pada SMP

Negeri 3 Dumai “ dapat diterima. Dimana variabel kepemimpinan memiliki nilai  $t$  hitung (2,253) >  $t$  tabel (2,003), yang artinya bahwa kepemimpinan berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja guru.

#### **Iklm Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 3 Dumai.**

Dari hasil pengembangan dan pengujian analisis regresi linier berganda, peneliti mendapatkan nilai koefisien regresi variabel iklim kerja sebesar 0,286. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan iklim kerja sebesar 1 (satu) satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,286.

Hipotesis yang menyatakan “diduga terdapat pengaruh yang signifikan dan positif dari variabel iklim kerja secara parsial terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 3 Dumai “ dapat diterima. Dimana variabel iklim kerja memiliki nilai  $t$  hitung (3,270) >  $t$  tabel (2,003), yang artinya bahwa iklim kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja guru.

#### **Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 3 Dumai.**

Dari hasil pengembangan dan pengujian analisis regresi linier berganda, peneliti mendapatkan nilai koefisien regresi variabel beban kerja sebesar 0,181. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan beban kerja sebesar 1 (satu) satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,181

Hipotesis yang menyatakan “diduga terdapat pengaruh yang signifikan dan positif dari variabel beban kerja secara parsial terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 3

Dumai “ dapat diterima. Dimana variabel beban kerja memiliki nilai  $t$  hitung (2,071) >  $t$  tabel (2,003), yang artinya bahwa beban kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja guru.

#### **Pengaruh Kepemimpinan, Iklm Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMP Negeri 3 Dumai.**

Variabel independen ini diuji secara bersamaan terhadap kinerja guru , maka hasilnya ketiga variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hal ini dapat dilihat dari nilai  $F$  hitung yang lebih besar dari  $F$  tabelnya yaitu  $F$  hitung (26,593) >  $F$  tabel (3,162) dengan Sig. 0,000 < 0,05. Artinya adalah bahwa variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Maka Hipotesis yang menyatakan “diduga terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel kepemimpinan, iklim kerja dan beban kerja secara simultan terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 3 Dumai “ dapat diterima.

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **Simpulan**

Dari hasil penelitian dan pembahasan, maka kesimpulan yang dapat diambil dari skripsi yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Iklm Kerja dan Beban kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMP Negeri 3 Kota Dumai”, antara lain:

1. Secara Parsial Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja guru SMP Negeri 3 Dumai sebesar (2,253).

2. Secara Parsial Iklim Kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja guru SMP Negeri 3 Dumai sebesar (3,270).
3. Secara Parsial Beban Kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja guru SMP Negeri 3 Dumai sebesar (2,071).
4. Secara Simultan Kepemimpinan, iklim Kerja dan Beban Kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja guru SMP Negeri 3 Dumai sebesar (26,593).
3. Kepala sekolah hendaknya lebih tegas dalam memberikan sanksi apabila pada saat melakukan pengawasan ditemukan kesalahan dan penyimpangan, agar apa yang telah direncanakan sebelumnya dapat tercapainya tujuan sekolah.
4. Kepala sekolah dan guru-guru di SMP Negeri 3 Dumai hendaknya memperhatikan akan sarana dan prasarana serta fasilitas yang terdapat di sekolah agar dapat lebih menunjang proses belajar mengajar yang baik di sekolah dan para guru dapat lebih mudah menerangkan mengajar siswa/i di dalam kelas.
5. Kepada guru hendaknya senantiasa lebih meningkatkan kinerjanya dengan berbagai cara misalnya, mengikuti pendidikan dan pelatihan (diklat), para guru juga hendaknya lebih proaktif dalam mencari perkembangan informasi dan dalam mengajar hendaknya para guru menggunakan metode pengajaran yang tepat dan lebih kreatif agar dapat menunjang kinerjanya.

### Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas maka dapat diajukan saran – saran sebagai berikut :

1. Kepala sekolah perlu meningkatkan semangat kerja para guru dengan cara: a. Kepala sekolah menjadi contoh untuk para guru dengan memperlihatkan semangat kerja yang tinggi, b. Memberi pujian untuk guru-guru yang berprestasi, c. Memberikan kesempatan para guru berperan untuk mengambil keputusan, d. Kepala sekolah dalam memberikan tugas tambahan menempatkan guru pada posisi yang sesuai dengan bidangnya.
2. Kepala sekolah perlu memiliki sifat keterbukaan terhadap para anggotanya(guru) dengan cara diadakannya rapat pada seminggu sekali untuk membahas program sekolah yang akan dilaksanakan kedepannya.

### DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, Mohammad & Barnawi. 2012. *Kinerja Guru Profesional*. Yogyakarta : Ar-Ruzz Media.
- Dhini, Rama Dhania 2010. *Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Medical*

- Representatif Di Kota Kudus)*  
 Jurnal Psikologi Universitas  
 Muria Kudus. Vol. 1 No.1  
 Desember.
- Ghozali, Imam. 2007. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. BPUntersitas Diponogoro, Semarang.
- Kartono, Kartini. 2011. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Martinis, Yamin, Maisah. 2006. *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Gaung Persada Press.
- Mondy, Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Mulyasa. 2012. *Menjadi Guru Profesional*. Jakarta: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nkweke, G dan Dollah . S. 2011. *Teaching Staff Strength (TSS) and Workload in Public Senior Secondary School in Ogba/Egbema/Ndoni Local Government Area of Rivers States, Nigeria Mediterranean Journal of Social Sciences*. 2(7).25 – 32.
- Puspasari, Asrita. 2009. *Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Service Pada PT. Trakindo Utama Cabang Pekanbaru*. Skripsi Manajemen. Fakultas Ekonomi Univerrsitasi Riau.
- Riduwan. 2014. *Metode dan Teknik Menyusun Proposal Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.
- Suliyanto. 2011. *Ekonometrika Terapan. : Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Priyatno, Dwi. 2009. *Mandiri Belajar SPSS untuk Analisis Data dan Uji Statistik*. Yogyakarta: Mediakom.
- Yamin, Sofyan dan H. Kurniawan. 2009. *Structural Equation Modeling : Belajar Mudah Teknik Analisis Data Kuesioner Dengan Lisrel – PLS*. Jakarta: Salemba Infotek.