



Pengaruh Kepemimpinan Delegatif, Disiplin Kerja, Kelengkapan Sarana Prasarana, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Tegallalang

Nyoman Hanper Branli¹, Ni Luh Gede Erni Sulindawati², Basilius Redan Werang³

^{1,2,3}Universitas Pendidikan Ganesha, Indonesia

E-mail: hanperkomang@gmail.com, erni.sulindawati@undiksha.ac.id, werang267@undiksha.ac.id

Article Info	Abstract
Article History Received: 2025-01-10 Revised: 2025-02-20 Published: 2025-03-09	This study aims to determine the amount of contribution of delegative leadership variables, work discipline, completeness of facilities and infrastructure, job satisfaction to teacher performance at SMK Negeri 1 Tegallalang. This type of research is <i>ex-post facto</i> . The population in this study amounted to 165 people. The sample of this study amounted to 62. Data collection using a Likert scale model questionnaire. The data analysis method uses descriptive statistical analysis techniques and inferential statistical analysis of multiple regression analysis. The results showed that (1) the contribution delegative leadership to teacher performance was 10,11%, (2) the contribution of work discipline to teacher performance was 23,52%, (3) the completeness of facilities and infrastructure to teacher performance was 37,88%, (4) the contribution of job satisfaction to teacher performance was 12,30%, and (5) the contribution of delegative leadership style, work discipline, completeness of facilities and infrastructure, job satisfaction to teacher performance with a contribution of 85,61%.
Keywords: <i>Delegative Leadership;</i> <i>Work Discipline;</i> <i>Completeness of Facilities and Infrastructure;</i> <i>Job Satisfaction;</i> <i>Teacher Performance.</i>	
Artikel Info	Abstrak
Sejarah Artikel Diterima: 2025-01-10 Direvisi: 2025-02-20 Dipublikasi: 2025-03-09	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besaran kontribusi variabel kepemimpinan delegatif, disiplin kerja, kelengkapan sarana prasarana dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Tegallalang. Jenis penelitian ini adalah <i>ex-post facto</i> dengan pendekatan Kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini sejumlah 165 orang. Sampel penelitian ini berjumlah 62 orang. Pengumpulan data menggunakan kuesioner model skala Likert. Metode analisis data menggunakan teknik analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial analisis regresi ganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) kontribusi kepemimpinan delegatif terhadap kinerja guru sebesar 10,11%, (2) kontribusi disiplin kerja terhadap kinerja guru sebesar 25,32%, (3) kelengkapan sarana prasarana terhadap kinerja guru sebesar 37,88%, (4) kontribusi kepuasan kerja terhadap kinerja guru sebesar 12,30%, dan (5) kontribusi gaya kepemimpinan delegatif, disiplin kerja, kelengkapan sarana dan prasarana, kepuasan kerja terhadap kinerja guru dengan kontribusi sebesar 85,61%.
Kata kunci: <i>Kepemimpinan Delegatif;</i> <i>Disiplin Kerja;</i> <i>Kelengkapan Sarana Prasarana;</i> <i>Kepuasan Kerja;</i> <i>Kinerja Guru.</i>	

I. PENDAHULUAN

Pentingnya peran seorang guru dalam proses pembelajaran, maka seorang guru harus memiliki sejumlah kompetensi dalam rangka melaksanakan tugas-tugasnya. Undang-undang nomor 14 Tahun 2005 pasal 10 tentang guru dan dosen menyebutkan bahwa kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogi, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kinerja yang diperoleh melalui pendidikaofesi Peraturan Menteri Pendidikan Nasional nomor 16 Tahun 2007 tentang standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru point B disebutkan standar kompetensi guru ini dikembangkan secara utuh dan terintegrasi ke dalam disiplin kerja guru. Selanjutnya Peraturan Pemerintah nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan pasal 28 disebutkan pendidikan harus memiliki kualitas akademik dan

kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Salah satu amanat Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 tersebut kemudian diatur lebih lanjut dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, yang memiliki visi terwujudnya sistem pendidikan sebagai pranata sosial yang kuat dan berwibawa untuk memberdayakan semua warga Negara Indonesia berkembang menjadi 13 manusia yang berkualitas sehingga mampu dan proaktif menjawab tantangan zaman yang selalu berubah. Sumber daya manusia unggul merupakan persyaratan utama bagi terwujudnya bangsa dan negara yang maju. Berapapun besar sumber daya alam (SDA), modal sarana prasarana yang tersedia, pada akhirnya di tangan SDM yang

handal sajalah target pembangunan bangsa dan negara dapat dicapai. Dalam perspektif berpikir seperti ini, suatu bangsa tak dapat mencapai kemajuan tanpa adanya suatu sistem pendidikan yang baik. Pendidikan adalah modal dasar untuk menciptakan SDM yang unggul. Dunia pendidikan yang utama adalah sekolah. Sekolah merupakan salah satu lembaga alternatif pelayanan pendidikan. Sekolah sebagai suatu lembaga tentunya memiliki visi, misi, tujuan dan fungsi. Untuk mengemban misi, mewujudkan visi, mencapai tujuan, dan menjalankan fungsinya sekolah memerlukan tenaga profesional, tata kerja organisasi dan sumber-sumber yang mendukung baik finansial maupun nonfinansial. Sekolah sebagai suatu sistem memiliki komponen-komponen yang berkaitan satu sama lain serta berpengaruh pada pencapaian tujuan. Komponen-komponen tersebut adalah siswa, kurikulum, bahan ajar, guru, kepala sekolah, tenaga kependidikan lainnya, lingkungan, sarana, fasilitas, proses pembelajaran dan hasil atau output.

Menurut Sutrisno (2020) kinerja merupakan hasil kerja *representatif* yang terdapat pada bagian nilai, jumlah, waktu kerja, dan partisipasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Sedangkan menurut Septiawan, dkk. (2020) menjelaskan kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pengertian kinerja ialah hasil kerja secara dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang ditetapkan sebelumnya. Kinerja diartikan sebagai keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu itu baik atau sebaliknya.

Gary Dessler dikutip dalam Mudana (2021) kinerja merupakan kesiapan individu atau kumpulan individu untuk melakukan Latihan dan menyempurnakannya secara total dengan kewajibannya dengan hasil yang normal. Dalam hal ini dapat diartikan bahwa kemampuan baik secara perseorangan secara bersama-sama untuk menyelesaikan pekerjaan dan cita-citanya dan ditunjukkan dengan kewajiban sehingga mendapatkan hasil yang normal. Kinerja guru merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Kinerja yang optimal dari guru dapat tercapai melalui

berbagai faktor, termasuk kepemimpinan sekolah, disiplin kerja, serta ketersediaan sarana dan prasarana. Kepemimpinan delegatif, di mana kepala sekolah memberikan wewenang kepada guru untuk mengambil keputusan, dapat mempengaruhi kinerja guru. Selain itu, disiplin kerja juga sangat berpengaruh terhadap efektivitas dan efisiensi dalam melaksanakan tugas. Kelengkapan sarana dan prasarana, kepuasan kerja juga merupakan faktor penting yang dapat menunjang kinerja guru.

Menurut Hasibuan (2021) kepemimpinan delegatif apabila seorang pemimpin mendelegasikan wewenang kepada bawahan dengan agak lengkap. Di sini pimpinan menyerahkan tanggung jawab atas pelaksanaan pekerjaan kepada bawahan dalam artian pimpinan menginginkan agar para bawahannya bias mengendalikan diri mereka sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut. Dalam hal ini, bawahan dituntut memiliki kematangan dalam pekerjaan (kemampuan) dan kematangan psikologis (kemauan). Kematangan pekerjaan dikaitkan dengan kemampuan untuk melakukan sesuatu yang berdasarkan pengetahuan dan keterampilan. Kematangan psikologis dikaitkan dengan kemauan atau motivasi untuk melakukan sesuatu yang erat kaitannya dengan rasa yakin dan keterikatan.

Selain kepemimpinan disiplin kerja juga mempengaruhi kinerja guru. Menurut Mulyasa (2019) Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam suatu organisasi. Dalam proses pembelajaran di sekolah guru harus mampu menerapkan kedisiplinannya kepada siswa-siswanya dan dapat menjadi contoh yang baik bagi guru yang lainnya. Didalam masyarakat guru ditempatkan pada posisi yang terhormat, karena dari seorang guru diharapkan masyarakat mendapatkan ilmu pengetahuan yang baik dan seorang guru harus dapat menyelesaikan permasalahan, khususnya yang berkenaan pada dunia pendidikan.

Kesadaran akan keharusan melaksanakan aturan yang sudah ditentukan oleh sekolah atau lembaga salah satu cerminan disiplin kerja dari seorang guru. Jika disiplin merupakan suatu unsur yang sangat penting dalam proses pembelajaran di kelas, maka disiplin harus ditanamkan oleh setiap guru, dan seluruh siswa yang ada. Dengan adanya disiplin yang baik maka akan memudahkan guru dalam melaksanakan

rutinitas yang positif dalam mengajar dan juga dapat bermanfaat bagi lingkungan sekitar.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa sarana dan prasarana belajar adalah semua benda bergerak maupun tidak bergerak yang diperlukan untuk menunjang penyelenggaraan proses belajar mengajar pada lembaga pendidikan sekolah baik secara langsung maupun tidak langsung.

Menurut Edy Sutrisno (2020) Kepuasan Kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sikap tersebut dapat berupa sikap positif yang berarti karyawan atau anggota organisasi puas atau justru negatif yang berarti ia tidak puas terhadap segala aspek pekerjaan baik itu dari situasi kerja, beban tugas, imbalan, risiko, dan sebagainya. Sunarta (2019) Kepuasan kerja adalah selisih antara tujuan individu dalam bekerja dengan kenyataan yang dirasakan. Menggunakan kata yang berbeda, dapat dinyatakan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan kerja seorang pegawai dipengaruhi oleh selisih (discrappancy) antara apa yang telah didapatkan dengan apa yang diinginkan. Menurut Handoko (2020) kepuasan kerja adalah pendapat karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja. Dengan demikian kepuasan kerja juga berhubungan dengan rasa memiliki dan loyalitas karyawan karena merupakan pandangan afeksi atau perasaan mereka mengenai organisasi atau perusahaan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka Kepuasan Kerja karyawan merupakan masalah penting yang diperhatikan dalam hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan dan ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi. Pekerja dengan tingkat ketidakpuasan yang tinggi lebih mungkin untuk melakukan sabotase dan agresif yang pasif yang akan berdampak pada produktivitas pekerjaan dan tujuan organisasi secara umum.

Berdasarkan uraian tersebut diatas maka penulis dalam penelitian ini akan mengkaji pengaruh kepemimpinan delegatif, disiplin kerja, dan kelengkapan sarana dan prasarana, kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Tegallalang.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Jumlah populasi yaitu sebanyak 165 orang guru dari tiga SMK Negeri di Kabupaten Gianyar. Adapun guru dari SMK Negeri Mas Ubud sebanyak 80 orang, SMK Negeri 2 Tegallalang sebanyak 18 orang dan SMK Negeri 1 Tegallalang sebanyak 67 orang guru. Sampel yang diambil berdasarkan teknik probability sampling, simple random sampling. sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini disesuaikan menjadi sebanyak 62 guru atau sekitar 37,5% dari seluruh guru dari tiga SMK Negeri di Kabupaten Gianyar. Adapun guru sebagai sampel penelitian di SMK Negeri Mas Ubud sebanyak 30 orang guru, di SMK Negeri 2 Tegallalang sebanyak 8 orang guru dan di SMK Negeri 1 Tegallalang sebanyak 25 orang guru.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Uji Normalitas Sebaran Data

Pengujian normalitas sebaran data dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* pada skor variabel kepemimpinan delegatif, disiplin kerja, kelengkapan sarana dan prasarana, kepuasan kerja dan kinerja guru pada SMK Negeri 1 Tegallalang. Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui normal tidaknya sebaran data, karena salah satu syarat dari analisis statistic adalah bahwa data yang dianalisis mengikuti distribusi normal, apabila data berdistribusi normal menggunakan statistic parametik, bila tidak normal menggunakan non parametik.

Tabel 1. Rekapitulasi Hasil Uji Normalitas Sebaran Data Penelitian

Variabel	Kolmogorov-Smirnov		Shapiro-Wilk		Kesimpulan
	Statistik	Sig	Statistik	Sig	
Kepemimpinan Delegatif	.097	.200*	.980	.386	Normal
Displin Kerja	.100	.200*	.954	.061	Normal
Kelengkapan Sarpras	.082	.200*	.962	.053	Normal
Kepuasan Kerja	.088	.200*	.960	.052	Normal
Kinerja Guru	.060	.200*	.975	.245	Normal

Berdasarkan Tabel 1 di atas, terlihat bahwa untuk semua variabel, angka statistik *Kolmogrov-Smirnov* dan *Shapiro-Wilk* yang diperoleh lebih besar dari 0,05 Ini berarti skor kepemimpinan delegatif, disiplin kerja, kelengkapan sarana dan

prasarana, kepuasan kerja dan kinerja guru pada SMK Negeri 1 Tegallalang berdistribusi normal.

- Uji Linieritas dan Keberartian Arah Regresi
Uji linieritas garis regresi dan keberartian arah regresi dilakukan dengan menggunakan uji F pada sector variabel kepemimpinan delegatif, disiplin kerja, kelengkapan sarana dan prasarana, kepuasan kerja dan kinerja guru pada SMK Negeri 1 Tegallalang.

Tabel 2. Rekapitulasi Uji Linieritas Garis Regresi

Pasangan Variabel Bebas	Terikat	F. Linierity		D. Dev. From Linierity		Keterangan
		Hitung	P	Hitung	P	
X1	Y	4.380	.041	3.366	.058	Linier
X2	Y	9.807	.003	4.800	.061	Linier
X3	Y	3.578	.036	2.341	.057	Linier
X4	Y	2.200	.047	2.344	.076	Linier

Keterangan:

- X1 = Kepemimpinan Delegatif
- X2 = Disiplin Kerja
- X3 = Kelengkapan Sarana Prasarana
- X4 = Kepuasan Kerja
- Y = Kinerja Guru

Hasil analisis uji linieritas garis regresi pada Tabel di atas, menunjukkan bahwa F Linierity F hitung dengan $p < 0,05$ dan untuk F Deviation from Linierity F hitung dengan $p > 0,05$ Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linier antara kepemimpinan delegatif, disiplin kerja, kelengkapan sarana dan prasarana, kepuasan kerja dan kinerja guru pada SMK Negeri 1 Tegallalang.

- Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dikenakan terhadap sesama variabel bebas yaitu skor kepemimpinan delegatif, disiplin kerja, kelengkapan sarana dan prasarana, kepuasan kerja dan kinerja guru. Untuk pengujian ini digunakan korelasi product moment antara sesama variabel bebas dengan memprediksi nilai VIF (variance inflation factor). Jika harga VIF < 10 maka antara sesama variabel bebas tidak kolinier (Candiasa, 2010).

Tabel 3. Tabel Interkorelasi antar Sesama Variabel Bebas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kepemimpinan Delegatif	.935	1.069
Disiplin Kerja	.068	4.620
Kelengkapan Sarpras	.818	1.222
kepuasan kerja	.071	4.014

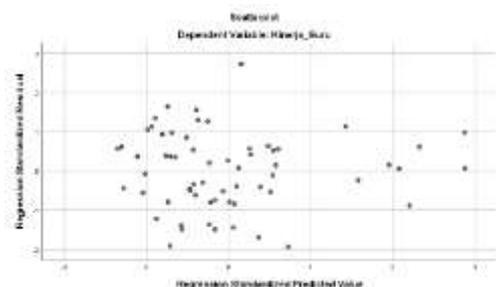
Dari tabel 3 terlihat bahwa nilai VIF antara variabel kepemimpinan delegatif dengan kinerja guru adalah 1,069, disiplin kerja dengan kinerja Guru adalah 4,620, kelengkapan sarana dan prasarana dengan kinerja guru adalah 1,222, dan kepuasan kerja dengan kinerja guru adalah 4,014. Kesemua nilai tersebut di bawah 10. Hal ini berarti data bebas dari gejala multikolinieritas dan memenuhi uji prasyarat analisis.

- Uji Autokorelasi

Seperti dinyatakan sebelumnya, uji autokorelasi menggunakan rumus Durbin-Watson. Pada hasil penghitungan, didapat nilai $d=2,035$. Untuk responden 62 dan variabel bebas 4, didapat nilai $Du=1,7201$ pada taraf kesalahan 0,05. Berdasarkan kriteria yang ditentukan dimana nilai $Du < d < 4 - Du$ ($1,7201 < 2,035 < 2,2793$) maka data bebas dari gejala autokorelasi.

- Uji Heterokedastisitas

Kriteria keputusan adalah: (1) jika ada pola tertentu, seperti titik membentuk suatu pola tertentu yang teratur maka telah terjadi heteroskedastisitas, (2) jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar secara acak hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas

Dari semua scatterplot di atas terlihat kebanyakan titik menyebar merata baik di atas maupun di bawah sumbu X. dan tidak ditemukan suatu pola yang jelas dari titik-titik yang mengelompok. Jadi dapat

disimpulkan bahwa data bebas dari gejala heteroskedastisitas dan memenuhi uji prasyarat analisis.

6. Pengujian Hipotesis

a) Kontribusi Kepemimpinan Deleatif terhadap Kinerja Guru

Tabel 4. Koefisien Regresi Linier X_1 Terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.092	1.229		3.329	.001
1 Kepemimpinan Deleatif	1.049	.010	.997	105.692	.000

Dari tabel 4, diperoleh hasil perhitungan yaitu $a = 4.092$ dan $b = 1.049$. Dengan memasukkan harga a dan b ke dalam persamaan regresi, maka diperoleh persamaan regresi linier sederhana untuk hipotesis-1 yaitu: $\hat{Y} = 4,092 + 1,049 X_1$.

Berdasarkan data diketahui bahwa nilai koefisien regresi kepemimpinan delegatif sebesar 1,049, artinya terdapat hubungan positif antara kepemimpinan delegatif terhadap kinerja guru, semakin tinggi kepemimpinan delegatif maka akan semakin tinggi pula kinerja guru.

Tabel 5. Hasil Anova X_1

ANOVA ^a					
Model	Jumlah Kuadrat	dk	Rerata Jumlah Kuadrat	F	Sig.
1 Regresi	435.785	1	435.785	7.620	.008 ^b
Sisa	3431.457	60	57.191		
Total	3867.242	61			

Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui nilai statistik $F_{hitung} = 7,620$ dan $F_{tabel(1.60)}$ sebesar 4,01 yang artinya nilai $F_{hitung} = 7,620 > 4,01$ dengan F_{tabel} dengan nilai signifikansi sebesar 0.008 yang berarti signifikan, serta nilai $t_{hitung} = 105.692$ yang lebih besar dari nilai $t_{tabel} = 1,671$ yaitu $t_{hitung} = 105,692 > 1,671 = t_{tabel}$ mengindikasikan bahwa kepemimpinan delegatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Tegallalang.

Tabel 6. Uji Koefisien Determinasi X_1

Model	R	R Square		Statistik			
		Adjusted R Square	F	b1	b2	Signifikansi	
1	.616 ^a	0.785	.528	7.56247	1	60	0,008

koefisien determinasi (R square) sebesar 0.785 yang menunjukkan hubungan yang positif, artinya makin tinggi nilai X_1 makin besar pula nilai Y. Dengan perkataan lain, peningkatan nilai kepemimpinan delegatif akan meningkatkan nilai kinerja guru sebesar 0,7850 poin. Angka tersebut mengandung arti bahwa kontribusi kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru adalah sebesar 78,50 %, sedangkan sisanya 21,5 % ditentukan oleh variabel lain yang berada di luar penelitian ini.

b) Kontribusi Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru

Tabel 7. Koefisien Regresi Linier X_2 Terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	90.042	22.846		3.941	.000
1 Disiplin Kerja	.455	.139	.388	3.259	.002

Dari tabel diperoleh hasil perhitungan yaitu $a = 90.042$ dan $b = 0,455$. Dengan memasukkan harga a dan b ke dalam persamaan regresi, maka diperoleh persamaan regresi linier sederhana untuk hipotesis-2 yaitu: $\hat{Y} = 90.042 + 0,455 X_2$.

Berdasarkan data diketahui bahwa nilai koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,455, artinya terdapat hubungan positif antara disiplin kerja terhadap kinerja guru, semakin tinggi disiplin kerja maka akan semakin tinggi pula kinerja guru.

Tabel 8. Hasil Anova X_2

ANOVA ^a					
Model	Jumlah Kuadrat	dk	Rerata Jumlah Kuadrat	F	Sig.
1 Regresi	581.648	1	581.648	10.622	.002 ^b
Sisa	3285.594	60	54.760		
Total	3867.242	61			

Berdasarkan tabel 8 dapat diketahui nilai statistik $F_{hitung} = 10.622$ dan $F_{tabel(1.60)}$ sebesar 4,01 yang artinya nilai $F_{hitung} = 10.622 > 4,01$ dengan F_{tabel} dengan nilai signifikansi sebesar 0.002 yang berarti signifikan, serta nilai $t_{hitung} = 3.259$ yang lebih besar dari nilai $t_{tabel} = 1,671$ yaitu $t_{hitung} = 3.259 > 1,671 = t_{tabel}$ mengindikasikan bahwa disiplin

kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Tegallalang.

Tabel 9. Uji Koefisien Determinasi X_2

Model	R	R Adjusted		Statistik			
		Square	R Square	F	b1	b2	Signifikansi
1	.598 ^a	.773	.636	7.39999	1	60	.002

Berdasarkan tabel 9 di atas diperoleh nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0.773 yang menunjukkan hubungan yang positif, artinya makin tinggi nilai X_2 makin besar pula nilai Y. Dengan perkataan lain, peningkatan nilai diaiplin kerja akan meningkatkan nilai kinerja guru sebesar 0,598 poin. Angka tersebut mengandung arti bahwa kontribusi kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru adalah sebesar 77,3 %, sedangkan sisanya 22,7 % ditentukan oleh variabel lain yang berada di luar penelitian ini.

- c) Kontribusi Kelengkapan Sarana Prasana terhadap Kinerja Guru

Tabel 10. Koefisien Regresi Linier X_3 Terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	27.263	12.991		2.099	.040
1 Kelengkapan Sapras	.833	.079	.806	10.557	.000

Dari tabel 10 diperoleh hasil perhitungan yaitu $a = 27.263$ dan $b = 0.833$. Dengan memasukkan harga a dan b ke dalam persamaan regresi, maka diperoleh persamaan regresi linier sederhana untuk hipotesis-3 yaitu: $\hat{Y} = 27.263 + 0,833 X_3$.

Berdasarkan data diketahui bahwa nilai koefisien regresi kelengkapan sarana prasana sebesar 0,833 artinya terdapat hubungan positif antara kelengkapan sarana prasana terhadap kinerja guru, semakin tinggi kelengkapan sarana prasana maka akan semakin tinggi pula kinerja guru.

Tabel 11. Hasil Anova X_3

ANOVA ^a					
Model	Jumlah Kuadrat	dk	Rerata Jumlah Kuadrat	F	Sig.
1 Regresi	2687.961	1	2687.961	136.759	.000 ^b
1 Sisa	1179.281	60	19.655		
Total	3867.242	61			

Berdasarkan tabel 11 dapat diketahui nilai statistik $F_{hitung} = 136.759$ dan $F_{tabel(1.60)}$ sebesar 4,01 yang artinya nilai $F_{hitung} = 136.759 > 4,01$ dengan F_{tabel} dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 yang berarti signifikan, serta nilai $t_{hitung} = 10.557$ yang lebih besar dari nilai $t_{tabel} = 1,671$ yaitu $t_{hitung} = 10.557 > 1,671 = t_{tabel}$ mengindikasikan bahwa kelengkapan sarana prasana berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Tegallalang.

Tabel 12. Uji Koefisien Determinasi X_3

Model	R	R Adjusted		Statistik			
		Square	R Square	F	b1	b2	Signifikansi
1	.834 ^a	.695	.690	136.759	1	60	.000

Berdasarkan tabel 12 di atas diperoleh nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0.695 yang menunjukkan hubungan yang positif, artinya makin tinggi nilai X_3 makin besar pula nilai Y. Dengan perkataan lain, peningkatan nilai diaiplin kerja akan meningkatkan nilai kinerja guru sebesar 0,834 poin. Angka tersebut mengandung arti bahwa kontribusi kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru adalah sebesar 69,5 %, sedangkan sisanya 31,5 % ditentukan oleh variabel lain yang berada di luar penelitian ini.

- d) Kontribusi Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru

Tabel 13. Koefisien Regresi Linier X_4 Terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	25.401	11.902		2.134	.037
1 Kepuasan Kerja	.844	.072	.834	11.694	.000

Dari tabel diperoleh hasil perhitungan yaitu $a = 25,401$ dan $b = 0,844$. Dengan memasukkan harga a dan b ke dalam persamaan regresi, maka diperoleh persamaan regresi linier sederhana untuk hipotesis-4 yaitu: $\hat{Y} = 25,401 + 0,844 X_4$.

Berdasarkan data diketahui bahwa nilai koefisien regresi kepuasan kerja sebesar 0,455, artinya terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja terhadap kinerja guru, semakin tinggi kepuasan kerja maka akan semakin tinggi pula kinerja guru.

Tabel 14. Hasil Anova X_4

ANOVA ^a					
Model	Jumlah Kuadrat	dk	Rerata Jumlah Kuadrat	F	Sig.
Regresi	588.291	1	590.291	11.00899	.001 ^b
1 Sisa	3278.951	60	53.619		
Total	3867.242	61			

a. Dependent Variable: Kinerja_Guru

b. Predictors: (Constant), Kepuasan_Kerja

Berdasarkan tabel 14 dapat diketahui nilai statistik $F_{hitung} = 11.009$ dan $F_{tabel (1.60)}$ sebesar 4,01 yang artinya nilai $F_{hitung} = 11.009 > 4,01$ dengan F_{tabel} dengan nilai signifikansi sebesar 0.001 yang berarti signifikan, serta nilai $t_{hitung} = 11.694$ yang lebih besar dari nilai $t_{tabel} = 1,671$ yaitu $t_{hitung} = 11.694 > 1,671 = t_{tabel}$ mengindikasikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Tegallalang.

Tabel 15. Uji Koefisien Determinasi X_4

Model	R	R Adjusted		Statistik		
		Square	R Square	F	b1	b2 Signifikansi
1	.790 ^a	.624	.468	10.765	1	60 .002

Berdasarkan tabel 15 di atas diperoleh nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0.624 yang menunjukkan hubungan yang positif, artinya makin tinggi nilai X_3 makin besar pula nilai Y. Dengan perkataan lain, peningkatan nilai disiplin kerja akan meningkatkan nilai kinerja guru sebesar 0,790 poin. Angka tersebut mengandung arti bahwa kontribusi kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru adalah sebesar 62,4 % sedangkan sisanya 31,6 % ditentukan oleh variabel lain yang berada di luar penelitian ini.

- e) Kontribusi Kepemimpinan Delekatif, Disiplin Kerja, Kelengkapan Sarana dan Prasarana, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru

Tabel 16. Koefisien Regresi Linier Berganda $X_{1,2,3,4}$ Terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	21.118	26.314		803	.046
Kepemimpinan Delekatif	.162	.108	.106	1.498	.032
Disiplin Kerja	.491	.307	.419	1.598	.040
Kelengkapan Sarana	.851	.077	.840	11.084	.008
Kepuasan Kerja	.603	.299	.518	2.017	.023

Dari tabel 16, diperoleh hasil perhitungan yaitu $a = 21,118$, $b = 0.162$, $c = 0,491$, $d = 0,851$, dan $e = 0.603$ Dengan memasukkan harga a, b, c, d, e ke dalam persamaan regresi, maka diperoleh persamaan regresi linier sederhana untuk hipotesis-5 yaitu: $\hat{Y} = 21,118 + 0,162 X_1 + 0,491X_2 + 0,851 X_3 + 0,603 X_4$.

Berdasarkan data diketahui bahwa nilai koefisien regresi kepemimpinan delegatif sebesar 0.162, disiplin kerja sebesar 0,491, kelengkapan sarana prasana sebesar 0.851 dan kepuasan kerja sebesar 0,603, artinya terdapat hubungan positif secara bersama-sama antara kepemimpinan delegatif, disiplin kerja, kelengkapan sarana prasana, kepuasan kerja terhadap kinerja guru, semakin tinggi kepemimpinan delegatif, disiplin kerja, kelengkapan sarana prasana, kepuasan kerja maka akan semakin tinggi pula kinerja guru.

Tabel 17. Hasil Anova X_1, X_2, X_3 dan X_4

ANOVA ^a					
Model	Jumlah Kuadrat	dk	Rerata Jumlah Kuadrat	F	Sig.
Regresi	2830.713	4	707.678	38.916	.000 ^b
1 Sisa	1036.529	57	18.185		
Total	3867.242	61			

Berdasarkan tabel 17. dapat diketahui nilai statistik $F_{hitung} = 38.916$ dan $F_{tabel (1.60)}$ sebesar 4,01 yang artinya nilai $F_{hitung} = 38.916 > 4,01$ dengan F_{tabel} dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 yang berarti signifikan, maka dapat disimpulkan bahwa H_0-5 ditolak dan H_a-5 diterima yang artinya terdapat pengaruh positif antara kepemimpinan delegatif, disiplin kerja, kelengkapan sarana prasana, kepuasan kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Tegallalang.

Tabel 18. Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model	R	R		Statistik		
		Adjusted Square	R Square	F	b1 b2	Signifikansi
1	.856 ^a	.732	.713	38.916	4 57	.000

Berdasarkan tabel 18 di atas diperoleh nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0.732 yang menunjukkan hubungan yang positif, artinya makin tinggi nilai kepemimpinan delegatif (X₁), disiplin kerja (X₂), kelengkapan sarana prasana (X₃), kepuasan kerja (X₄) makin besar pula nilai kinerja guru (Y) secara bersama-sama (simultan) adalah sebesar 73,2 % sedangkan sisanya 26,8 % ditentukan oleh variabel lain yang berada di luar penelitian ini.

Tabel 19. Rangkuman Analisis Regresi dan Regresi Ganda Variabel Bebas Terhadap Variabel Terikat

Variabel	Persamaan Garis Regrest	Rxy	Rparaal	Ry	Fhit	R ²	SE	Ket	
X ₁ -Y	Ŷ = 4,092 + 1,049 X ₁	0,785	0,616	-	-	-	10,11	Sig	
X ₂ -Y	Ŷ = 90,042 + 0,455 X ₂	0,773 ^a	0,598	-	-	-	25,32	Sig	
X ₃ -Y	Ŷ = 27,263 + 0,835 X ₃	0,834 ^a	0,695	-	-	-	37,08	Sig	
X ₄ -Y	Ŷ = 25,401 + 0,844 X ₄	0,790 ^a	0,624	-	-	-	12,30	Sig	
	Ŷ = 21,118 + 0,162 X ₁ +								
X _{total} -Y	0,491X ₁ + 0,831X ₂ +				0,732	38,916	0,856	05,6	Sig
	0,603 X ₃								

7. Korelasi Parsial

Teknik korelasi parsial yang digunakan adalah korelasi jenjang kedua. Hal ini dimaksudkan untuk mengetahui hubungan satu variabel bebas dengan variabel terikat, dengan mengendalikan variabel bebas lainnya.

Tabel 20. Uji Signifikansi Koefisien Korelasi Parsial Variabel Kepemimpinan Delegatif, Disiplin Kerja, Kelengkapan Sarana Dan Prasarana, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMK Negeri 1 Tegallalang.

Korelasi parsial	Koefisien korelasi	t hitung	t tabel	Keterangan
r _{1y-234}	0.785	105.692	1.670	Signifikan
r _{2y-134}	0.773 ^a	3.259	1.670	Signifikan
r _{3y-124}	0.834 ^a	10.557	1.670	Signifikan
r _{4y-123}	0.790 ^a	11.694	1.670	Signifikan

B. Pembahasan

1. Kontribusi Kepemimpinan Delegatif terhadap Kinerja Guru

Dari uji hipotesis ditemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan delegatif terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Tegallalang melalui persamaan garis regresi $\hat{Y} = 4,092 + 1,049 X_1$ dengan nilai probabilitas (p) 0.00

(p<0,05). Terdapat juga korelasi positif yang signifikan antara kepemimpinan delegatif dengan kinerja guru SMK Negeri 1 Tegallalang sebesar 78,50 dengan besar kontribusi 61,6 %. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi kepemimpinan delegatif, maka semakin tinggi pula kinerja guru SMK Negeri 1 Tegallalang. Ini berarti kepemimpinan delegatif dapat dipakai sebagai prediktor kinerja guru SMK Negeri 1 Tegallalang atau dengan kata lain kepemimpinan delegatif berfungsi determinan terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Tegallalang. Hasil analisa juga menunjukkan bahwa sumbangan efektif variabel kepemimpinan delegatif terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Tegallalang sebesar 10.11 %, Hal ini sangat berarti antara kepemimpinan delegatif terhadap kinerja guru terdapat pengaruh yang sangat berarti dan signifikan. Dengan adanya pengaruh yang sangat berarti antara kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah maka baik buruknya kinerja guru dapat diprediksi dari bagaimana kepemimpinan kepala sekolahnya.

Kepala sekolah harus bertanggung-jawab, karena tanggung jawab kepala sekolah sangat penting dan menentukan tinggi rendahnya kinerja dan semangat kerja guru. Kepala sekolah mampu menciptakan inovasi dan motivasi kerja dan sejauh mana kepala sekolah mampu mendorong bawahannya untuk bekerja sesuai dengan kebijaksanaan dan program yang telah digariskan sehingga produktivitas kerja guru tinggi dan hasil belajar siswa meningkat.

2. Kontribusi Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru

Dari uji hipotesis ditemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja guru terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Tegallalang melalui persamaan garis regresi $\hat{Y} = 90,042 + 0,455 X_2$ dengan nilai probabilitas (p) 0.020 (p<0,05). Terdapat juga korelasi positif yang signifikan antara disiplin kerja guru dengan kinerja guru SMK Negeri 1 Tegallalang sebesar 77,3 dengan besar kontribusi 59,8 %. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi disiplin kerja guru, maka semakin tinggi pula kinerja guru SMK Negeri 1 Tegallalang. Ini berarti disiplin kerja guru dapat dipakai sebagai prediktor

kinerja guru SMK Negeri 1 Tegallalang atau dengan kata lain disiplin kerja guru berfungsi determinan terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Tegallalang. Hasil analisa juga menunjukkan bahwa sumbangan efektif variabel disiplin kerja guru terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Tegallalang sebesar 25.32 %

Disiplin kerja sangat erat kaitannya dengan hasil kerja atau kinerja yang diwujudkan oleh guru bersangkutan. Jika seorang guru malas untuk hadir tepat waktu ke sekolah maka ini sudah menjadi preseden buruk bagi dirinya dan sekolah. Bagaimana bisa seorang guru menasehati siswanya untuk bisa disiplin jika dirinya sendiri tidak disiplin. Dengan disiplin maka pekerjaan yang dihadapi oleh para guru dapat diselesaikan dengan efektif dan efisien. Selain itu, jika tingkat kedisiplinan kerja para guru tinggi maka akan tercipta suasana kerja yang baik pula.

Apabila seluruh guru memiliki disiplin dan tanggung jawab kerja yang tinggi sudah pasti akan berefek pada kinerja guru yang tinggi. Segala aturan yang ditetapkan disekolah bukan dijadikan beban melainkan sebagai motivasi untuk tetap memberikan contoh yang baik bagi siswa. Disiplin kerja harus selalu dikerjakan bukan karena takut dengan pimpinan, melainkan atas dasar untuk meningkatkan kinerja dan rasa tanggung jawab yang dimiliki guru.

3. Kontribusi Kelengkapan Sarana dan Prasarana terhadap Kinerja Guru

Dari uji hipotesis ditemukan bahwa terdapat kontribusi yang signifikan kelengkapan sarana dan prasarana guru terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Tegallalang melalui persamaan garis regresi $\hat{Y} = 27.263 + 0,833 X_3$ dengan nilai probabilitas (p) 0.000 ($p < 0,05$). Terdapat juga korelasi positif yang signifikan antara kelengkapan sarana dan prasarana terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Tegallalang sebesar 0,834, dengan besar kontribusi 69,5 %. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi kelengkapan sarana dan prasarana guru, maka semakin tinggi pula kinerja guru SMK Negeri 1 Tegallalang. Ini berarti kelengkapan sarana dan prasarana guru dapat dipakai sebagai prediktor kinerja guru SMK Negeri 1 Tegallalang atau dengan kata lain

kelengkapan sarana dan prasarana guru berfungsi determinan terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Tegallalang. Hasil analisa juga menunjukkan bahwa sumbangan efektif variabel kelengkapan sarana dan prasarana guru terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Tegallalang sebesar 37.88 %

Keberhasilan proses belajar mengajar tidak terlepas dari sarana dan prasarana pendukung. Sebagai seorang guru sebaiknya dapat mempergunakan fasilitas yang dimiliki sekolah dengan maksimal dan efektif untuk mendukung keberhasilan capaian pembelajaran. Keterbatasan akan fasilitas, bukan menjadi penghalang dalam menginovasikan pembelajaran. Kinerja seorang guru tidak dinilai dari seberapa lengkap fasilitas yang dimiliki sekolah. Akan tetapi keberhasilan pembelajaran dipengaruhi sejauh mana kinerja guru untuk mengefektifkan sarana dan prasarana yang dimiliki.

4. Kontribusi Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru

Dari uji hipotesis ditemukan bahwa terdapat kontribusi yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Tegallalang melalui persamaan garis regresi $\hat{Y} = 25,401 + 0,844 X_4$ dengan nilai probabilitas (p) 0.000 ($p < 0,05$). Terdapat juga korelasi positif yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Tegallalang sebesar 0,790 dengan besar kontribusi 62,40 %. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja guru, maka semakin tinggi pula kinerja guru SMK Negeri 1 Tegallalang. Ini berarti kepuasan kerja dapat dipakai sebagai prediktor kinerja guru SMK Negeri 1 Tegallalang atau dengan kata lain kepuasan kerja berfungsi determinan terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Tegallalang. Hasil analisa juga menunjukkan bahwa sumbangan efektif variabel kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Tegallalang sebesar 12.30 %

Kepuasan kerja menjadi salah satu penyebab atas peningkatan kinerja guru dalam suatu organisasi. Di dalam kepuasan kerja positif pegawai akan merasa ingin lebih melakukan pekerjaan dengan baik ditunjukkan dengan tingkat kemangkiran

rendah, dan akan selalu mendukung tujuan organisasi jika mereka diperlakukan oleh para atasan dengan sportif dan penuh dengan kesadaran bahwa mereka diperlakukan adil oleh organisasi.

5. Kontribusi Secara Bersama-sama Kepemimpinan Delegatif, Disiplin Kerja, Kelengkapan Sarana dan Prasarana, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap guru SMK Negeri 1 Tegallalang yang diambil sampel berjumlah 62 orang guru melalui angket menunjukkan bahwa kepemimpinan delegatif (X_1), disiplin kerja (X_2), kelengkapan sarana prasana (X_3) dan kepuasan kerja (X_4) berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Tegallalang. Berdasarkan hasil analisis uji hipotesis dalam uji F diperoleh nilai signifikansi (Sig.) yakni nilai statistik F_{hitung} sebesar 38.916 dan $F_{tabel (1.60)}$ sebesar 4,01 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 yang berarti signifikan. Melihat $F_{hitung} = 38.916 > 4.01 = F_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi $0.000 < 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0-5 ditolak dan H_a-5 diterima, yang artinya terdapat pengaruh positif antara kepemimpinan delegatif (X_1), disiplin kerja (X_2), kelengkapan sarana prasana (X_3) dan kepuasan kerja (X_4) secara bersama-sama terhadap kinerja guru (Y) SMK Negeri 1 Tegallalang. Secara simultan (bersama-sama) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja guru, adapun besarnya pengaruh kepemimpinan delegatif (X_1), disiplin kerja (X_2), kelengkapan sarana prasana (X_3) dan kepuasan kerja (X_4) secara bersama-sama terhadap kinerja guru (Y) adalah sebesar 85,6 % dan sisanya 9,4 % dipengaruhi oleh variabel lain yang berada di luar penelitian ini. Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan delegatif (X_1), disiplin kerja (X_2), kelengkapan sarana prasana (X_3) dan kepuasan kerja (X_4) memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja guru (Y) SMK Negeri 1 Tegallalang. Hal ini dapat disimpulkan bahwa apabila kepemimpinan delegatif (X_1), disiplin kerja (X_2), kelengkapan sarana prasana (X_3) dan kepuasan kerja (X_4) secara bersama-sama semakin baik dan terus berkembang maka akan dapat meningkatkan kinerja guru yang ada di sekolah tersebut menjadi

semakin baik pula. Hasil analisa juga menunjukkan bahwa sumbangan efektif variabel kepemimpinan delegatif, disiplin kerja, kelengkapan sarana prasana dan kepuasan kerja memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Tegallalang sebesar 85,61 %

Dari hasil temuan seperti dipaparkan di atas, mengisyaratkan bahwa keberhasilan suatu sekolah sangat tergantung pada kemampuan kepala sekolah dalam mengantisipasi perubahan lingkungan internal dan eksternal yang tampak pada kepemimpinan delegatif. Tantangan bagi seorang pemimpin pendidikan di sekolah adalah bagaimana kepala sekolah menjadi pendorong atau pelopor perubahan yang terjadi pada lembaga yang dipimpinnya untuk menciptakan sekolah yang efektif. Dengan adanya kepemimpinan pelayan yang efektif maka tampak pada suatu sekolah adalah terjalin hubungan yang sangat baik antara yang memimpin dan yang dipimpinnya. Kepemimpinan yang tepat mengacu pada peningkatan kompetensi kepala sekolah. Kemampuan guru bertambah, kompetensi guru meningkat dengan keadaan guru mengajar tenang, karena keperluan ekonomi sudah bisa terpenuhi dengan mendapatkan tunjangan sertifikasi, beban tugas guru bias mempengaruhi kinerja guru.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan pembahasan yang telah dipaparkan pada Bab IV maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut.

1. Terdapat kontribusi yang signifikan kepemimpinan delegatif terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Tegallalang sebesar 10,11 %.
2. Terdapat kontribusi yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Tegallalang sebesar 25,32 %.
3. Terdapat kontribusi yang signifikan sarana dan prasarana terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Tegallalang sebesar 37,88 %.
4. Terdapat kontribusi yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Tegallalang sebesar 12,30 %.
5. Secara bersama-sama terdapat kontribusi yang signifikan kepemimpinan delegatif, disiplin kerja guru, kelengkapan sarana prasarana dan kepuasan kerja terhadap

kinerja guru SMK Negeri 1 Tegallalang kontribusi sebesar 85,61%.

B. Saran

Dari hasil penelitian yang menyebutkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan delegatif, disiplin kerja, kelengkapan saran dan prasarana, kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Tegallalang maka peneliti memiliki beberapa saran seperti di bawah ini.

1. Kepada Guru disarankan agar meningkatkan disiplin kerja mereka sendiri karena hal ini nantinya mampu meningkatkan kinerja mereka. Disiplin ini bisa dimulai dengan datang ke sekolah tepat waktu, menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, mematuhi pemakaian pakaian seragam lengkap dengan atribut dan tanda pengenalnya, ikut serta dalam setiap upacara yang diwajibkan dan bersikap dan bertingkah laku sopan santun terhadap semua karyawan, atasan dan anggota masyarakat lainnya.
2. Kepada Kepala Sekolah disarankan agar bisa menerapkan kepemimpinan pelayan yang baik. Dengan demikian maka para guru akan merasa segan dengan kepala sekolahnya dan mau melaksanakan semua yang diarahkan tanpa merasa terpaksa. Selain itu, kepala sekolah juga harus mampu menegakkan disiplin guru untuk meningkatkan kinerja mereka. Hal ini bisa dilakukan dengan melaksanakan system *punishment and reward* dengan adil dan tegas.
3. Kepada peneliti lain disarankan agar melakukan penelitian sejenis yang lebih mendalam tentang kepemimpinan delegatif, disiplin kerja, kelengkapan sarana dan prasarana, kepuasan kerja terhadap kinerja guru. Dengan adanya penelitian tersebut maka akan didapat hasil yang lebih komprehensif mengenai faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja guru.
4. Kepada peneliti lain disarankan agar melakukan penelitian sejenis yang lebih mendalam tentang kepemimpinan delegatif, disiplin kerja, kelengkapan sarana dan prasarana, kepuasan kerja terhadap kinerja guru. Dengan adanya penelitian tersebut maka akan didapat hasil yang lebih komprehensif mengenai faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja guru

DAFTAR RUJUKAN

- A. B. Setiawan dkk. 2020. Analisis Pengukuran Kinerja Menggunakan Metode Value For Money Pada Satuan Kerja Balai Penelitian Tamanan Hias Kab. Cianjur. *Jurnal Akunida*. Vol 6, (2)
- Abadiyah, R., dan Purwanto, D. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Bank di Surabaya Abstrak *Pendahuluan*, 2(1), 49-66.
- Aprissa, & Yoyo, T. 202). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. FC Plasindo. *EMABI: Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 1(2).
- Agung, A.A. G. 2017. *Buku Ajar Evaluasi Pendidikan*. Singaraja: Jurusan Teknologi Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Pendidikan Ganesha.
- Agung, A.A. G. 2018. *Metodologi Penelitian Kuantitatif (Perspektif Manajemen Pendidikan)*. Singaraja: Universitas Pendidikan Ganesha.
- Agung, A.A. G. 2021 *Statistika Dasar Untuk Pendidikan*. Singaraja: Fakultas Pendidikan Universitas Pendidikan Ganesha.
- Agustini, F. 2019. *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. UISU Press: Medan
- Ajabar. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Grup Penerbit CV Budi Utama.
- A. Kahar. M. (2011). *Management Produksi*. Diakses dari alamat website <http://24211731.student.gunadarma.ac.id/tugas.html>. Pada tanggal 6 Juni 2024. Jam 17.00 WITA.
- Arifin. N. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Teori dan Kasus*. Unisnu Press.
- Arikunto, Suharsimi, 2020. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta : Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi, 2013. *Manajemen Penelitian*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi, *Evaluasi Program Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara, 2014.
- As'ad, Moh. 1995. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty

- Azhari, Z., Resmawan, E., & Ikhsan, M. I. M. 2021. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten berau. *Forum Ekonomi*, 23(2), 187-193.
- Burhannudin, B., Zainul, M., & Harlie, M. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 8(2), 191.
- Daryanto, H. 2014. *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Daryanto, 2018. *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dessler, G. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.
- Doni Wisnu Prasetya, Inti Wasiati, Abdul Khoлиq Azhari, "Pengaruh Kepemimpinan Delegatif terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan pencatatan Sipil Kabupaten Jember," *International Journal of Social Science and Business* Vol.1, (2017): 197-208,
- Enny, M. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Fathoni, Abdurrahmat, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rieneka Cipta.
- Fu'ad, M. D. 2016. *Manajemen Sarpras: Konsep dan Aplikasinya*. Jakarta: Rajawali Press
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T, Hani. 2014. *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke 21. Yogyakarta: BPEE. <http://eprints.unisbank.ac.id>
- Hasibuan, M 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kunci Keberhasilan*. Jakarta: Haji Mas Agung.
- Hasibuan. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi, cetaka kesembilan belas, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan. Malayu, S.P. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Ike Malaya Sinta. "Manajemen Sarana Dan Prasarana", *Islamic Education Manajemen*, Vol. 4, No.1, Juni 2019.
- Junaidin, Akh, 2016. *Disiplin kerja Guru*, Al-Fikrah *Jurnal Studi Kependidikan dan Keislaman*, Ed. I thn. I hal. 45-66.
- Juniarti, Elvi, dkk. 2020. "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dengan Disiplin Guru Terhadap Kinerja Guru." *Journal of Education Research*, Vol. 1, No. 3, Tahun 2020, Hal. 193-199.
- Kartono, K. 2010. *Pemimpin, & Kepemimpinan. Apakah Kepemimpinan Abnormal itu?*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marpaung, Maliki. 2023. *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Delegatif, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Medan*. Universitas Sumatera Utara. <https://repository.usu.ac.id/handle/123456789/94130>
- Matin & Faud, N. 2016. *Manajemen Sarana dan Prasarana Pendidikan Konsep dan Aplikasinya*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Muhammad Taufiek Rio Sanjaya. 2015. *Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel Ros in Yogyakarta*. *Jurnal. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta*.
- Mulyadi, Deddy. 2018. *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayan (Konsep dan Aplikasi administrasi, Manajemen, dan Organisasi Modern)*. Bandung: Penerbit Alfabeta Bandung
- Mulyasa, E. 2012. *Manajemen Berbasis Sekolah: konsep, strategi, & implementasi*. Bandung: Rosdakarya.
- Mulyasa. 2019. *Implementasi Kurikulum 2013*

- Revisi Dalam Era Revolusi Industri 4.0. Jakarta: Bumi Aksara.
- Noor, Juliansyah. 2016. Metodologi Penelitian : Skripsi, Tesis, Disertase, & Karya Ilmiah. Jakarta : Prenadamedia Group.
- PeraturanPemerintahNomor19Tahun2003TentangStandarNasional Pendidikan
- Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil,
- repositori.kemdikbud.go.id. 2020. Tentang Kelengkapan Sarana dan Prasarana di Sekolah.
- Rivai, Veithzal dan Mulyadi, Deddy. 2018. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi, Edisi Ketiga. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Rivai, Veithzal, 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Untuk Perusahaan. Cetakan I. Jakarta: Murai Kencana.
- Rivai Zainal, Veithzal dkk. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan (Dari Teori ke Praktik). Edisi Ketiga. PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. 2001. Perilaku Organisasi Konsep Kontroversi Aplikasi, Edisi 8, Jilid 1, Terjemahan. Jakarta : Prehalindo.
- Robbins, Stephen. P. 2006. Perilaku Organisasi. Jakarta: Gramedia.
- Robbins, S.P. 1996. Organization Behavior: Concep-Contraversies Application. NewJersey: Englewood Cliffs: Prentice-Hall, Inc.
- Robbins, S. P dan Judge T.A. 2015. Perilaku Organisasi. Jakarta : Salemba Empat.
- Rorimpandey, Widdy H. 2020. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru Sekolah Dasar. Malang: Ahlimedia Press.
- Rusdy A. Rivai. 2019. Manajemen. Palembang: Penerbit Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Saputri, T. Y., Susijawati, N., Alwi, M., & Yunanto, A. (2022). Pengaruh Kelelahan Kerja dan Person Job Fit Terhadap Kinerja Pegawai. 14(4), 807– 814.
- Siagian, S. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.
- Siagian, P. (2016). Manajemen Personalialia. Yogyakarta: Yogyakarta Andi.
- Septiawan, Bambang dkk. (2020). Motivasi Kerja dan Generasi Z (Teori dan Penerapan). Zaida Digital Publishing.
- Simmamora, H. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YPKN.
- Sopiah, 2018. Perilaku Organisasional. Yogyakarta: Penerbit ANDI
- Sugiyono, 2017. Metode Penelitian Bisnis. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kualitatif. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2022. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Alfabeta, Bandung: Indonesia.
- Denok Sunarsi. 2020. Panduan Meningkatkan Kinerja Dan Kepuasan Guru. Desanta Muliavisitama, Kota Serang. ISBN 978-623-7019-79-5
- Sunarta, S. 2019. Pentingnya Kepuasan Kerja. Efisiensi – Kajian Ilmu Administrasi, 16(2), 63-75. <http://repositori.unj.ac.id>
- Sutrisno, Edy. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisman, Dudih. 2021, Pendidikan Politik, Persepsi, Kepemimpinan, dan Mahasiswa, Sumedang: Guepedia Publisher.
- Syahril. 2018. Manajemen Saran dan Prasarana Pendidikan. Padang: Sukabina Press
- Thoha, Miftah. 2015. Kepemimpinan Dalam Manajemen, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Tyas Azmi, Haryadi, dan Ary Yunanto. 2020. Peran Motivasi Belajar Pada Hubungan Antara Faktor Eksternal Terhadap Hasil Belajar. Jurnal Ekonomi, Bisnis & Akuntansi.
- Vancevich, John. M, dkk. 2008. Perilaku dan Manajemen Organisasi. Jakarta: Erlangga.
- Wardhani, dkk. 2020." Pengaruh Motivasi Kerja Karyawanterhadap Komitmen

Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening". *Jurnal Administrasi Bisnis*, Volume 2, No 1.

Undang-Undang Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil.

Wirawan. 2012. *Evaluasi Teori Model Standar Aplikasi dan Profesi Contoh Aplikasi Evaluasi Program: Pengembangan Sumber Daya Manusia Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat (PNPM) Mandiri Perdesaan, Kurikulum Perpustakaan dan Buku Teks*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.

Kurniawan, I., & Al Rizki, F. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Mitra Ogan. *Jurnal Sosial Dan Sains*, 2(1), 104-110. <https://repositori.kemdikbud.go.id/21557/1/Panduan%20kualitas%20sarana%20dan%20prasarana%20SMK.pdf>