

**PENGARUH *TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP*, IKLIM ORGANISASI , STRES KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA GURU SMPN 1 MADURAN DI MASA *PANDEMIC COVID-19***

**SKRIPSI**



Oleh:

**NINIK SULISTYONINGSIH**  
**NIM : 1701011517**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN  
INSTITUT TEKNOLOGI DAN BISNIS AHMAD DAHLAN LAMONGAN  
FAKULTAS TEKNOLOGI DAN BISNIS  
2021**

**PENGARUH *TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP*, IKLIM ORGANISASI, STRES KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA GURU SMP N 1 MADURAN DI MASA *PANDEMIC COVID-19***

**SKRIPSI**

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Manajemen (S.M) pada Program Studi S1 Manajemen**



**Oleh:**

**NINIK SULISTYONINGSIH**

**NIM : 1701011517**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN  
INSTITUT TEKNOLOGI DAN BISNIS AHMAD DAHLAN LAMONGAN  
FAKULTAS TEKNOLOGI DAN BISNIS  
2021**

## LEMBAR PERSETUJUAN

NAMA : NINIK SULISTYONINGSIH  
NIM : 1701011517  
JUDUL : PENGARUH *TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP*, IKLIM ORGANISASI, STRES KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA GURU SMPN 1 MADURAN DI MASA *PANDEMIC COVID-19*

Telah diperiksa dan disetujui untuk diujikan dihadapan Dewan Penguji Skripsi  
pada tanggal 19 Juni 2021

Pembimbing I



Muhammad Sulton, S.M., M.M  
NIDN : 0704019501

Pembimbing II



Mesra Surya Ariefin, S.E., M.M  
NIDN : 0726019301

## LEMBAR PENGESAHAN

NAMA : NINIK SULISTYONINGSIH  
NIM : 1701011517  
JUDUL : PENGARUH *TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP*, IKLIM ORGANISASI, STRES KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA GURU GURU SMPN 1 MADURAN DI MASA *PANDEMIC COVID-19*

Skripsi ini telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 19 Juni 2021 dan dinyatakan memenuhi syarat untuk diterima

### Susunan Dewan Penguji:

### Tanda Tangan:

Ketua : Drs. SALAMUN, M.Pd.

Anggota : 1. MUHAMMAD SULTON, S.M., M.M.

2. MESRA SURYA ARIEFIN, S.E., M.M.

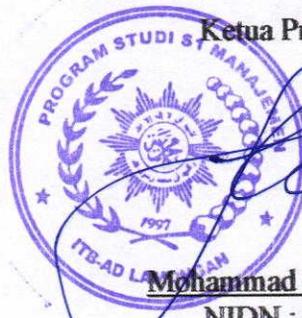
Mengesahkan,

Mengetahui,



Dekan Fakultas Teknik dan Bisnis  
Institut Teknologi dan Bisnis  
Ahmad Dahlan Lamongan

Darianto, SE., MM  
NIDN : 0719117702



Ketua Program Studi

Mohammad Sulton, SM, MM  
NIDN : 0704019501

## PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : NINIK SULISTYONINGSIH

NIM : 1701011517

Program Studi : Manajemen

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi yang berjudul “PENGARUH *TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP*, IKLIM ORGANISASI, STRES KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA GURU SMPN1 MADURAN DI MASA *PANDEMIC COVID-19*” adalah asli dan benar – benar hasil karya saya sendiri dan bukan hasil karya orang lain dengan mengatasnamakan saya, serta bukan merupakan hasil peniruan atau penjiplakan (*plagiarism*) dari karya orang lain.

Apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis skripsi ini, serta sanksi – sanksi lainnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Institut Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan Lamongan

Lamongan, 19 Juni 2021  
Yang Membuat Pernyataan

**Ninik Sulistyoningsih**  
NIM : 1701011517

## ABSTRAK

Pendidikan merupakan suatu kebutuhan bajib bagi setiap insan manusia, Tujuan dari pendidikan pada dasarnya adalah untuk mencerdaskan kehidupan bangsa. Dalam mewujudkan tujuan pendidikan, hal ini erat kaitannya dengan kinerja seorang pendidik atau guru. Pelaksanaan tugas pokok adalah melaksanakan tugas tambahan yang melekat pada pelaksanaan kegiatan pokok dengan Beban Kerja Guru. Tugas tambahan yang diemban oleh guru yang memiliki ekuivalensi dengan beban mengajar. Artinya tugas tambahan dari guru disetarakan dengan jam mengajar tatap muka / minggu. Kinerja guru dapat terpenuhi maksimal dan tercapai sesuai dengan tupoksinya apabila mendapatkan dukungan yang sesuai. Faktor yang mempengaruhi kinerja guru terdapat berbagai hal, diantaranya yaitu bentuk kepemimpinan yang ada, iklim organisasi, stress kerja maupun kompetensi kerja guru. Gaya kepemimpinan transformal yang menjadi pilihan beberapa instansi sekolah dalam upaya menciptakan kinerja guru yang baik. Kepala sekolah SMPN 1 Maduran menyatakan hasil rapat evaluasi tahunan pada akhir desember 2020 kemarin, bahwa kinerja guru jika sebelum masa pandemic covid-19 dinilai 100%, dimasa pandemic sekarang nilainya menurun menjadi 92%. Beban kerja guru bertambah pada pengajaran daring yang susah dimengerti oleh siswa membuat guru merasakan stress kerja. Tuntutan laporan online dengan *dateline* terkadang menjadi masalah yang signifikan karena tidak semua guru SMPN 1 Maduran sebelumnya menguasai kompetensi di bidang teknologi informasi. Masalah lain yaitu keadaan sinyal di daerah siswa, serta penggunaan kuota belajar yang belum dimanfaatkan secara maksimal oleh siswa juga menjadi perhatian khusus guru. Tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui Pengaruh *Transformasional leadership*, iklim organisasi, stress kerja terhadap kompetensi motivasi kerja dan kinerja Guru SMPN 1 Maduran dimasa pandemic covid-19. Jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Sampel yang digunakan sebanyak 51 guru. Menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian mengatakan bahwa *Transformasional leadership*, Stres kerja dan kompetensi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMPN 1 Maduran dimasa Pandemic Covid-19, Iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru SMPN 1 Maduran dimasa Pandemic Covid-19. *Transformasional leadership*, iklim organisasi, stress kerja dan kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru SMPN 1 Maduran dimasa Pandemic Covid-19

*Kata Kunci:* *Transformasional leadership*, iklim organisasi, stress kerja, kompetensi motivasi kerja dan kinerja Guru

## ***ABSTRACT***

Education is a virtuous need for every human being, the purpose of education is basically to educate the life of the nation. In realizing educational goals, this is closely related to the performance of an educator or teacher. The implementation of the main task is to carry out additional tasks attached to the implementation of the main activities with the Teacher Workload. Additional tasks carried out by teachers who have an equivalent to the burden of teaching. This means that additional tasks from teachers are equal to face-to-face/week teaching hours. Teacher performance can be fulfilled to the maximum and achieved in accordance with the toxicology if it gets the appropriate support. Factors that affect teacher performance there are various things, including the form of existing leadership, organizational climate, work stress and teacher work competence. Transformal leadership style that is the choice of some school agencies in an effort to create good teacher performance. The principal of SMPN 1 Maduran stated the results of the annual evaluation meeting at the end of December 2020 yesterday, that the performance of teachers if before the pandemic covid-19 is assessed 100%, in the current pandemic the value decreases to 92%. The teacher's workload increases in online teaching which is difficult for students to understand, making teachers feel the stress of work. The demands of online reports with dateline are sometimes a significant problem because not all teachers of SMPN 1 Maduran previously mastered competence in the field of information technology. Another problem is the state of the signal in the student area, as well as the use of learning quotas that have not been utilized to the maximum by students is also a special concern of teachers. The purpose of the research is to know the Transformational Influence of leadership, organizational climate, work stress on work motivation competencies and performance of SMPN 1 Maduran Teachers during the covid-19 pandemic. Types of quantitative descriptive research. The sample used as many as 51 teachers. Using multiple linear regression dialysis. The results of the study said that Transformational leadership, work stress and work competence affect the performance of smpn 1 Maduran teachers during the Covid-19 Pandemic, the organization's climate has no effect on the performance of SMPN 1 Maduran teachers during the Covid-19 Pandemic. Transformational leadership, organizational climate, work stress and competence simultaneously affect the performance of SMPN 1 Maduran teachers during the Covid-19 Pandemic.

*Keywords: Transformational leadership, organizational climate, work stress, work motivation competency and Teacher performance*

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan proposal skripsi yang berjudul “PENGARUH *TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP*, IKLIM ORGANISASI, STRES KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA GURU SMPN 1 MADURAN DI MASA *PANDEMIC COVID-19*”. Tujuan dari penulisan proposal skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih derajat Sarjana Manajemen pada Program Studi S1 Manajemen di Institut Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan Lamongan.

Selama melakukan penelitian dan penulisan proposal skripsi ini, peneliti banyak memperoleh bantuan moril dan materiil dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar – besarnya kepada :

1. Allah SWT. Yang telah memberi otak yang dapat berfungsi dengan normal, dan mempunyai tubuh yang sehat sehingga dapat beraktivitas dengan baik.
2. Dr. Hj. Mu’ah, M.M, M.Pd, selaku Rektor Institut Teknologi Dan Bisnis Ahmad Dahlan Lamongan yang telah memberikan kesempatan penulis untuk belajar di Program Studi S1 Manajemen Institut Teknologi Dan Bisnis Ahmad Dahlan Lamongan
3. Darianto, SE,MM selaku Dekan Institut Teknologi Dan Bisnis Ahmad Dahlan Lamongan
4. Muhammad Sulton, S.M., M.M., dan Mesra Surya Ariedin, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing yang telah ikhlas membimbing dalam penyelesaian skripsi ini.

5. Bapak Ibu Dosen Program Studi S1 Manajemen serta segenap tenaga kependidikan Institut Teknologi Dan Bisnis Ahmad Dahlan Lamongan yang telah mendidik dan memberikan pengetahuan yang berguna selama studi dan motivasi untuk menyelesaikan proposal skripsi ini.

Semoga proposal skripsi ini dapat bermanfaat untuk pembaca dan berguna bagi pihak – pihak yang membutuhkan.

Lamongan, 19 Juni 2021

Peneliti

## DAFTAR ISI

Halaman Judul .....	i
Halaman Persetujuan.....	ii
Halaman Pengesahan .....	iii
Pernyataan Keaslian Tulisan .....	iv
Abstrak .....	v
Abstract .....	vi
Kata Pengantar .....	vii
Daftar Isi .....	ix
Daftar Tabel .....	xii
Daftar Gambar.....	xiii
Daftar Lampiran .....	xiv

### **BAB I PENDAHULUAN**

1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	7
1.3 Tujuan Penelitian .....	7
1.4 Manfaat Penelitian .....	8

### **BAB II KAJIAN PUSTAKA**

2.1 Landasan Teori .....	10
2.1.1 Transformational Leadership .....	10
2.1.2 Iklim Organisasi .....	14
2.1.3 Stres Kerja .....	17
2.1.4 Kompetensi .....	22
2.1.5 Kinerja Guru.....	27
2.2 Penelitian Terdahulu .....	32
2.3 Kerangka Konsep Penelitian .....	42

### **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1 Jenis Penelitian .....	44
3.2 Lokasi Penelitian .....	44
3.3 Populasi dan Sampel	
3.3.1 Populasi .....	45
3.3.2 Sampel .....	45
3.3.3 Teknik <i>Sampling</i> .....	45
3.4 Sumber Data .....	45
3.5 Metode Pengumpulan Data .....	46
3.6 Definisi Operasional dan pengukuran Variabel	
3.6.1 Variabel Dependen (Y) .....	47
3.6.2 Variabel Independen (X) .....	48
3.7 Teknik Analisis Data	
3.7.1 Instrumen Penelitian .....	57
3.7.2 Uji Asumsi Klasik .....	58
3.7.3 Analisis Regresi Linier Berganda .....	61
3.8 Kreteria Pengujian Hipotesis	
3.8.1 Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	61
3.8.2 Uji t .....	62
3.8.3 Uji F .....	62

### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian .....	63
4.2 Deskripsi Karakteristik Responden.....	64
4.3 Deskripsi Jawaban Responden.....	66
4.4 Hasil Analisa Data .....	70
4.4.1 Hasil Uji Validitas .....	71
4.4.2 Hasil Uji Realibilitas.....	76

4.4.3 Hasil Uji Asumsi Klasik .....	78
4.5 Kriteria Pengujian Hipotesis .....	80
4.6 Pembahasan.....	84
4.7 Implikasi Hasil Penelitian .....	85
<b>BAB V PENUTUP</b>	
5.1 Kesimpulan .....	87
5.2 Saran .....	89
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>91</b>
<b>LAMPIRAN – LAMPIRAN.....</b>	<b>93</b>
<b>RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>113</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu .....	32
Tabel 3.1	Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	52
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	65
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	65
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan .....	66
Tabel 4.4	Frekuensi Jawaban Kuisisioner Transformational Leadership.....	67
Tabel 4.5	Frekuensi Jawaban Kuisisioner Iklim Organisasi .....	67
Tabel 4.6	Frekuensi Jawaban Kuisisioner Stres Kerja .....	68
Tabel 4.7	Frekuensi jawaban kuisisioner Kompetensi .....	69
Tabel 4.8	Frekuensi jawaban kuisisioner Kinerja Guru .....	70
Tabel 4.9	Daftar Hasil Uji Validitas Variabel Transformational Leadership (X1) .....	71
Tabel 4.10	Daftar Hasil Uji Validitas Variabel Iklim Organisasi (X2) .....	72
Tabel 4.11	Daftar Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja (X3) .....	74
Tabel 4.12	Daftar Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi (X4).....	74
Tabel 4.13	Daftar Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Guru (Y).....	75
Tabel 4.14	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian .....	77
Tabel 4.15	One Sample Kolmogorov – Smirnov Test.....	78
Tabel 4.16	Hasil Uji Multikolinieritas .....	79
Tabel 4.17	Hasil Uji Heterokedastisitas.....	80
Tabel 4.18	Hasil Uji R Square .....	81
Tabel 4.19	Hasil Uji Simultan.....	82
Tabel 4.20	Hasil Uji Parsial .....	83

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Konsep Penelitian.....	43
Gambar 4.1 Struktur Organisasi SMP Negeri 1 Maduran .....	64

## DAFTAR LAMPIRAN

1. Surat Permohonan Ijin Penelitian .....	93
2. Kuesioner Penelitian .....	95
3. Hasil Kuesioner .....	102
4. Hasil Olah Data SPSS .....	105

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pendidikan merupakan suatu kebutuhan wajib bagi setiap insan manusia, Hal ini terlihat jelas dalam bunyi Pasal 31 ayat (1) UUD 1945 menyatakan bahwa Setiap warga negara berhak mendapat pendidikan. Pendidikan dasar yang wajib ditempuh yaitu 9 tahun sesuai dengan Berdasarkan Undang-undang No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pada pasal 17 ayat (1) dan (2) antara lain menyebutkan Pendidikan dasar merupakan jenjang pendidikan yang melandasi jenjang pendidikan menengah. Pendidikan dasar berbentuk sekolah dasar (SD) dan madrasah ibtidaiyah (MI) atau bentuk lain yang sederajat serta sekolah menengah pertama (SMP) dan madrasah tsanawiyah (MTs), atau bentuk lain yang sederajat. Tujuan dari pendidikan pada dasarnya adalah untuk mencerdaskan kehidupan bangsa. Dalam mewujudkan tujuan pendidikan, hal ini erat kaitannya dengan kinerja seorang pendidik atau guru. Guru yang baik adalah guru yang memiliki kinerja yang bagus, baik dalam hal mengajar maupun mendidik siswa nya.

Yamin dan Maisah (2010:31) Kinerja pengajar atau guru adalah perilaku atau respons yang memberi hasil yang mengacu kepada apa yang mereka kerjakan ketika dia menghadapi suatu tugas. Kinerja tenaga pengajar atau guru menyangkut semua kegiatan atau tingkah laku yang dialami tenaga pengajar, jawaban yang mereka buat, untuk memberi hasil atau tujuan.

Menurut Nana Sudjana, (2017:43) kinerja guru terlihat dari keberhasilannya didalam meningkatkan proses dan hasil belajar, yang meliputi Merencanakan program belajar mengajar, Melaksanakan dan mengelola proses belajar mengajar, Menilai kemajuan proses belajar mengajar, Menguasai bahan pelajaran.

Tugas pokok seorang Guru sesuai dengan Permendikbud no 15 tahun 2018 ada lima hal. Tugas pokok pertama yaitu mengkaji kurikulum dan silabus pembelajaran, pembimbingan, dan program kebutuhan khusus pada satuan pendidikan, program menyusun tahunan dan semester sesuai dengan bidang tugasnya masing-masing, membuat Rencana Pelaksanaan Pembelajaran atau rencana pelaksanaan sesuai standar proses. Kegiatan pokok kedua adalah melaksanakan pembelajaran atau pembimbingan yang dilakukan melalui kegiatan intrakurikuler, ekstrakurikuler, dan ekstrakurikuler. Kegiatan kedua ini merupakan pelaksanaan dari Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) atau Rencana Pelaksanaan Bimbingan (RPB). Pelaksanaan pembelajaran terpenuhi dengan guru mata pelajaran mengajar 24 jam dan paling banyak 40 jam Tatap Muka / minggu. Sedangkan pelaksanaan pembimbingan oleh Guru BK atau TIK dengan membimbing paling sedikit 5 (lima) rombongan belajar per tahun. Kegiatan pokok ketiga adalah penilaian hasil pembelajaran atau pembimbingan. Menilai proses pengolahan dan pengolahan informasi hasil pembelajaran atau pembimbingan. Kegiatan pengukuran ini digunakan untuk mengukur hasil belajar peserta didik pada tiga aspek yaitu sikap, pengetahuan, dan keterampilan. Kegiatan pokok keempat adalah membimbing dan melatih peserta didik. Membimbing dan melatih peserta didik dapat dilakukan oleh pendidik

melalui kegiatan kokurikuler dan / atau kegiatan ekstrakurikuler. Tugas Pokok Guru Sesuai Permendikbud 15 Tahun 2018. Pelaksanaan tugas pokok adalah melaksanakan tugas tambahan yang melekat pada pelaksanaan kegiatan pokok dengan Beban Kerja Guru. Tugas tambahan yang diemban oleh guru yang memiliki ekuivalensi dengan beban mengajar. Artinya tugas tambahan dari guru disetarakan dengan jam mengajar tatap muka / minggu.

Kinerja guru dapat terpenuhi maksimal dan tercapai sesuai dengan tupoksinya apabila mendapatkan dukungan yang sesuai. Faktor yang mempengaruhi kinerja guru terdapat berbagai hal, diantaranya yaitu bentuk kepemimpinan yang ada, iklim organisasi, stress kerja maupun kompetensi kerja guru. Gaya kepemimpinan transformal yang menjadi pilihan beberapa instansi sekolah dalam upaya menciptakan kinerja guru yang baik.

Nugroho (2019) Gaya kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang mencurahkan perhatian pada hal-hal dan kebutuhan pengembangan dari masing-masing pengikut, Pemimpin transformasional mengubah kesadaran para pengikut akan persoalan persoalan dengan membantu mereka memandang masalah lama dengan cara-cara baru, dan mereka mampu menggairahkan, membangkitkan, dan mengilhami para pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra demi mencapai sasaran kelompok. Kepemimpinan Transformasional juga diartikan sebagai pendekatan kepemimpinan yang menciptakan perubahan positif dan bernilai bagi suatu organisasi.

Kepemimpinan transformasional dapat tersampaikan dengan baik kepada para guru apabila iklim organisasi nya juga baik. Iklim organisasi dinilai sangat penting dalam mewujudkan visi misi dan tujuan sekolah. Saridewi dan Andayani

(2018) Iklim organisasi juga merupakan faktor penting yang menentukan kelangsungan hidup suatu organisasi. Subawa dan Surya (2017), menyatakan bahwa iklim organisasi sebagai persepsi seseorang terkait aspek pekerjaan dan nilai-nilai organisasinya, dengan demikian dinyatakan bahwa iklim organisasi merupakan suatu persepsi masing-masing individu mengenai karakteristik dan kondisi organisasi yang mempengaruhi perilaku seseorang dalam menjalani pekerjaan. Iklim Organisasi merupakan bagian dari berbagai kejadian-kejadian dan fenomena yang terjadi dalam lingkungan kerja para karyawan yang merupakan bagian dalam aktivitas manajemen keorganisasian yang menekankan pada unsur sumber daya manusia yang berada pada lingkungan tersebut agar dapat menyesuaikan diri dan mengendalikan Iklim Organisasi yang aman dan nyaman bagi seluruh karyawan dilingkungan kerja.

Faktor lain yang dinilai dapat mempengaruhi kinerja guru yaitu stress kerja. Stress kerja dinilai sebagai hal yang negatif. Tugas seorang guru dengan tanggungjawab terhadap pribadi siswanya dan masih di tambah tugas lain yang berhubungan dengan laporan kinerja tak sedikit membuat stress kerja guru. Adae (2011:477). Stres kerja di dalam organisasi perusahaan menjadi gejala yang penting diamati sejak mulai timbulnya tuntutan untuk efisien dan efektifitas dalam pekerjaan. Veithzal Rivai Zainal dkk (2015, p.724) Stres Kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan. Mangkunegara dalam Rico dkk, (2017) mengungkapkan bahwa stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi perkerjaan.

Beberapa penelitian terdahulu yang meneliti tentang kinerja, transformal leadership, iklim organisasi, stress kerja dan kompetensi kinerja memberikan hasil penelitian yang berbeda. Penelitian yang dilakukan oleh Munawar, dkk (2020) menyimpulkan hasil bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh langsung positif terhadap motivasi kerja, kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh langsung positif terhadap stres kerja, kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh langsung positif terhadap kinerja guru, motivasi kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja, stres kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja. Wahyuni dan gorda, (2019) menyimpulkan bahwa Iklim organisasi, kompetensi, locus dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN di kota Denpasar.

Hutabarat dan tanta, (2019) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kompetensi guru, Terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap kompetensi guru, Terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru, Tidak terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja guru, Terdapat pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru, Tidak terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional melalui kompetensi guru terhadap kinerja guru, Tidak terdapat pengaruh iklim organisasi melalui kompetensi guru terhadap kinerja guru.

SMPN 1 Maduran merupakan salah satu sekolah menengah pertama negeri yang ada di wilayah kabupaten Lamongan. Hasil observasi dan wawancara terhadap beberapa guru di SMPN 1 Maduran mengatakan bahwa di masa pandemic covid-19 ini kinerja guru dinilai kurang maksimal. Kepala sekolah SMPN 1 Maduran menyatakan hasil rapat evaluasi tahunan pada akhir desember

2019 kemarin, bahwa kinerja guru jika sebelum masa pandemic covid-19 dinilai hampir 100%, di masa pandemi sekarang nilai kinerjanya menurun menjadi 90%.

Beban kerja guru bertambah pada pengajaran daring yang susah dimengerti oleh siswa membuat guru merasakan stress kerja. Tuntutan laporan online dengan *dateline* terkadang menjadi masalah yang signifikan karena tidak semua guru SMPN 1 Maduran sebelumnya menguasai kompetensi di bidang teknologi informasi. Masalah lain yaitu keadaan sinyal di daerah siswa, serta penggunaan kuota belajar yang belum dimanfaatkan secara maksimal oleh siswa juga menjadi perhatian khusus guru. Bentuk perhatian yang diberikan oleh kepala sekolah dalam hal ini yaitu dengan memberikan pelatihan pemanfaatan aplikasi belajar di platform yang sudah tersedia, pelatihan membuat video pembelajaran dan pelatihan penggunaan social media sebagai media penunjang pembelajaran. Upaya yang dilakukan oleh kepala sekolah tersebut bertujuan untuk memberikan wawasan kepada para guru agar dapat mengikuti kemajuan dan tuntutan teknologi yang ada. Kerjasama antar guru dalam menyediakan media pembelajaran dan juga ide kreatif yang dimiliki guru dapat terealisasikan dalam upaya pembelajaran daring yang ada, beberapa kesulitan lain yang diungkapkan oleh guru yaitu pemahaman karakter mendidik siswa melalui media. Pengajaran dapat di sampaikan melalui media atan tetapi dalam hal mendidik masih sangat sulit untuk diterapkan. Keadaan yang demikian secara tidak langsung di akui oleh beberapa guru telah berpengaruh terhadap kinerja guru.

Berdasarkan latar belakang di atas, fenomena yang terjadi, serta dengan adanya tidak konsisten hasil dari penelitian terdahulu, maka peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul “ Pengaruh *Transformational leadership*, iklim organisasi,

stress kerja dan kompetensi terhadap kinerja Guru SMPN 1 Maduran di masa *pandemic covid-19*.”

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka dalam Penelitian ini dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh *Transformational leadership* secara parsial terhadap kinerja guru SMPN 1 Maduran di masa *Pandemic Covid-19*?
2. Adakah pengaruh Iklim organisasi secara parsial terhadap kinerja guru SMPN 1 Maduran di masa *Pandemic Covid-19*?
3. Adakah pengaruh stress kerja secara parsial terhadap kinerja guru SMPN 1 Maduran di masa *Pandemic Covid-19*?
4. Adakah pengaruh kompetensi secara parsial terhadap kinerja guru SMPN 1 Maduran di masa *Pandemic Covid-19*?
5. Adakah pengaruh *Transformational leadership*, iklim organisasi, stress kerja dan kompetensi secara simultan terhadap kinerja guru SMPN 1 Maduran di masa *Pandemic Covid-19*?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan Rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh *Transformational leadership* terhadap kinerja guru SMPN 1 Maduran di masa *Pandemic Covid-19*
2. Untuk mengetahui pengaruh Iklim organisasi terhadap kinerja guru SMPN 1 Maduran di masa *Pandemic Covid-19*

3. Untuk mengetahui pengaruh Stres kerja terhadap kinerja guru SMPN 1 Maduran di masa *Pandemic Covid-19*
4. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja guru SMPN 1 Maduran di masa *Pandemic Covid-19*
5. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan *Transformational leadership*, Iklim organisasi, stress kerja dan kompetensi terhadap kinerja guru SMPN 1 Maduran di masa *Pandemic Covid-19*

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian yang diharapkan dari hasil penelitian ini yaitu:

1. Manfaat secara Teoritis
  - a. Bagi peneliti dapat memberikan manfaat untuk mengembangkan dan menerapkan ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia yang diperoleh selama kuliah, dan sebagai syarat untuk memperoleh gelar akademik.
  - b. Bagi penelitian selanjutnya dapat memberikan manfaat sebagai tambahan referensi untuk penelitian selanjutnya, khususnya pada penelitian bidang manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan *transformational leadership*, iklim organisasi, stress kerja, kompetensi kerja dan kinerja guru.
2. Manfaat secara praktis

Bagi SMPN 1 Maduran Lamongan diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai bahan evaluasi kepala sekolah maupun yayasan dalam menilai kinerja guru. Menciptakan iklim organisasi yang bagus, meminimalkan stress kerja pada

guru serta dengan dukungan gaya kepemimpinan yang dapat menunjang kinerja guru agar lebih baik.

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### 2.1 Landasan Teori

##### 2.1.1 *Transformational Leadership* (Kepemimpinan Transformasional)

###### a. Pengertian Kepemimpinan Transformasional

Menurut Robbins dalam Setiawan dan Muhith, (2013) dalam Supriadi, (2019), mengatakan bahwa kepemimpinan transformasional termasuk dalam teori kepemimpinan modern yang gagasan awalnya dikembangkan oleh James McGroger Burns, yang secara eksplisit mengangkat suatu teori bahwa kepemimpinan transformasional adalah sebuah proses dimana pimpinan dan para bawahannya berusaha mencapai tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi.

Menurut Chang, Chang, & Chen (2015), *Transformational Leadership* didefinisikan sebagai seperangkat perilaku yang memotivasi pengikut untuk mencapai kinerja diluar harapan dasar dengan mengubah sikap, kepercayaan, dan nilai-nilai pengikut. *Transformational Leadership* atau kepemimpinan transformasional digambarkan sebagai proses dimana para pemimpin memainkan model peran yang ideal dan mendorong kreativitas, memberikan motivasi inspirasional, dan terlibat dalam mendukung dan membimbing pengikut untuk mencapai visi dan tujuan bersama organisasi (Mahmood, Uddin, & Fan, 2018). *Transformational leadership* mengacu pada gaya kepemimpinan yang inovatif dimana para pemimpin memberikan perhatian pada tiap individu, memberikan arahan pada pengikut, dan memacu pertumbuhan dengan menggunakan motivasi inspirasional (Imran, Ilyas, Aslam, & Ubaid Ur

Rahman,2016).

Saridewi dan Andayani (2018) bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengertian kepemimpinan yang bertujuan untuk perubahan, perubahan yang dimaksud diasumsikan sebagai perubahan yang lebih baik menentang status quo dan aktif. Nugroho (2019) Gaya kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang mencurahkan perhatian pada hal-hal dan kebutuhan pengembangan dari masing-masing pengikut, Pemimpin transformasional mengubah kesadaran para pengikut akan persoalan persoalan dengan membantu mereka memandang masalah lama dengan cara-cara baru, dan mereka mampu menggairahkan, membangkitkan, dan mengilhami para pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra demi mencapai sasaran kelompok. Kepemimpinan Transformasional juga diartikan sebagai pendekatan kepemimpinan yang menciptakan perubahan positif dan bernilai bagi suatu organisasi. Menurut sedarmayanti (2010) dalam Nugroho (2019) pakar kepemimpinan kelas dunia mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional yang mampu dan melaksanakan perubahan karena kepemimpinan transformasional menyediakan visi yang jelas bagi perubahan lebih lanjut dikemukakan pemimpin mempunyai tujuan jelas yang bisa membimbing organisasi menuju arah baru, pemimpin menekankan pentingnya melihat kemungkinan baru dan mempromosikan visi dimasa datang yang menggairahkan.

Perilaku-perilaku yang dimunculkan kepemimpinan transformasional dapat ditarik beberapa karekteristik yang menjadi ciri khas kepemimpinan transformasional antara lain:

- 1) Mempunyai visi yang besar dan memercayai intuisi
- 2) Menempatkan diri sebagai motor penggerak perubahan
- 3) Berani mengambil resiko dengan pertimbangan yang matang
- 4) Memberikan kesadaran pada bawahan akan pentingnya hasil pekerjaan
- 5) Memiliki kepercayaan akan kemampuan bawahan
- 6) Fleksibel dan terbuka terhadap pengalaman baru
- 7) Berusaha meningkatkan motivasi yang lebih tinggi daripada sekedar motivasi yang bersifat materi
- 8) Mendorong bawahan untuk menempatkan kepentingan organisasi diatas kepentingan pribadi atau golongan
- 9) Mampu mengartikulasikan nilai inti (budaya/tradisi) untuk membimbing perilaku mereka (Karim dalam Setiawan dan Muhith,2013)

Sejauh mana pemimpin dikatakan sebagai pemimpin transformasional, Bass (2002) dalam Fahlik dan Yusuf (2019) mengemukakan bahwa hal tersebut dapat diukur dalam hubungan dengan pengaruh pemimpin tersebut berhadapan dengan karyawan. Oleh karena itu bass mengemukakan ada tiga cara seorang pemimpin transformasional memotivasi karyawannya yaitu dengan:

- 1) mendorong karyawan untuk lebih menyadari arti penting hasil usaha
- 2) mendorong karyawan untuk mendahulukan kepentingan kelompok
- 3) meningkatkan kebutuhan karyawan yang lebih tinggi seperti harga diri dan aktualisasi diri.

**b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Transformational Leadership***

Menurut de Waal (2018), ada delapan faktor untuk mencapai transformasi yang sukses yaitu:

- 1) Pemimpin manajerial harus memverifikasi dan mengkomunikasikan perlunya transformasi pada anggota organisasi lainnya
- 2) Pemimpin manajerial harus mengembangkan strategi dan tujuan untuk mengimplementasikan transformasi
- 3) Pemimpin manajerial harus membangun dukungan internal untuk transformasi
- 4) Dukungan manajemen puncak dan komitmen terhadap transformasi
- 5) Pemimpin manajerial harus mendapat dukungan dari pemangku kepentingan
- 6) Transformasi membutuhkan sumber daya yang cukup dan penempatan ulang atau pengalihan sumber daya organisasi yang langka menuju kegiatan baru
- 7) Manajer dan pekerja harus efektif melembagakan dan menanamkan transformasi, memasukan prosedur dan inovasi baru kedalam rutinitas mereka
- 8) Pemimpin manajerial harus mengembangkan kemampuannya terhadap transformasi untuk mencapai kesesuaian

**c. Tujuan *Transformational Leadership***

Menurut Sim & Lee (2018), tujuan dari transformational leadership adalah:

- 1) Untuk mengubah tujuan dan nilai-nilai dari pengikut

- 2) Memotivasi mereka untuk melakukan diluar harapan mereka dengan menginspirasi kepercayaan mereka.

**d. Indikator *Transformational Leadership***

Menurut Bass & Riggio (2005); Chang, Chang, & Chen (2015), ada empat indikator kepemimpinan transformasional, yaitu:

1) *Individualized Consideration* (pertimbangan individual)

Fokus pada pengembangan bawahan dengan menawarkan dukungan, dorongan, dan pelatihan

2) *Intellectual Stimulation* (stimulasi intelektual)

Merangsang bawahan untuk menantang asumsi dan melihat masalah dari perspektif baru

3) *Inspirational Motivation* (motivasi inspirasional)

Meningkatkan optimisme dan antusiasme, untuk memberi semangat pada bawahan

4) *Idealized Influence* (karisma)

Memberikan visi dan tujuan, menghasilkan rasa hormat, dan kepercayaan

### **2.1.2 Iklim Organisasi**

**a. Pengertian Iklim Organisasi**

Saridewi dan Andayani (2018) Iklim organisasi juga merupakan faktor penting yang menentukan kelangsungan hidup suatu organisasi. Menurut Pasaribu dan Indrawati (2016), mengemukakan pendapat bahwa iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan yang relatif dari organisasi yang

dialami oleh anggotanya, dimana hal itu memiliki efek pada perilaku mereka dan bagaimana organisasi tersebut berfungsi baik. Iklim organisasi dibedakan menjadi dua yaitu kondisi lingkungan organisasi yang menyangkut fisik dan kondisi lingkungan organisasi yang menyangkut psikis atau non fisik.

Subawa dan Surya (2017), menyatakan bahwa iklim organisasi sebagai persepsi seseorang terkait aspek pekerjaan dan nilai-nilai organisasinya, dengan demikian dinyatakan bahwa iklim organisasi merupakan suatu persepsi masing-masing individu mengenai karakteristik dan kondisi organisasi yang mempengaruhi perilaku seseorang dalam menjalani pekerjaan. Iklim Organisasi merupakan bagian dari berbagai kejadian-kejadian dan fenomena yang terjadi dalam lingkungan kerja para karyawan yang merupakan bagian dalam aktivitas manajemen keorganisasian yang menekankan pada unsur sumber daya manusia yang berada pada lingkungan tersebut agar dapat menyesuaikan diri dan mengendalikan Iklim Organisasi yang aman dan nyaman bagi seluruh karyawan di lingkungan kerja Tunas Daihatsu Lampung. Sudah menjadi tugas manajemen sumber daya manusia untuk mengelola unsur manusia yang berada dalam lingkungan kerja agar dapat bekerja dengan baik dan benar serta sesuai dengan prosedur yang berlaku dalam menjalankan aktivitas organisasi sehingga terwujud kinerja yang optimal dalam proses pencapaian tujuan organisasi.

#### **b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Iklim Organisasi**

Subawa dan Surya (2017), Empat prinsip faktor-faktor yang mempengaruhi iklim, yaitu :

- 1) Manajer / Pimpinan

Pada dasarnya setiap tindakan yang diambil oleh pimpinan atau manajer mempengaruhi iklim dalam beberapa hal, seperti aturan- aturan, kebijakan-kebijakan, dan prosedur-prosedur organisasi terutama masalah-masalah yang berhubungan dengan masalah personalia, distribusi imbalan, gaya komunikasi, cara-cara yang digunakan untuk memotivasi, teknik-teknik dan tindakan pendisiplinan, interaksi antara manajemen dan kelompok, interaksi antar kelompok, perhatian pada permasalahan yang dimiliki karyawan dari waktu ke waktu, serta kebutuhan akan kepuasan dan kesejahteraan karyawan.

#### 2) Tingkah Laku Karyawan

Tingkah laku karyawan mempengaruhi iklim melalui kepribadian mereka, terutama kebutuhan mereka dan tindakan-tindakan yang mereka lakukan untuk memuaskan kebutuhan tersebut. Komunikasi karyawan memainkan bagian penting dalam membentuk iklim. Cara seseorang berkomunikasi menentukan tingkat sukses atau gagalnya hubungan antar manusia.

#### 3) Tingkah Laku Kelompok Kerja

Terdapat kebutuhan tertentu pada kebanyakan orang dalam hal hubungan persahabatan, suatu kebutuhan yang seringkali dipuaskan oleh kelompok dalam organisasi. Kelompok-kelompok berkembang dalam organisasi dengan dua cara, yaitu secara formal, utamanya pada kelompok kerja; dan informal, sebagai kelompok persahabatan atau kesamaan minat.

#### 4) Faktor Eksternal Organisasi

Sejumlah faktor eksternal organisasi mempengaruhi iklim pada organisasi tersebut. Keadaan ekonomi adalah faktor utama yang mempengaruhi iklim. Contohnya dalam perekonomian dengan inflasi yang tinggi, organisasi berada

dalam tekanan untuk memberikan peningkatan keuntungan sekurang-kurangnya sama dengan tingkat inflasi. Seandainya pemerintah telah menetapkan aturan tentang pemberian upah dan harga yang dapat membatasi peningkatan keuntungan, karyawan mungkin menjadi tidak senang dan bisa keluar untuk mendapatkan pekerjaan pada perusahaan lain. Di lain pihak, ledakan ekonomi dapat mendorong penjualan dan memungkinkan setiap orang mendapatkan pekerjaan dan peningkatan keuntungan yang besar, sehingga hasilnya iklim menjadi lebih positif.

### **c. Indikator Iklim Organisasi**

Menurut Wirawan (2011: 128) menjelaskan bahwa terdapat 5 indikator dalam Iklim Organisasi yaitu :

- 1) *Responsibility* ( Tanggung Jawab )
- 2) *Identity* ( Identitas )
- 3) *Warmth* ( Kehangatan )
- 4) *Support* ( Dukungan )
- 5) *Conflict* ( Konflik )

## **2.1.3 Stres Kerja**

### **a. Pengertian Stres Kerja**

Nugroho (2019) Kata stress pertama kali diperkenalkan oleh Selye pada tahun 1956 dalam ilmu pengetahuan yang mendefinisikan stress sebagai kekuatan tekanan yang dikenakan pada individu. Pengaruh dari tekanan ini dapat menjadi respon positif (*eustress*) dapat juga menjadi respon negatif (*distress*) (Zafar 2015).

Stress kerja terkait dengan kecemasan dan tekanan waktu yang diterima.

Adae (2011:477). Stres kerja di dalam organisasi perusahaan menjadi gejala yang penting diamati sejak mulai timbulnya tuntutan untuk efisien dan efektifitas dalam pekerjaan. Veithzal Rivai Zainal dkk (2015, p.724) Stres Kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan. Mangkunegara dalam Rico dkk, (2017) mengungkapkan bahwa stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan.

Menurut Riggio dalam Ummu, (2017) stres kerja sebagai reaksi fisiologis dan atau psikologis terhadap suatu kejadian yang dipersepsi individu sebagai ancaman. Evan dan Johnson, (2016) menyebutkan bahwa stres kerja merupakan satu faktor yang menentukan naik turunnya kinerja karyawan. Luthans, (2017) bahwa pemicu stres kerja tersebut berasal dari interaksi seseorang dengan pekerjaan dan lingkungan kerjanya yang tidak nyaman. Stres kerja menyebabkan penyimpangan pada fungsi psikologis, fisik dan tingkah laku individu yang menyebabkan terjadinya penyimpangan dari fungsi normal.

#### **b. Pendekatan Stres Kerja**

Veithzal Rivai Zainal dkk (2015: 724) Terdapat dua pendekatan stres kerja yaitu pendekatan individu dan perusahaan. Bagi individu penting dilakukan pendekatan karena stres dapat mempengaruhi kehidupan, kesehatan, produktivitas dan penghasilan. Bagi perusahaan bukan saja karena alasan kemanusiaan, tetapi juga karena pengaruhnya terhadap prestasi semua aspek dan efektivitas dari

perusahaan secara keseluruhan.

- 1) Pendekatan individu meliputi :
  - a) Meningkatkan keimanan
  - b) Melakukan meditasi dan pernapasan
  - c) Melakukan kegiatan olahraga
  - d) Melakukan rileksasi
  - e) Dukungan sosial dari teman-teman dan keluarga
  - f) Menghindari kebiasaan rutin yang membosankan
- 2) Pendekatan perusahaan meliputi :
  - a) Melakukan perbaikan iklim organisasi
  - b) Melakukan perbaikan terhadap lingkungan fisik
  - c) Menyediakan sarana olahraga
  - d) Melakukan analisis dan kejelasan tugas
  - e) Meningkatkan partisipasi dalam proses pengambilan keputusan
  - f) Melakukan restrukturisasi tugas
  - g) Menerapkan konsep manajemen berdasarkan sasaran

### **c. Faktor Penyebab Stres Kerja**

Menurut Sheridan dan Radmacher dalam Ummu (2011), ada tiga faktor penyebab stres kerja, yaitu yang berkaitan dengan lingkungan, organisasi, dan individu yang diuraikan sebagai berikut :

- 1) Faktor lingkungan, yaitu keadaan secara global.

Lingkungan yang dapat menyebabkan stres ialah ketidakpastian lingkungan, seperti ketidakpastian situasi ekonomi, ketidakpastian politik, dan

perubahan teknologi. Kondisi organisasi ini akan mempengaruhi individu yang terlibat di dalamnya.

- 2) Faktor organisasional, yaitu kondisi organisasi yang langsung mempengaruhi kinerja individu. Kondisi-kondisi tersebut dapat dikategorikan sebagai berikut:
  - a) Karakteristik intrinsik dalam pekerjaan, yaitu setiap pekerjaan memiliki kondisi yang berkaitan dengan pekerjaan. itu sendiri.
  - b) Karakteristik peran individu. Pekerjaan atau jabatan yang disandang individu memunculkan peran. Hal ini merupakan norma-norma sosial yang harus dituruti individu menurut posisinya dalam pekerjaan.
  - c) Karakteristik lingkungan sosial. Komposisi personalia dalam organisasi akan membentuk pola hubungan interpersonal. Kondisi sosial yang menjadi sumber stres terjadi pada bentuk pola hubungan antar rekan kerja, atasan dengan bawahan, dan dengan klien dengan konsumen. Hubungan yang kurang baik antar kelompok kerja akan mempengaruhi kesehatan dan kesejahteraan individu dan organisasi.
  - d) Iklim organisasi. Karakteristik khas yang bersifat relatif tetap dari lingkungan suatu organisasi yang membedakannya dengan organisasi lainnya. Iklim organisasi meliputi sistem penggajian, disiplin kerja dan proses pengambilan keputusan budaya kerja yang mencakup rasa memiliki, konsultasi, dan komunikasi.
  - e) Karakteristik fisik lingkungan kerja. Kondisi fisik lingkungan suatu pekerjaan memiliki pengaruh penting pada kinerja dan kepuasan kerja. Beberapa kondisi fisik dapat mempengaruhi kemunculan stres, seperti polusi bahan

kimia, penggunaan asbes, polusi asap rokok, batu bara, dan kebisingan.

- 3) Faktor individual, terdapat dalam kehidupan pribadi individu di luar pekerjaan, seperti masalah keluarga dan ekonomi.

#### **d. Indikator Stres Kerja**

- 1) Konflik kerja yaitu ketidaksesuaian antara dua orang atau lebih di dalam perusahaan karena adanya perbedaan pendapat, tujuan, serta kompetisi untuk memperebutkan posisi dan kekuasaan menurut sudut pandang masing-masing untuk mencapai tujuan perusahaan.
- 2) Beban kerja yang berlebihan yaitu keadaan pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan atau jenis pekerjaan yang harus diselesaikan tepat waktu dan benar.
- 3) Waktu yang mendesak yaitu keadaan dimana waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan kurang lama.
- 4) Ketidak jelasan peran yaitu suatu keadaan dimana karyawan tidak mempunyai informasi yang cukup tentang apa yang menjadi tugas, batas-batas wewenangnya, tanggung jawabnya, hak-hak nya serta sifat pekerjaannya.
- 5) Perbedaan antara harapan karyawan dengan pimpinan yaitu keinginan yang tidak sama antara cara menyelesaikan dan tujuan pekerjaan antara karyawan dan pimpinan.

## **2.1.4 Kompetensi**

### **a. Pengertian Kompetensi**

Kurniawan (2020) Kompetensi pegawai adalah suatu untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Keterampilan atau kemampuan yang diperlukan pegawai yang ditunjukkan oleh kemampuan dengan konsisten memberikan tingkat kinerja yang memadai atau tinggi dalam suatu fungsi pekerjaan. Kompetensi adalah terminologi yang sering didengar dan diucapkan banyak orang. Kita pun sering mendengar atau bahkan mengucapkan terminologi itu dalam berbagai penggunaan, khususnya terkait dengan pengembangan sumber daya manusia. Ada yang menginterpretasikan kompetensi sepadan dengan kemampuan atau kecakapan, ada lagi yang mengartikan sepadan dengan keterampilan, pengetahuan dan berpendidikan tinggi.

Launda (2018) Kompetensi guru adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru yang meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional dalam melaksanakan tugasnya. Indikator untuk mengukur kompetensi guru diadaptasi dari undang-undang No.14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 10 ayat (1) dalam (Mulyasa, 2007:75), diantaranya :

- 1) Kompetensi Pedagogik
- 2) Kompetensi Kepribadian
- 3) Kompetensi Professional
- 4) Kompetensi Sosial

Suprihatiningrum (2014:97) Pengertian dasar kompetensi (*competency*) yaitu kemampuan atau kecakapan. Menurut Musfah (2012:25) Kompetensi adalah kumpulan pengetahuan, perilaku, dan keterampilan yang harus dimiliki guru untuk mencapai tujuan pembelajaran dan pendidikan. Kompetensi diperoleh melalui pendidikan, pelatihan, dan belajar mandiri dengan memanfaatkan sumber belajar. Dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dijelaskan bahwa kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.

Menurut Mulyasa, (2017:17) pada hakekatnya standar kompetensi guru adalah untuk mendapatkan guru yang baik dan profesional, yang memiliki kompetensi untuk melaksanakan fungsi dan tujuan sekolah khususnya, serta tujuan pendidikan pada umumnya, sesuai kebutuhan masyarakat dan tuntutan zaman.

Stephen P. Becker dan Jack Gordon dalam Munthe (2009:29) mengemukakan beberapa unsur atau elemen yang terkandung dalam konsep kompetensi, yaitu:

- 1) Pengetahuan (*knowledge*) yaitu kesadaran di bidang kognitif. Misalnya, seorang guru mengetahui cara melaksanakan kegiatan identifikasi, penyuluhan, dan proses pembelajaran terhadap warga belajar.
- 2) Pengertian (*understanding*), yaitu kedalaman kognitif dan efektif yang dimiliki siswa. Misalnya, seorang guru yang akan melaksanakan kegiatan harus memiliki pemahaman yang baik tentang keadaan dan kondisi warga

belajar di lapangan, sehingga dapat melaksanakan program kegiatan secara baik dan efektif.

- 3) Keterampilan (*skill*), yaitu kemampuan individu untuk melakukan suatu tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya, kemampuan yang dimiliki oleh guru untuk menyusun alat peraga pendidikan secara sederhana.
- 4) Nilai (*value*), yaitu suatu norma yang telah diyakini atau secara psikologis telah menyatu dalam diri individu.
- 5) Minat (*interest*), yaitu keadaan yang mendasari motivasi individu, keinginan yang berkelanjutan, dan orientasi psikologis. Misalnya, guru yang baik selalu tertarik kepada warga belajar dalam hal membina dan memotivasi mereka supaya dapat belajar sebagaimana yang diharapkan.

#### **b. Jenis-jenis Kompetensi Guru**

Menurut Charles dalam Mulyasa, (2017:25) mengemukakan bahwa: *competency as rational performance which satisfactorily meets the objective for a desired condition* (kompetensi merupakan perilaku yang rasional untuk mencapai tujuan yang dipersyaratkan sesuai dengan kondisi yang diharapkan).

Nurhayati, (2012:19) Kompetensi yang harus dikuasai dan diterapkan oleh guru profesional dalam membelajarkan siswa atau peserta didik di kelas menurut Sudjana ialah mencakup : menguasai bahan atau materi pelajaran, mengelola program belajar mengajar, mengelola kelas, menggunakan media atau sumber belajar, menguasai landasan pendidikan, mengelola interaksi belajar mengajar, menilai prestasi belajar siswa, mengenal fungsi dan layanan bimbingan dan konseling, mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah, serta

memahami dan menafsirkan hasil penelitian guna keperluan pengajaran. Sedangkan dalam Undang-undang Guru dan Dosen No.14/2005 Pasal 10 ayat 1 Dan Peraturan Pemerintah No.19/2005 pasal 28 ayat 3 yang dikuti Jamil dalam bukunya dinyatakan bahwa kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional:

#### 1) Kompetensi Pedagogik

Secara etimologis kata pedagogi berasal dari kata bahasa Yunani, paedos dan agagos (paedos=anak dan agage = mengantar atau membimbing) karena itu pedagogi berarti membimbing anak. Tugas membimbing ini melekat dalam tugas seorang pendidik. oleh sebab itu, pedagogi berarti segala usaha yang dilakukan oleh pendidik untuk membimbing anak muda menjadi manusia yang dewasa dan matang.

Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan teknis dalam menjalankan tugas sebagai pendidik, pengajar dan pembimbing. Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan guru yang berkenaan dengan pemahaman terhadap peserta didik dan pengelolaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis. Secara substantif, kompetensi ini mencakup kemampuan pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, serta pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

#### 2) Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian merupakan kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan wibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia. Kepribadian guru sangat kuat

pengaruhnya terhadap tugasnya sebagai pendidik. Kewibawaan guru ada dalam kepribadiannya. Sulit bagi guru mendidik peserta didik untuk disiplin kalau guru yang bersangkutan tidak disiplin. Peserta didik akan menggugu dan meniru gurunya sehingga apa yang dikatakan oleh guru seharusnya sama dengan tindakannya. Guru yang jujur dan tulus dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik berbeda dengan guru yang mengajar karena tidak ada pekerjaan lain.

### 3) Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial berkenaan dengan kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar. Selanjutnya pengertian lain, terdapat kriteria lain kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Dalam konteks ini seorang guru harus mampu:

- a) Bersikap inklusif, bertindak objektif serta tidak diskriminatif, karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga dan status sosial ekonomi.
  - b) Berkomunikasi secara efektif, simpatik, dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua dan masyarakat.
  - c) Beradaptasi ditempat bertugas di seluruh wilayah Republik Indonesia.
  - d) Berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain secara lisan dan tulisan atau bentuk lain.
- 4) Kompetensi Profesional. Kompetensi profesional merupakan kemampuan yang berkenaan dengan penguasaan materi pembelajaran bidang studi secara luas dan mendalam, yang mencakup penguasaan substansi isi materi

kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materi kurikulum tersebut, serta menambah wawasan keilmuan sebagai guru

### **2.1.5 Kinerja Guru**

#### **a) Pengertian Kinerja Guru**

Whitmore (1997:104) secara sederhana mengemukakan kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang. Pengertian menurut Whitmore merupakan pengertian yang menuntut kebutuhan paling minim untuk berhasil. Oleh karena itu, Whitmore mengemukakan pengertian kinerja yang dianggap *representative*, maka tergambarinya tanggung jawab yang besar dari pekerjaan seseorang.

Bertolak dari pandangan Whitmore di atas, kinerja menuntut adanya pengekspresian potensi seseorang, dan tanggung jawab atau kepemilikan yang menyeluruh. Pandangan lain dikemukakan King sebagaimana dikutip oleh Hamzah & Lina, (2014:60) yang menjelaskan kinerja adalah aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas pokok yang dibebankan kepadanya. Mengacu dari pandangan ini, dapat diintrepasikan bahwa kinerja seseorang dihubungkan dengan tugas rutin yang dikerjakannya. Misalnya sebagai seorang guru, tugas rutusnya adalah melaksanakan proses belajar mengajar di sekolah. Hasil yang dicapai secara optimal dari tugas mengajar itu merupakan kinerja seorang guru.

Yamin dan Maisah (2010:31) Kinerja pengajar atau guru adalah perilaku atau respons yang memberi hasil yang mengacu kepada apa yang mereka kerjakan ketika dia menghadapi suatu tugas. Kinerja tenaga pengajar atau guru menyangkut

semua kegiatan atau tingkah laku yang dialami tenaga pengajar, jawaban yang mereka buat, untuk memberi hasil atau tujuan.

Menurut Nana Sudjana, (2017:43) kinerja guru terlihat dari keberhasilannya didalam meningkatkan proses dan hasil belajar, yang meliputi:

- a) Merencanakan progam belajar mengajar.
- b) Melaksanakan dan mengelola proses belajar mengajar.
- c) Menilai kemajuan proses belajar mengajar.
- d) Menguasai bahan pelajaran.

Menurut Suharsimi Arikunto, (2003:243) kinerja guru dapat dilihat dari kegiatan mengajar yang dilaksanakan melalui prosedur yang tepat, yaitu dengan:

- a) Membuat persiapan mengajar, berupa menyusun persiapan tertulis, mempelajari pengetahuan yang akan diberikan atau keterampilan yang akan dipraktekkan dikelas, menhiapkan media, dan alat-alat pengajaran yang lain, menyusun alat evaluasi.
- b) Melaksanakan pengajaran dikelas, berupa membuka dan menutup, memberikan penjelasan, memberikan peragaan, mengoperasikan alat-alat pelajran serta alat bantu yang lain, mengajukan pertanyaan, memberikan jawaban melakukan program remedial.
- c) Melakukan pengukuran hasil belajar, berupa pelaksanaan kuis (pertanyaan singkat), melaksanakan tes tertulis, mengoreksi, memberikan skor, menentukan nilai akhir.

## **b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru**

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara, (2004:67) faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation), yang dijelaskan sebagai berikut:

- a) Faktor kemampuan (ability) Secara psikologi, kemampuan guru terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge+skill) artinya seorang guru yang memiliki latar belakang pendidikan yang tinggi dan sesuai dengan bidangnya serta terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditetapkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. Dengan penempatan guru yang sesuai dengan bidangnya akan dapat membantu dalam efektivitas suatu pembelajaran.
- b) Faktor motivasi (motivation) Motivasi terbentuk dari sikap seorang guru dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang yang terarah untuk mencapai tujuan pendidikan. McClelland mengatakan dalam bukunya Anwar Prabu berpendapat bahwa ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kinerja. Guru sebagai pendidik memiliki tugas dan tanggung jawab yang berat. Guru harus menyadari bahwa ia harus mengerjakan tugasnya tersebut dengan sungguh-sungguh, bertanggung jawab, ikhlas dan tidak asal-asalan, sehingga siswa dapat dengan mudah menerima apa saja yang disampaikan oleh gurunya. Jika ini tercapainya maka guru akan memiliki tingkat kinerja yang tinggi.

Adapun faktor yang mendukung kinerja guru dapat digolongkan kedalam dua macam yaitu:

- a) Faktor dari dalam diri sendiri (intern)
- 1) Kecerdasan Kecerdasan memegang peranan penting dalam keberhasilan pelaksanaan tugas-tugas. Semakin rumit dan makmur tugas-tugas yang diemban makin tinggi kecerdasan yang diperlukan. Seseorang yang cerdas jika diberikan tugas yang sederhana dan monoton mungkin akan terasa jenuh dan akan berakibat pada penurunan kinerjanya.
  - 2) Keterampilan dan kecakapan Keterampilan dan kecakapan orang berbeda-beda. Hal ini dikarenakan adanya perbedaan dari berbagai pengalaman dan latihan.
  - 3) Bakat Penyesuaian antara bakat dan pilihan pekerjaan dapat menjadikan seseorang bekerja dengan pilihan dan keahliannya.
  - 4) Kemampuan dan minat Syarat untuk mendapatkan ketenangan kerja bagi seseorang adalah tugas dan jabatan yang sesuai dengan kemampuannya. Kemampuan yang disertai dengan minat yang tinggi dapat menunjang pekerjaan yang telah ditekuni
  - 5) Motif Motif yang dimiliki dapat mendorong meningkatkannya kerja seseorang.
  - 6) Kesehatan Kesehatan dapat membantu proses bekerja seseorang sampai selesai. Jika kesehatan terganggu maka pekerjaan terganggu pula.
  - 7) Kepribadian Seseorang yang mempunyai kepribadian kuat dan integral tinggi kemungkinan tidak akan banyak mengalami kesulitan dan menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja dan interaksi dengan rekan kerja yang akan meningkatkan kerjanya.
  - 8) Cita-cita dan tujuan dalam bekerja Jika pekerjaan yang diemban seseorang

sesuai dengan cita-cita maka tujuan yang hendak dicapai dapat terlaksanakan karena ia bekerja secara sungguh-sungguh, rajin, dan bekerja dengan sepenuh hati.

b) Faktor dari luar diri sendiri (ekstern)

- 1) Lingkungan keluarga Keadaan lingkungan keluarga dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Ketegangan dalam kehidupan keluarga dapat menurunkan gairah kerja.
- 2) Lingkungan kerja Situasi kerja yang menyenangkan dapat mendorong seseorang bekerja secara optimal. Tidak jarang kekecewaan dan kegagalandialami seseorang di tempat ia bekerja. Lingkungan kerja yang dimaksud di sini adalah situasi kerja, rasa aman, gaji yang memadai, kesempatan untuk mengembangkan karir, dan rekan kerja yang kologial.
- 3) Komunikasi dengan kepala sekolah Komunikasi yang baik di sekolah adalah komunikasi yang efektif. Tidak adanya komunikasi yang efektif dapat mengakibatkan timbulnya salah pengertian.
- 4) Sarana dan prasarana Adanya sarana dan prasarana yang memadai membantu guru dalam meningkatkan kinerjanya terutama kinerja dalam proses mengajar mengajar.
- 5) Kegiatan guru di kelas Peningkatan dan perbaikan pendidikan harus dilakukan secara bertahap. Dinamika guru dalam pengembangan program pembelajaran tidak akan bermakna bagi perbaikan proses dan hasil belajar siswa, jika manajemen sekolahnya tidak memberi peluang tumbuh dan berkembangnya kreatifitas guru.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini dilaksanakan dengan mengacu pada beberapa penelitian terdahulu yang pernah dilakukan pada obyek dan tahun yang berbeda. Hasil penelitian terdahulu menunjukkan adanya inkonsistensi hasil yang menyebabkan peneliti tertarik untuk meneliti kembali dengan variabel yang sama pada objek dan periode tahun penelitian yang berbeda. Penelitian terdahulu yang menjadi acuan dalam penelitian di sajikan dalam tabel 2.1 berikut ini :

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

No	Nama dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Populasi dan sampel	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
1	Munawar, Sri Mufayetti, Zainudin (2020)	Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, stress kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri Kabupaten Bireuen	X <sub>1</sub> : kepemimpinan X <sub>2</sub> : motivasi X <sub>3</sub> : stress kerja Y: kinerja guru	Populasi : 270 orang Sampel: 270 responden	Regresi linier berganda, metode kuantitatif	kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh langsung positif terhadap motivasi kerja, kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh langsung positif terhadap stres kerja, kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh langsung positif

No	Nama dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Populasi dan sampel	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
						terhadap kinerja guru, motivasi kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja, stres kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja.
2	Anastasios d. diamanitis, prodromos, catzoglou (2019)	Factor affecting employee performance : an empirical approach	X <sub>1</sub> : iklim organisasi X <sub>2</sub> : dukungan manajemen X <sub>3</sub> : stress kerja Y: kinerja guru	Populasi : 42 Sampel : 27 responden	model equation modeling approach	Iklim organisasi, dukungan manajemen berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Stress kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.
3	Ni luh putu ari wahyuni, Okasuryadinata gorda (2019)	Iklim organisasi, kompetensi, Locus of control, kepuasan kerja dan kinerja ASN		Populasi: seluruh ASN di kota Denpasar Sampel : 90responden	Analisis regresi linier berganda	Iklim organisasi, kompetensi, locus dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN di kota Denpasar

No	Nama dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Populasi dan sampel	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
4	Ikhsan johari, Makhfudnurnajamuddin, serlinserang (2020)	Pengaruh Budaya organisasi, motivasi dan stress kerja terhadap kinerja pegawai Inspektora t daerah Sulawesi selatan	X <sub>1</sub> : iklim organisasi X <sub>2</sub> : kompetensi X <sub>3</sub> : locus of control X <sub>4</sub> : kepuasan kerja Y: kinerja	Populasi : seluruh pegawai Inspektora t daerah Sulawesi selatan Sampel: 77 Responde n	Analisis regresi linier berganda	budaya organisasi, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan stres kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Inspektora t Daerah Provinsi Sulawesi Selatan
5	Sulaefi (2018)	Pengaruh disiplin, motivasi, budaya organisasi dan stress terhadap kepuasan kinerja pendidik di kabupaten Brebes	X <sub>1</sub> : Disiplin X <sub>2</sub> : motivasi X <sub>3</sub> : budaya organisasi X <sub>3</sub> : stres Y: kinerja	Populasi : 205 orang Sampel : 100 Responde n	Metode kuantitatif Regresi linier berganda	terdapat pengaruh positif dari disiplin kerja, motivasi, dan budaya kerja terhadap kepuasan kerja. , tetapi terdapat pengaruh negatif dari stres kerja terhadap kepuasan kerja pendidik di

No	Nama dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Populasi dan sampel	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
						Kabupaten Brebes
6	Hasanudin launda, I.A Brahm asari, Amiartuti kusumaningtyas (2018)	Pengaruh transformal leadership, iklim organisasi, stress kerja terhadap kompetensi motivasi kerja dan kinerja guru di provinsi Sulawesi barat	X <sub>1</sub> : transformal leadership X <sub>2</sub> : iklim organisasi X <sub>3</sub> : stress kerja Z: kompetensi motivasi Y: kinerja guru	Populasi : 269 orang Sampel: 161 responden	SEM	Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kompetensi Guru, Motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap kompetensi guru, Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja guru, Motivasi kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja guru, Kompetensi guru berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja guru
7	Farikacandra sari (2017)	Pengaruh iklim organisasi, motivasi,	X <sub>1</sub> : iklim organisasi X <sub>2</sub> :	Populasi : 40 orang Sampel :	Analisis Regresi moderasi (MRA)	semakin baik iklim organisasi dan motivasi

No	Nama dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Populasi dan sampel	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
		dan kedisiplinan yang diperkuat oleh skill terhadap kinerja karyawan LPPKS Indonesia	motivasi X <sub>3</sub> : kedisiplinan Y: kinerja Z: Skill	36 orang		maka kedisiplinan dan kinerja karyawan akan semakin tinggi, semakin baik iklim organisasi dan kedisiplinan maka kinerja karyawan akan semakin tinggi. Berbeda dengan motivasi yang mempunyai pengaruh kecil dalam meningkatkan kinerja, motivasipun tidak terlalu berpengaruh secara simultan dengan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan dimana iklim organisasi, motivasi, dan kedisiplinan secara simultan

No	Nama dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Populasi dan sampel	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
						berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan motivasi juga tidak terlalu berpengaruh secara simultan dengan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan. Adanya variabel skills yang semakin baik maka kinerja karyawan akan semakin tinggi.
8	Asep reza kurniawan, Ni nyoman putu martini, Toni herlam bang (2020)	Pengaruh kepemimpinan transformal, kompetensi kerja dan motivasi kerjaterhadap kinerja pegawai Bank Jatim Situbondo	X <sub>1</sub> : kepemimpinan transformal X <sub>2</sub> : kompetensi Z : motivasi Y: kinerja	Populasi : Seluruh pegawai bank jatim di situbondo Sampel : 95 responden	Analisis peth	kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap motivasi kerja, kompetensi kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja, kepemimpinan tranformasio

No	Nama dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Populasi dan sampel	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
						<p>nal berpengaruh terhadap kinerja pegawai, kompetensi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, kepemimpinan tranformasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja, dan kompetensi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja.</p>
9	I gusti bagus ari pinatih , Edi	Gaya kepemimpinan, beban kerja,	X <sub>1</sub> : gaya kepemimpinan X <sub>2</sub> :	Populasi : 106 Sampel : 106	Structural Equation Modelin	Gaya kepemimpinan, beban kerja dan stress kerja

No	Nama dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Populasi dan sampel	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
	supriyadinata gorda (2017)	stress kerja, teknologi informasi dan kinerja karyawan	beban kerja X <sub>3</sub> : stress kerja Z: Teknologi informasi Y: kinerja karyawan	pelanggan	g (SEM)	melalui teknologi informasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan
10	Nurita angesti rahayuda hutabarat, tanta (2019)	Pengaruh kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi terhadap kinerja dosen dimediasi kompetensi dosen di kabupaten jaya wijaya	X <sub>1</sub> : kepemimpinan transformasional X <sub>2</sub> : iklim organisasi Y : kinerja dosen Z: kompetensi	Populasi: 117 dosen Sampel : 117 responden	Analisis jalur (path)	Terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kompetensi dosen, Terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap kompetensi dosen, Terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja dosen, Tidak terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap

No	Nama dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Populasi dan sampel	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
						kinerja dosen, Terdapat pengaruh kompetensi dosen terhadap kinerja dosen, Tidak terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional melalui kompetensi dosen terhadap kinerja dosen, Tidak terdapat pengaruh iklim organisasi melalui kompetensi dosen terhadap kinerja dosen.
11	Rosaleandro edi nugroho (2019)	Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, stress kerja dan budaya organisasi terhadap	X <sub>1</sub> : gaya kepemimpinan transformasional X <sub>2</sub> : stress kerja X <sub>3</sub> :	Populasi: 686 orang Sampel : 98 responden	Analisis regresi linier berganda	budaya organisasi berpengaruh lemah, stress kerja berpengaruh moderat dan gaya kepemimpinan

No	Nama dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Populasi dan sampel	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
		kinerja karyawan kontrak proyek	budaya organisasi Y : kinerja karyawan			berpengaruh kuat maka saran perlu sosialisasi budaya perusahaan, kompetensi yang sesuai dan pengembangan kemampuan kepada segenap karyawan kontrak proyek.
12	Supriyadi, Andi Tri Haryono, Leonardo Budi Hasiholan (2019)	The influence of motivation , leadership , morale and work stres on Employee performance at pt mandalata ma armada motor semarang	X <sub>1</sub> : kepemimpinan X <sub>2</sub> : moral X <sub>3</sub> : stress kerja Y : kinerja	Populasi: karyawan PT. Mandala armada motor semarang  Sampel : 56 responden	Regresi linier berganda	motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, stress kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Sumber : Penelitian terdahulu, data sekunder (diolah,2021)

### 2.3 Kerangka Konsep Penelitian

Suharsimi Arikunto (2010:132) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Hipotesis dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori.

Berdasarkan Perumusan masalah, dan hasil penelitian terdahulu, maka Penelitian ini merumuskan hipotesis sebagai berikut :

H<sub>1</sub>: *Transformasional leadership* berpengaruh terhadap kinerja guru SMPN 1 Maduran di masa *Pandemic Covid-19*

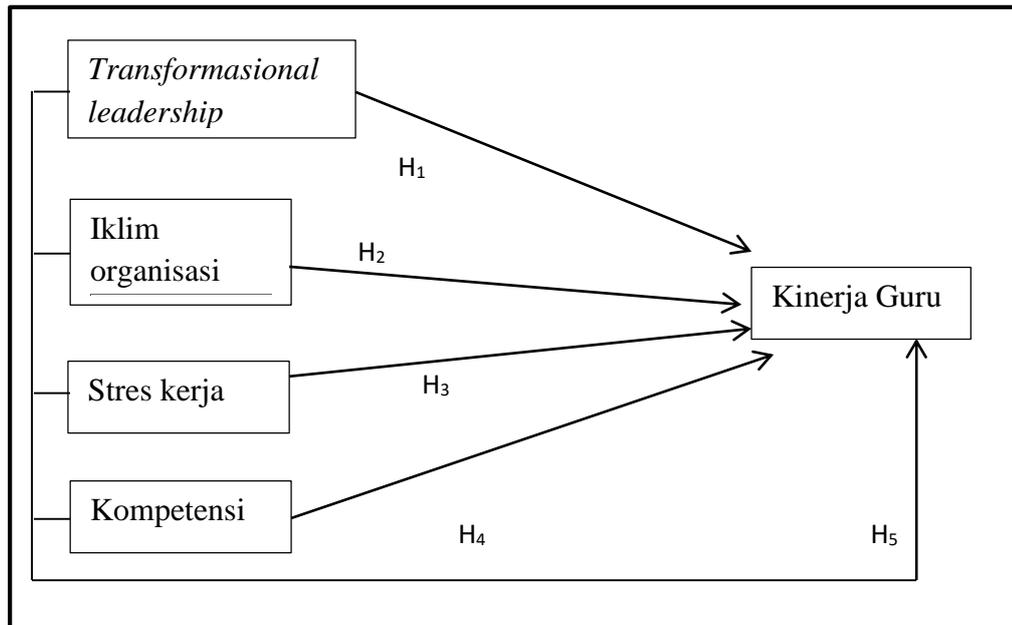
H<sub>2</sub>: Iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru SMPN 1 Maduran di masa *Pandemic Covid-19*

H<sub>3</sub>: Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMPN 1 Maduran di masa *Pandemic Covid-19*

H<sub>4</sub>: kompetensi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMPN 1 Maduran di masa *Pandemic Covid-19*

H<sub>5</sub>: *Transformasional leadership*, iklim organisasi, stress kerja dan kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru SMPN 1 Maduran di masa *Pandemic Covid-19*

Konsep Hipotesis penelitian ini dapat dilihat dalam gambar 2.1 berikut ini :



**Gambar 2.1 Konsep Penelitian**

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*) atau deskriptif dengan pendekatan Kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif yaitu suatu penelitian yang digunakan sebagai prosedur pemecah masalah yang diteliti, dalam hal ini adalah Pengaruh *Transformasional leadership*, iklim organisasi, stress kerja dan kompetensi terhadap kinerja guru SMPN 1 Maduran di masa *Pandemic Covid-19*.

Sugiyono (2015:32), Menyatakan bahwa rumusan masalah deskriptif adalah suatu rumusan masalah yang memandu peneliti untuk mengeksplorasi situasi sosial yang akan diteliti secara menyeluruh, luas dan mendalam.

Sugiyono (2015:14), Pendekatan Kuantitatif merupakan metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat deskriptif kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

#### **3.2 Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian adalah tempat dilakukannya suatu penelitian. Lokasi dalam penelitian ini yaitu pada SMPN 1 Maduran yang beralamat di Desa Maduran, kecamatan Maduran, Kabupaten Lamongan.

### **3.3 Populasi dan Sampel**

#### **3.3.1 Populasi**

Candrarin (2017:125) Menyatakan bahwa populasi adalah kumpulan dari elemen – elemen yang mempunyai karakteristik tertentu yang dapat digunakan untuk membuat kesimpulan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini Guru SMPN 1 Maduran yang berjumlah 51 orang.

#### **3.3.2 Sampel**

(Chandrarin, 2017 : 125) sampel merupakan kumpulan subjek yang mewakili populasi. Sampel yang diambil harus mempunyai karakteristik yang sama dengan populasinya dan harus mewakili (*representative*) anggota populasi. Sampel dalam penelitian ini diambil sebanyak 51 orang guru SMPN 1 Maduran.

#### **3.3.3 Teknik *Sampling***

Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan metode *Nonprobability sampling* jenis *Purposive total sampling*. Sugiyono (2015 : 52) *Total sampling* adalah teknik penarikan sampel yang dilakukan dengan mengambil seluruh populasi penelitian sebagai sampel penelitian. Menurut Suryani dan Hendryadi (2015:193) sampel dipilih menggunakan total sampling dikarenakan wilayah populasi jumlahnya kurang dari 100 responden.

### **3.4 Sumber Data**

Sumber data yang dipakai dalam penelitian ini adalah data Primer melalui kuisisioner. Data Primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari objek

penelitian. Menurut (Suryani dan Hendaryadi, 2015 : 173) Sumber data primer adalah data yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti. Metode atau pendekatan yang dapat dilakukan dalam proses pengumpulan data yang bersifat primer ini dapat menggunakan angket / kuesioner, wawancara, pengamatan, tes, dokumentasi dan sebagainya.

### **3.5 Metode Pengumpulan Data**

Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah :

1. Study Internet (*Internet Reaserch*)

Metode ini digunakan untuk mendapatkan literatur, data dan informasi yang sesuai dengan permasalahan penelitian ini yang dilakukan dengan menggunakan media internet.

2. Study Pustaka (*Library Reaserch*)

Metode ini bertujuan untuk mendapatkan data sekunder yang dilakukan dengan cara mencari buku – buku, majalah, artikel yang sesuai dengan permasalahan dalam penelitian ini yang digunakan sebagai landasan teori.

3. Study Lapangan (*Field Research*)

Metode ini dilakukan bertujuan untuk mendapatkan data primer dengan menggunakan instrument kuisoner yang diberikan kepada guru SMPN 1 Maduran, dengan maksud untuk memperoleh data dan informasi yang berguna bagi penelitian ini.

### 3.6 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

#### 3.6.1 Variabel Dependen (Y)

Chandrarini (2017 : 83) Variabel dependen merupakan variabel utama yang menjadi daya tarik atau fokus peneliti. Variabel dependend dalam penelitian ini adalah Kinerja guru.

Yamin dan Maisah (2010:31) Kinerja pengajar atau guru adalah perilaku atau respons yang memberi hasil yang mengacu kepada apa yang mereka kerjakan ketika dia menghadapi suatu tugas. Kinerja tenaga pengajar atau guru menyangkut semua kegiatan atau tingkah laku yang dialami tenaga pengajar, jawaban yang mereka buat, untuk memberi hasil atau tujuan.

Variabel Kinerja Guru diuji menggunakan 9 (Sembilan ) pernyataan dari Munawar (2020) yaitu :

- 1) Satuan pembelajaran dibuat untuk setiap kali pertemuan.
- 2) Rencana pembelajaran saya susun berdasarkan analisis kemampuan siswa.
- 3) Saya merasa tidak memiliki kewajiban bahwa sebelum mengajar harus membuat program terlebih dahulu.
- 4) Saya memberikan kesempatan kepada siswa untuk bertanya pada saat menjelaskan materi
- 5) Saya berusaha memberikan materi pelajaran mengacu pada buku-buku terbaru sesuai kurikulum yang berlaku.
- 6) Dalam mengajar saya berusaha menggunakan media pembelajaran.
- 7) Media pembelajaran yang saya gunakan, kadang tidak sesuai dengan materi pelajaran yang diberikan
- 8) Saya mengadakan analisis soal evaluasi belajar sebelum di ujikan.

9) Saya tidak perlu mengadakan analisis soal evaluasi belajar sebelum di ujikan.

### 3.6.2 Variabel Independen (X)

Chandrarin (2017:83) Variabel Independen adalah variabel yang diduga berpengaruh terhadap variabel dependen. Variabel independen dikenal juga sebagai Variabel pemerediksi (*predictor Variabel*) , atau disebut juga dengan istilah Variabel bebas. Variabel Independent dalam penelitian ini ada 4 (empat) yaitu :

#### 1. *Transformasional Leadership* (X<sub>1</sub>)

Menurut Chang, Chang, & Chen (2015), *Transformational Leadership* didefinisikan sebagai seperangkat perilaku yang memotivasi pengikut untuk menca- pai kinerja diluar harapan dasar dengan mengubah sikap, kepercayaan, dan nilai- nilai pengikut. *Transformational Leadership* atau kepemimpinan transformasional digambarkan sebagai proses dimana para pemimpin memainkan model peran yang ideal dan mendorong kreativitas, memberikan motivasi inspirasional, dan terlibat dalam mendukung dan membimbing pengikut untuk mencapai visi dan tujuan bersama organisasi (Mahmood, Uddin, & Fan, 2018). *Transformational lea- dership* mengacu pada gaya kepemimpinan yang inovatif dimana para pemimpin memberikan perhatian pada tiap individu, memberikan arahan pada pengikut, dan memacu pertumbuhan dengan menggunakan motivasi inspirasional (Imran, Ilyas, Aslam, & Ubaid-Ur-Rahman, 2016).

Variabel *transformatal leadership* diuji menggunakan 9 (Sembilan ) pernyataan dari Munawar (2020) yaitu :

- 1) Pemimpin memberikan motivasi kepada saya untuk bekerja lebih baik.
- 2) Pemimpin menumbuhkan rasa percaya diri saya dalam melakukan pekerjaan.
- 3) Pemimpin membangkitkan antusiasme saya untuk melakukan pekerjaan.
- 4) Pemimpin melakukan komunikasi tentang pekerjaan dengan jelas
- 5) Pemimpin merupakan Role Model (panutan) saya dalam perusahaan.
- 6) Pemimpin memberikan petunjuk kepada saya bagaimana menyelesaikan suatu pekerjaan.
- 7) Pemimpin mendorong saya untuk menggunakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan.
- 8) Pemimpin saya bersemangat untuk mendengarkan ide/gagasan saya.
- 9) Pemimpin saya memperlakukan pegawai sebagai individu yang masing-masing memiliki kebutuhan, kemampuan, dan aspirasi yang berbeda

## **2. Iklim Organisasi (X<sub>2</sub>)**

Saridewi dan Andayani (2018) Iklim organisasi juga merupakan faktor penting yang menentukan kelangsungan hidup suatu organisasi. Menurut Pasaribu dan Indrawati (2016), mengemukakan pendapat bahwa iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan yang relatif dari organisasi yang dialami oleh anggotanya, dimana hal itu memiliki efek pada perilaku mereka dan bagaimana organisasi tersebut berfungsi baik. Iklim organisasi dibedakan menjadi dua yaitu kondisi lingkungan organisasi yang menyangkut fisik dan kondisi lingkungan organisasi yang menyangkut psikis atau nonfisik.

Variabel Iklim Organisasi diuji menggunakan 9 (Sembilan ) pernyataan dari Diamantidis (2019) yaitu :

- 1) Kerjasama yang baik diantara teman-teman mendorong saya untuk bekerja keras dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik.
- 2) Jika guru mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugas, maka dibimbing oleh kepala sekolah dalam menyelesaikanya
- 3) Dalam menunjang keberhasilan pembelajaran, semua aparat sekolah yang berada di sekolah ini terdapat kerja sama yang baik
- 4) Guru tidak pernah berdiskusi tentang materi pembelajaran dengan teman sesama bidang studi.
- 5) Dalam merealisasikan visi dan misi, komite sekolah dan masyarakat sekitarnya mendukung kegiatan sekolah.
- 6) Ketika menghadapi setiap kesulitan, dalam menyelesaikan saya tidak dibantu teman dan pimpinan.
- 7) Dalam menjalankan tugasnya disekolah ini guru diberikan kewenangan penuh oleh kepala sekolah.
- 8) Saya mampu membuat dan menjelaskan visi dan misi sekolah kepada berbagai pihak untuk kemajuan sekolah ini.
- 9) Guru yang berprestasi dipromosikan menjadi wakil kepala sekolah atau diberikan jabatan-jabatan khusus.

### **3. Stres Kerja (X<sub>3</sub>)**

Menurut Riggio dalam Ummu, (2017) stres kerja sebagai reaksi fisiologis dan atau psikologis terhadap suatu kejadian yang dipersepsi individu sebagai ancaman. Evan dan Johnson, (2016) menyebutkan bahwa stres kerja merupakan satu faktor yang menentukan naik turunnya kinerja karyawan.

Luthans, (2017) bahwa pemicu stres kerja tersebut berasal dari interaksi seseorang dengan pekerjaan dan lingkungan kerjanya yang tidak nyaman. Stres kerja menyebabkan penyimpangan pada fungsi psikologis, fisik dan tingkah laku individu yang menyebabkan terjadinya penyimpangan dari fungsi normal.

Variabel stress kerja diuji menggunakan 4 (empat) pernyataan dari Diamantidis (2019) yaitu :

- 1) Saya sering merasa gelisah (atau stres) dalam bekerja
- 2) Saya sering merasa tidak dapat melakukan semua pekerjaan yang harus dilakukan
- 3) Saya sering merasa marah (atau kesal) karena hal-hal yang terjadi di luar control
- 4) Saya sering merasa pekerjaan saya bertambah sulit

#### **4. Kompetensi (X4)**

Launda (2018) Kompetensi guru adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru yang meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional dalam melaksanakan tugasnya.

Variabel kompetensi diuji menggunakan 6 (enam) pernyataan dari Johari (2020) yaitu :

- 1) Saya memiliki pengetahuan dalam hal pelayanan dalam bidang pekerjaan yang saya lakukan
- 2) Saya dapat memberikan penjelasan dengan baik pada calon pelanggan tentang informasi yang dibutuhkan

- 3) Saya dapat memahami konsep yang berkaitan dengan tujuan pekerjaan
- 4) Saya mampu berinteraksi dengan menggunakan keterampilan interpersonal dengan pihak lain dalam bidang pekerjaan
- 5) Saya mampu melaksanakan rencana kerja sehingga pekerjaan saya berjalan dengan lancar
- 6) Saya memiliki keterampilan sesuai dengan keahlian yang saya miliki

Masing – masing butir pernyataan di beri skor 1 – 5 , alternatif jawaban adalah sebagai berikut :

Sangat Tidak Setuju	=	1
Kurang Setuju	=	2
Setuju	=	3
Sangat Setuju	=	4
Sangat Setuju Sekali	=	5

Definisi Operasional dan Pengukuran variabel dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel 3.1 sebagai berikut :

**Tabel 3.1 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel**

Variabel	Indikator	Item
Kinerja Guru (Y)	1) menyusun program pembelajaran	1) Satuan pembelajaran dibuat untuk setiap kali pertemuan.
	2) melaksanakan program pembelajaran	2) Rencana pembelajaran saya susun berdasarkan analisis kemampuan siswa.
	3) melaksanakan evaluasi belajar	3) Saya merasa tidak memiliki kewajiban bahwa sebelum mengajar

		<p>harus membuat program terlebih dahulu.</p> <p>4) Saya memberikan kesempatan kepada siswa untuk bertanya pada saat menjelaskan materi</p> <p>5) Saya berusaha memberikan materi pelajaran mengacu pada buku-buku terbaru sesuai kurikulum yang berlaku.</p> <p>6) Dalam mengajar saya berusaha menggunakan media pembelajaran.</p> <p>7) Media pembelajaran yang saya gunakan, kadang tidak sesuai dengan materi pelajaran yang diberikan</p> <p>8) Saya mengadakan analisis soal evaluasi belajar sebelum di ujikan.</p> <p>9) Saya tidak perlu mengadakan analisis soal evaluasi belajar sebelum di ujikan.</p>
Transformasional Leadership (X <sub>1</sub> )	<p>1) pertimbangan individual</p> <p>2) stimulasi intelektual</p> <p>3) motivasi inspirasional</p>	<p>1) Pemimpin memberikan motivasi kepada saya untuk bekerja lebih baik.</p> <p>2) Pemimpin menumbuhkan rasa percaya diri saya dalam melakukan</p>

	4) kharisma	<p>pekerjaan.</p> <p>3) Pemimpin membangkitkan antusiasme saya untuk melakukan pekerjaan.</p> <p>4) Pemimpin melakukan komunikasi tentang pekerjaan dengan jelas</p> <p>5) Pemimpin merupakan Role Model (panutan) saya dalam perusahaan.</p> <p>6) Pemimpin memberikan petunjuk kepada saya bagaimana menyelesaikan suatu pekerjaan.</p> <p>7) Pemimpin mendorong saya untuk menggunakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan.</p> <p>8) Pemimpin saya bersemangat untuk mendengarkan ide/gagasan saya.</p> <p>9) Pemimpin saya memperlakukan pegawai sebagai individu yang masing-masing memiliki kebutuhan, kemampuan, dan aspirasi yang berbeda</p>
Iklm Organisasi (X <sub>2</sub> )	<p>1) Kepemimpinan</p> <p>2) Tingkah laku kelompok kerja</p> <p>3) Faktor eksternal</p>	<p>1) Kerjasama yang baik diantara teman-teman mendorong saya untuk bekerja keras dan</p>

	organisasi	<p>menyelesaikan pekerjaan dengan baik.</p> <p>2) Jika guru mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugas, maka dibimbing oleh kepala sekolah dalam menyelesaikanya</p> <p>3) Dalam menunjang keberhasilan pembelajaran, semua aparat sekolah yang berada di sekolah ini terdapat kerja sama yang baik</p> <p>4) Guru tidak pernah berdiskusi tentang materi pembelajaran dengan teman sesama bidang studi.</p> <p>5) Dalam merealisasikan visi dan misi, komite sekolah dan masyarakat sekitarnya mendukung kegiatan sekolah.</p> <p>6) Ketika menghadapi setiap kesulitan, dalam menyelesaikan saya tidak dibantu teman dan pimpinan.</p> <p>7) Dalam menjalankan tugasnya disekolah ini</p>
--	------------	---

		<p>guru diberikan kewenangan penuh oleh kepala sekolah.</p> <p>8) Saya mampu membuat dan menjelaskan visi dan misi sekolah kepada berbagai pihak untuk kemajuan sekolah ini.</p> <p>9) Guru yang berprestasi dipromosikan menjadi wakil kepala sekolah atau diberikan jabatan-jabatan khusus.</p>
Stres kerja (X <sub>3</sub> )	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Pendekatan individu</li> <li>2) Pendekatan organisasi</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Saya sering merasa gelisah (atau stres) dalam bekerja</li> <li>2) Saya sering merasa tidak dapat melakukan semua pekerjaan yang harus dilakukan</li> <li>3) Saya sering merasa marah (atau kesal) karena hal-hal yang terjadi di luar control</li> <li>4) Saya sering merasa pekerjaan saya bertambah sulit</li> </ol>
Kompetensi (X <sub>4</sub> )	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Kecakapan</li> <li>2) Keahlian</li> <li>3) Ketrampilan</li> <li>4) Kemauan</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Saya memiliki pengetahuan dalam hal pelayanan dalam bidang pekerjaan yang saya lakukan</li> </ol>

		<p>2) Saya dapat memberikan penjelasan dengan baik pada calon pelanggan tentang informasi yang dibutuhkan</p> <p>3) Saya dapat memahami konsep yang berkaitan dengan tujuan pekerjaan</p> <p>4) Saya mampu berinteraksi dengan menggunakan keterampilan interpersonal dengan pihak lain dalam bidang pekerjaan</p> <p>5) Saya mampu melaksanakan rencana kerja sehingga pekerjaan saya berjalan dengan lancar</p> <p>6) Saya memiliki keterampilan sesuai dengan keahlian yang saya miliki</p>
--	--	--

*Sumber : Data Penelitian terdahulu, diolah (2021)*

### **3.7 Teknik Analisis Data**

#### **3.7.1 Instrumen Penelitian**

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisioner, kuisioner dalam penelitian ini berisikan pernyataan – pernyataan untuk mendapatkan bukti

empiris terhadap pengaruh transformational leadership, iklim organisasi, stress kerja dan kompetensi terhadap kinerja guru SMPN1 Maduran di Masa Pemicu Covid-19.

Chandrarini (2017 : 125) data yang diperoleh dari sumber data primer harus diuji Validitas dan Realibilitasnya. Dalam penelitian ini pengujian validitas data diuji menggunakan uji validitas dan reliabilitas sedangkan pengujian hipotesis sendiri menggunakan analisis jalur (*path analysis*), digunakan karena hubungan diantara variabel-variabel yang diteliti adalah merupakan hubungan kausal yang pengukurannya hanya dapat secara bersama-sama atau serentak agar masing-masing pengaruh dari hubungan yang ada dapat diketahui dengan cepat dan akurat. Dengan menggunakan bantuan program komputer SPSS versi 22.

### **3.7.2 Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik dalam penelitian ini terdiri dari uji validitas, uji realibilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heterokedasitas :

#### **a. Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali ) dalam (Jalardi dan Riharjo, 2016). Kriteria keputusan valid dinyatakan apabila nilai Sig. (2-tailed) *Pearson's Correlation* lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 (Ghozali) dalam (Karyogis dan Putra, 2017). Kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan kuesioner mampu mengungkapkan suatu yang akan diukur dengan

cara membandingkan nilai  $r$  hitung (*correlation item correlation*) dengan nilai  $r$  table.

1. Apabila nilai  $r$  hitung  $> r$  tabel, berarti pertanyaan dalam kuesioner itu valid
2. Apabila nilai  $r$  hitung  $< r$  tabel, berarti pertanyaan dalam kuesioner tersebut dinyatakan tidak valid.

Cara kedua adalah dengan membandingkan nilai *Sig (2 tailed)* dengan angka probabilitas 0,05.

- a) Apabila nilai *Sig (2 tailed)*  $< 0,05$  maka kuesioner dinyatakan valid.
- b) Apabila nilai *Sig (2 tailed)*  $> 0,05$ , maka kuesioner dinyatakan tidak valid.

#### **b. Uji Reliabilitas**

Jalardi dan Riharjo, (2016) uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur handal atau tidaknya kuesioner yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban responden terhadap pernyataan adalah konsisten dari waktu ke waktu. Putra dan Ariyanto, (2015) Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode *Cronbach's Alpha* Instrumen dikatakan reliabel untuk mengukur variabel bila berada di atas angka 0,60.

#### **c. Uji Normalitas**

Uji normalitas berguna untuk menguji apakah dalam model regresi, Variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali) dalam (Safitri, 2017). Safitri (2017) model regresi yang baik adalah data yang terdistribusi normal atau mendekati normal. Metode yang digunakan adalah

dengan *kolmogrov smirnov*. kriteria yang digunakan dalam tes ini adalah dengan membandingkan antara tingkat signifikansi yang dalam tingkat alpha yang digunakan, dimana data tersebut dikatakan berdistribusi normal bila  $\text{sig} > 0,05$ .

#### **d. Uji multikolinieritas**

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk membuktikan atau menguji apakah dalam suatu model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara Variabel independen. Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance*  $< 0,10$  atau sama dengan nilai  $\text{VIF} > 10$  (Ghozali) dalam (Safitri, 2017.)

#### **e. Uji Heterokedastitas**

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik. Heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Deteksi ada tidaknya heterokedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot, jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas begitu juga sebaliknya (Jalardi dan Riharjo, 2016).

### 3.7.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan perumusan hipotesis dalam penelitian ini, maka model regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :  $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$

Keterangan :

Y : Kinerja guru

a : Konstanta

$b_{1,2,3...}$  : Koefisien Regresi

$X_1$  : *Transformasional leadership*

$X_2$  : Iklim Organisasi

$X_3$  : Stres kerja

$X_4$  : Kompetensi

## 3.8 Kreteria Pengujian Hipotesis

Kreteria dalam pengujian hipotesis ini menggunakan uji Koefisiensi Determinansi, uji t dan uji F.

### 3.8.1 Uji Koefisiensi Determinansi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa besar Kemampuan variabel-variabel independen dalam menerangkan variasi Variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 (nol) dan 1 (satu). Nilai ( $R^2$ ) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Safitri, 2017).

### 3.8.2 Uji t

Chandrarin (2017 : 138) uji t dilakukan dengan tujuan untuk menguji pengaruh masing – masing Variabel independent terhadap satu Variabel dependent sebagaimana yang diformulasikan dalam suatu model persamaan regresi. kriteria pengujiannya dengan menunjukkan besaran nilai t dan signifikansi p. jika hasil analisis menunjukkan nilai  $p \leq 0,05$  maka pengaruh Variabel independent terhadap satu Variabel dependent adalah secara statistik positif pada level alfa sebesar 5%.

### 3.8.3 Uji F

Chandrarin ( 2017 : 140 ) uji F dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah pengaruh semua variabel independent terhadap satu variabel dependent sebagaimana yang di formulasikan dalam suatu model persamaan regresi linier berganda sudah tepat (*Fit*). kriteria pengujiannya dengan menunjukkan besaran nilai F dan nilai signifikansi p. jika hasil analisis menunjukkan nilai  $p \leq 0,05$  maka model persamaan regresinya signifikan pada level alfa sebesar 5%.

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

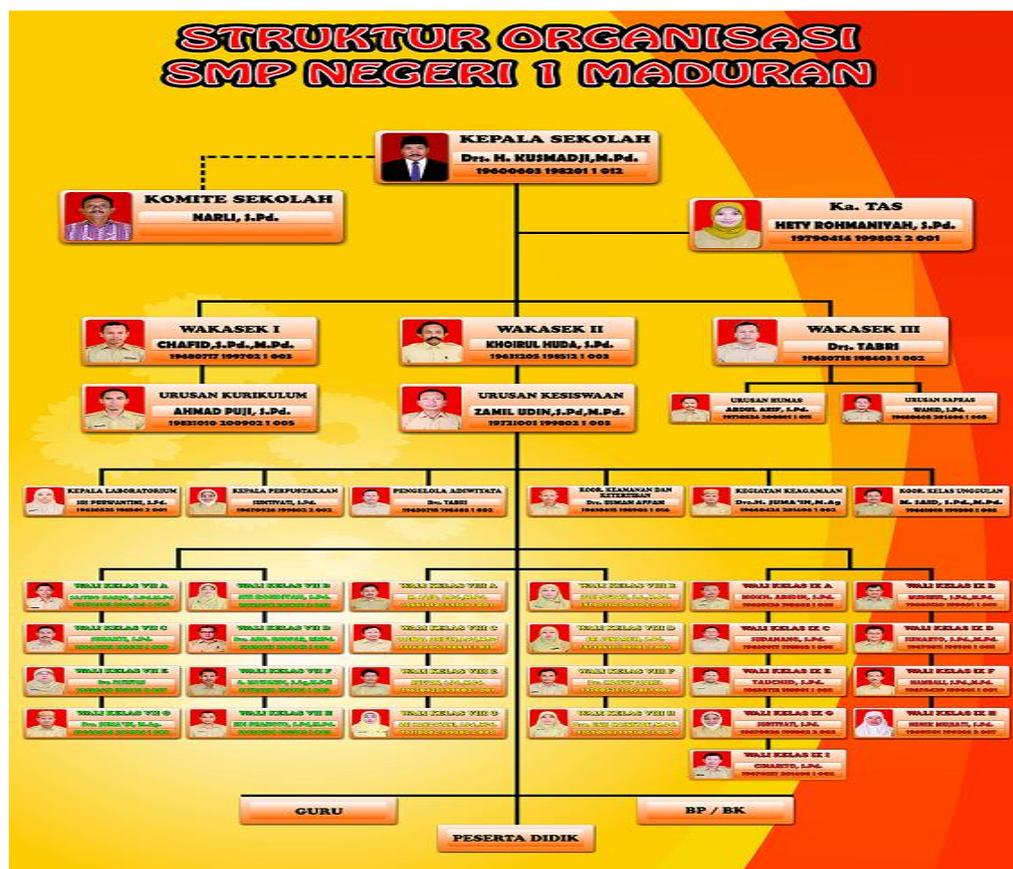
#### **4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian**

Objek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah SMP Negeri 1 Maduran Lamongan yang beralamat di Desa Maduran, kecamatan Maduran, Kabupaten Lamongan. SMP Negeri 1 Maduran adalah sebuah lembaga pendidikan milik pemerintah yang terletak di desa Maduran Kecamatan Maduran, Kabupaten Lamongan. SMP Negeri 1 Maduran berdiri dengan SK pendirian 1983, diatas lahan seluas 85.000 m<sup>2</sup>. Pembelajaran dilaksanakan mulai pagi hari, dengan konsep *full day school* 5 hari belajar Senin sampai jumat. SMP Negeri 1 Maduran memiliki jumlah siswa sebanyak 721 siswa dan 51 Guru dan 8 tata usaha. SMP Negeri 1 Maduran memiliki website sebagai informasi yang dapat diakses oleh masyarakat umum dalam laman <http://smpn1maduran.sch.id>. SMP Negeri 1 Maduran memiliki Visi dan misi yang bertujuan untuk memajukan dunia Pendidikan. Visi SMP Negeri 1 Maduran yaitu Berprestasi, Berkarakter, Berwawasan Lingkungan Berdasarkan Iman dan Taqwa. Sedangkan misi nya yaitu:

- 1) Mewujudkan standar pengembangan kurikulum yang berkesimabungan
- 2) Mewujudkan standar proses pembelajaran yang berkarakter dan dinamis
- 3) Mewujudkan standar kelulusan yang bermutu serta mengembangkan nilai-nilai agama, budaya, sikap yang dapat diterima dan berwawasan lingkungan.
- 4) Mewujudkan standar pendidik dan tenaga kependidikan yang kreatif dan inovatif
- 5) Mewujudkan sarana prasarana yang lengkap dan memadai
- 6) Mewujudkan standar mutu pengelolaan sekolah

- 7) Mewujudkan standar pembiayaan pendidikan yang transparan dan akuntabel
- 8) Mewujudkan standar pengembangan penilaian
- 9) Mewujudkan sekolah yang peduli lingkungan, menjaga lingkungan dari kerusakan dan pencemaran.

Struktur organisasi SMP Negeri 1 Maduran dapat dilihat dalam gambar sebagai berikut:



Gambar 4.1  
Struktur Organisasi SMP Negeri 1 Maduran

#### 4.2 Deskripsi Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini yaitu guru SMP Negeri 1 Maduran yang terdiri dari seluruh lapisan guru baik PNS maupun non PNS, yang berjenis kelamin laki-laki dan perempuan, dengan Batasan usia antara 30-52 tahun.

**Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Jumlah	Prosentase
25 – 35 Tahun	37	72,5%
>35 Tahun	14	27,5%
Jumlah	51	100%

Sumber: Data Kuisisioner, diolah (2021)

Berdasarkan table 4.1 diatas, diketahui bahwa jumlah guru yang ada di SMP Negeri 1 Maduran yang berusia 25-35 tahun berjumlah 37 orang atau 72,5% dari jumlah keseluruhan guru. Guru yang berusia >35 tahun berjumlah 14 orang atau 27,5% dari jumlah keseluruhan guru.

**Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase
Laki – laki	28	55%
Perempuan	23	45%
Jumlah	51	100%

Sumber: Data Kuisisioner, diolah (2021)

Berdasarkan table 4.2 diatas, diketahui bahwa jumlah guru yang ada di SMP Negeri 1 Maduran yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 28 orang atau 55% dari jumlah keseluruhan guru. Guru yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 23 orang atau 45% dari jumlah keseluruhan guru.

**Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan**

Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase
PNS	36	70,55%
Non PNS	15	29,5%
Jumlah	51	100%

Sumber: Data Kuisisioner, diolah (2021)

Berdasarkan table 4.3 diatas, diketahui bahwa jumlah guru yang ada di SMP Negeri 1 Maduran yang golongannya sudah PNS berjumlah 36 orang atau 70,55% dari jumlah keseluruhan guru. Guru yang golongannya non PNS berjumlah 15 orang atau 29,5% dari jumlah keseluruhan guru.

### 4.3 Deskripsi Jawaban Responden

Berdasarkan hasil tanggapan 51 guru tentang transformasional leadership, iklim kerja dan stress kerja terhadap kinerja guru maka peneliti menguraikan secara rinci jawaban guru yang dikelompokkan dalam kategori skor dengan menggunakan skala sebagai berikut (Husein Umar,2009).

#### 4.3.1 Data Variabel Independen (X)

##### 1) Transformasional Leadership (X<sub>1</sub>)

Variabel transformasional leadership terdiri dari 9 item pernyataan dengan frekuensi jawaban sebagai berikut:

**Tabel 4.4 Frekuensi jawaban transformasional leadership terhadap kinerja guru**

Item	SSS		SS		S		KS		STS	
	F	%	f	%	F	%	F	%	f	%
Pemimpin memberikan motivasi	25	49	16	31	8	15	2	3	0	0
Pemimpin menumbuhkan rasa percaya diri	7	13	36	70	7	13	1	2	0	0
Pemimpin menumbuhkan antusiasme	10	19	28	54	13	25	0	0	0	0
Pemimpin menjalankan komunikasi yang jelas	29	56	19	37	3	5	0	0	0	0
Pemimpin merupakan panutan	32	62	18	35	1	2	0	0	0	0
Pemimpin memberikan petunjuk menyelesaikan pekerjaan	30	58	20	39	1	2	0	0	0	0
Pemimpin mendorong untuk kreativitas	35	68	13	25	3	5	0	0	0	0
Pemimpin mendengarkan ide	27	52	22	43	1	2	1	2	0	0
Pemimpin memperlakukan pegawai sebagai individu yang memiliki kebutuhan	33	64	17	33	1	2	0	0	0	0

Sumber: Data Kuisisioner, diolah (2021)

Berdasarkan Tabel 4.4 diatas, maka informasi yang dapat diperoleh yaitu tingkat jawaban responden terhadap item pernyataan kuisisioner pengaruh transformasional leadership terhadap kinerja yaitu jawaban tertinggi untuk setiap item adalah sangat setuju sekali. Hal ini berarti gaya kepemimpinan yang ada di SMP Negeri 1 Maduran merupakan gaya kepemimpinan transformasional leadership dan sangat berpengaruh terhadap kinerja guru.

## 2) Iklim Organisasi (X<sub>2</sub>)

Variabel Iklim Organisasi terdiri dari 9 item pernyataan dengan frekuensi jawaban sebagai berikut:

**Tabel 4.5 Frekuensi jawaban Iklim organisasi terhadap kinerja guru**

Item	SSS		SS		S		KS		STS	
	F	%	f	%	F	%	F	%	f	%
Kerjasama yang baik mendorong untuk menyelesaikan pekerjaan	28	54	17	33	4	7	2	3	0	0
Jika guru mengalami kesulitan maka dibimbing	38	74	12	23	1	1	0	0	0	0

Item	SSS		SS		S		KS		STS	
	F	%	f	%	F	%	F	%	f	%
Kerjasama yang baik untuk keberhasilan belajar	30	58	21	41	0	0	0	0	0	0
Guru tidak pernah diskusi tentang materi yang sama	29	56	19	37	3	5	0	0	0	0
Komite dan masyarakat mendukung realisasi visi misi	16	31	29	56	6	11	0	0	0	0
Temannya dan pimpinan selalu membantu dalam penyelesaian masalah	28	54	22	43	1	1	0	0	0	0
Guru diberi kewenangan dari kepala sekolah	35	68	12	23	4	7	0	0	0	0
Guru mampu menjalankan visi misi	27	52	22	43	1	1	1	1	0	0
Guru yang berprestasi dipromosikan jabatan	29	56	20	39	2	3	0	0	0	0

Sumber: Data Kuisisioner, diolah (2021)

Berdasarkan Tabel 4.5 di atas, maka informasi yang dapat diperoleh yaitu tingkat jawaban responden terhadap item pernyataan kuisisioner pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja yaitu jawaban tertinggi untuk setiap item adalah sangat setuju sekali. Hal ini berarti iklim organisasi yang ada di SMP Negeri 1 Maduran sudah sesuai dengan kebutuhan guru untuk melaksanakan tugas dan memaksimalkan kinerjanya.

### 3) Stres Kerja ( $X_3$ )

Variabel Stres Kerja terdiri dari 4 item pernyataan dengan frekuensi jawaban sebagai berikut:

**Tabel 4.6 Frekuensi jawaban Stres Kerja terhadap kinerja guru**

Item	SSS		SS		S		KS		STS	
	F	%	f	%	F	%	F	%	f	%
Gelisah dalam bekerja	18	35	22	43	9	17	2	3	0	0
Tidak dapat melakukan kerja yang harus dilakukan	16	31	20	39	12	23	3	5	0	0
Marah diluar kontrol	30	58	20	39	1	2	0	0	0	0
Merasa pekerjaan bertambah sulit	29	56	19	37	3	6	0	0	0	0

Sumber: Data Kuisisioner, diolah (2021)

Berdasarkan Tabel 4.6 di atas, maka informasi yang dapat diperoleh yaitu tingkat jawaban responden terhadap item pernyataan kuisisioner pengaruh stress

kerja terhadap kinerja yaitu jawaban tertinggi untuk setiap item adalah sangat setuju sekali. Hal ini berarti stress kerja yang dialami guru di SMP Negeri 1 Maduran di era pandemic covid-19 ini masih lumayan tinggi dikarenakan adanya tuntutan proses mengajar yang berubah dari konvensional ke model digital.

#### 4) Kompetensi (X<sub>4</sub>)

Variabel Kompetensi terdiri dari 6 item pernyataan dengan frekuensi jawaban sebagai berikut:

**Tabel 4.7 Frekuensi jawaban Kompetensi terhadap kinerja guru**

Item	SSS		SS		S		KS		STS	
	F	%	f	%	F	%	F	%	f	%
Memiliki pengetahuan dalam pelayanan bidang pekerjaan	29	56	19	37	3	5	0	0	0	0
Dapat menjelaskan informasi yang dibutuhkan	27	52	22	43	1	2	1	2	0	0
Memahami konsep dengan tujuan	30	58	20	39	1	1	0	0	0	0
Mampu berinteraksi menggunakan keterampilan personal	35	68	13	25	3	5	0	0	0	0
Mampu melaksanakan rencana kerja	29	56	19	37	3	5	0	0		
Memiliki ketrampilan sesuai keahlian yang dimiliki	38	74	12	23	1	2	0	0		

Sumber: Data Kuisisioner, diolah (2021)

Berdasarkan Tabel 4.7 diatas, maka informasi yang dapat diperoleh yaitu tingkat jawaban responden terhadap item pernyataan kuisisioner pengaruh kompetensi terhadap kinerja yaitu jawaban tertinggi untuk setiap item adalah sangat setuju sekali. Hal ini berarti kompetensi yang dimiliki guru di SMP Negeri 1 Maduran di era pandemic covid-19 ini perlu ditingkatkan dalam upaya memaksimalkan kinerja.

#### 4.3.2 Data Variabel Dependen (Y)

##### 1) Kinerja Guru (Y)

Variabel Kinerja Guru terdiri dari 9 item pernyataan dengan frekuensi jawaban sebagai berikut:

**Tabel 4.8 Frekuensi jawaban kuisioner kinerja guru**

Item	SSS		SS		S		KS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	f	%
Satuan pembelajaran dibuat untuk tiap pertemuan	31	60	14	27	4	7	2	3	0	0
Rencana pembelajaran disusun berdasar kemampuan	32	62	12	23	6	11	1	1	0	0
Sebelum mengajar wajib membuat program ajar	29	56	20	39	2	3	0	0	0	0
Memberikan kesempatan siswa untuk bertanya	29	56	19	37	3	5	0	0	0	0
Mengajar sesuai kurikulum	38	74	12	23	1	1	0	0	0	0
Seallu menggunakan media pembelajaran efektif	27	52	22	43	1	1	1	1	0	0
Penyesuaian media pembelajaran dengan materi	35	68	13	25	3	5	0	0	0	0
Mengadakan analisi evaluasi sebelum ujian	20	39	19	37	11	21	1	1	0	0
Tidak mengadakan analisis soal	30	58	20	39	1	1	0	0	0	0

Sumber: Data Kuisioner, diolah (2021)

Berdasarkan Tabel 4.8 diatas, maka informasi yang dapat diperoleh yaitu tingkat jawaban responden terhadap item pernyataan kuisioner kinerja guru yaitu jawaban tertinggi untuk setiap item adalah sangat setuju sekali. Hal ini berarti kinerja guru yang ada di SMP Negeri 1 Maduran sangat baik selama ini, dan keadaan di era pandemic covid-19 kinerja guru sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor.

#### 4.4 Hasil Analisis Data

Hasil analisis data yang akan dijelaskan adalah terkait dengan pengaruh transformasional leadership, iklim organisasi dan stress kerja terhadap kinerja guru

SMPN Negeri 1 Maduran. Hasil penelitian yang akan dijelaskan yaitu tentang uji asumsi klasik, uji signifikansi model, analisis regresi linier berganda, dan uji hipotesis. Untuk mengetahui alat ukur yang valid dan reliable untuk memperoleh data penelitian, maka sebelum dilakukan pengumpulan data secara menyeluruh maka dilakukan uji validitas dan realibilitas terlebih dahulu terhadap kuesioner. Alat bantu yang digunakan adalah SPSS versi 24.

#### 4.4.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Pengujian ini menggunakan tingkat signifikan 5%). Kriteria keputusan valid dinyatakan apabila nilai Sig. (2-tailed) *Pearson's Correlation* lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 (Ghozali) dalam (Karyogis dan Putra, 2017). Dari hasil pengujian validitas untuk masing-masing variable didapat hasil sebagai berikut:

##### a. Uji Validitas Variabel Transformasional leadership ( $X_1$ )

Pada variabel transformasional leadership yang menggunakan 9 butir pernyataan. pada pengujian yang dilakukan kepada 51 orang responden. Hasil pengolahan data pada uji validitas pada masing-masing butir pertanyaan adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.9 Daftar Hasil Uji Validitas Variabel Transformasional Leadership ( $X_1$ )**

<b>Item</b>	nilai Sig. (2-tailed) <i>Pearson's Correlation</i>	<b>Keterangan</b>
X1.1	0,000	Valid
X1.2	0,000	Valid
X1.3	0,024	Valid
X1.4	0,000	Valid
X1.5	0,011	Valid
X1.6	0,029	Valid
X1.7	0,000	Valid

X1.8	0,015	Valid
X1.9	0,020	Valid

Sumber : data yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.9 diatas, maka dapat diperoleh informasi bahwa Total nilai Sig. (2-tailed) *Pearson's Correlation* X1.1 menunjukkan angka  $0,000 < 0,05$  artinya data dinyatakan valid. Total nilai Sig. (2-tailed) *Pearson's Correlation* X1.2 menunjukkan angka  $0,000 < 0,05$  artinya data dinyatakan valid. Total nilai Sig. (2-tailed) *Pearson's Correlation* X1.3 menunjukkan angka  $0,024 < 0,05$  artinya data dinyatakan valid. Total nilai Sig. (2-tailed) *Pearson's Correlation* X1.4 menunjukkan angka  $0,000 < 0,05$  artinya data dinyatakan valid. Total nilai Sig. (2-tailed) *Pearson's Correlation* X1.5 menunjukkan angka  $0,011 < 0,05$  artinya data dinyatakan valid. Total nilai Sig. (2-tailed) *Pearson's Correlation* X1.6 menunjukkan angka  $0,029 < 0,05$  artinya data dinyatakan valid. Total nilai Sig. (2-tailed) *Pearson's Correlation* X1.7 menunjukkan angka  $0,000 < 0,05$  artinya data dinyatakan valid. Total nilai Sig. (2-tailed) *Pearson's Correlation* X1.8 menunjukkan angka  $0,015 < 0,05$  artinya data dinyatakan valid. Total nilai Sig. (2-tailed) *Pearson's Correlation* X1.9 menunjukkan angka  $0,020 < 0,05$  artinya data dinyatakan valid.

b. Uji Validitas Variabel Iklim Organisasi ( $X_2$ )

Pada variabel iklim organisasi yang menggunakan 9 butir pernyataan. pada pengujian yang dilakukan kepada 51 orang responden. Hasil pengolahan data pada uji validitas pada masing-masing butir pertanyaan adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.10 Daftar Hasil Uji Validitas Variabel Iklim Organisasi ( $X_2$ )**

Item	nilai Sig. (2-tailed) <i>Pearson's Correlation</i>	Keterangan
X2.1	0,000	Valid
X2.2	0,000	Valid

<b>Item</b>	<b>nilai Sig. (2-tailed) <i>Pearson's Correlation</i></b>	<b>Keterangan</b>
X2.3	0,004	Valid
X2.4	0,036	Valid
X2.5	0,004	Valid
X2.6	0,021	Valid
X2.7	0,004	Valid
X2.8	0,000	Valid
X2.9	0,003	Valid

Sumber : data yang diolah, 2021

Berdasarkan table 4.10 diatas, maka dapat diperoleh informasi bahwa Total nilai Sig. (2-tailed) *Pearson's Correlation* X2.1 menunjukkan angka  $0,000 < 0,05$  artinya data dinyatakan valid. Total nilai Sig. (2-tailed) *Pearson's Correlation* X2.2 menunjukkan angka  $0,000 < 0,05$  artinya data dinyatakan valid. Total nilai Sig. (2-tailed) *Pearson's Correlation* X2.3 menunjukkan angka  $0,004 < 0,05$  artinya data dinyatakan valid. Total nilai Sig. (2-tailed) *Pearson's Correlation* X2.4 menunjukkan angka  $0,036 < 0,05$  artinya data dinyatakan valid. Total nilai Sig. (2-tailed) *Pearson's Correlation* X2.5 menunjukkan angka  $0,004 < 0,05$  artinya data dinyatakan valid. Total nilai Sig. (2-tailed) *Pearson's Correlation* X2.6 menunjukkan angka  $0,021 < 0,05$  artinya data dinyatakan valid. Total nilai Sig. (2-tailed) *Pearson's Correlation* X2.7 menunjukkan angka  $0,004 < 0,05$  artinya data dinyatakan valid. Total nilai Sig. (2-tailed) *Pearson's Correlation* X2.8 menunjukkan angka  $0,000 < 0,05$  artinya data dinyatakan valid. Total nilai Sig. (2-tailed) *Pearson's Correlation* X2.9 menunjukkan angka  $0,003 < 0,05$  artinya data dinyatakan valid.

c. Uji Validitas Variabel Stres kerja ( $X_3$ )

Pada variabel Stres kerja yang menggunakan 4 butir pernyataan. pada pengujian yang dilakukan kepada 51 orang responden. Hasil pengolahan data pada uji validitas pada masing-masing butir pertanyaan adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.11 Daftar Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja ( $X_3$ )**

<b>Item</b>	nilai Sig. (2-tailed) <i>Pearson's Correlation</i>	<b>Keterangan</b>
X3.1	0,000	Valid
X3.2	0,000	Valid
X3.3	0,000	Valid
X3.4	0,000	Valid

Sumber : data yang diolah, 2021

Berdasarkan table 4.11 diatas, maka dapat diperoleh informasi bahwa Total nilai Sig. (2-tailed) *Pearson's Correlation* X3.1 menunjukkan angka  $0,000 < 0,05$  artinya data dinyatakan valid. Total nilai Sig. (2-tailed) *Pearson's Correlation* X3.2 menunjukkan angka  $0,000 < 0,05$  artinya data dinyatakan valid. Total nilai Sig. (2-tailed) *Pearson's Correlation* X3.3 menunjukkan angka  $0,000 < 0,05$  artinya data dinyatakan valid. Total nilai Sig. (2-tailed) *Pearson's Correlation* X3.4 menunjukkan angka  $0,000 < 0,05$  artinya data dinyatakan valid.

d. Uji Validitas Variabel Kompetensi ( $X_4$ )

Pada variabel Kompetensi yang menggunakan 6 butir pernyataan. pada pengujian yang dilakukan kepada 51 orang responden. Hasil pengolahan data pada uji validitas pada masing-masing butir pertanyaan adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.12 Daftar Hasil Uji Validitas dan Realibilitas Variabel Stres Kerja ( $X_3$ )**

<b>Item</b>	nilai Sig. (2-tailed) <i>Pearson's Correlation</i>	<b>Keterangan</b>
X3.1	0,000	Valid
X3.2	0,000	Valid

X3.3	0,002	Valid
X3.4	0,008	Valid
X3.5	0,030	Valid
X3.6	0,000	Valid

Sumber : data yang diolah, 2021

Berdasarkan table 4.12 diatas, maka dapat diperoleh informasi bahwa Total nilai Sig. (2-tailed) *Pearson's Correlation* X4.1 menunjukkan angka  $0,000 < 0,05$  artinya data dinyatakan valid. Total nilai Sig. (2-tailed) *Pearson's Correlation* 43.2 menunjukkan angka  $0,000 < 0,05$  artinya data dinyatakan valid. Total nilai Sig. (2-tailed) *Pearson's Correlation* X4.3 menunjukkan angka  $0,002 < 0,05$  artinya data dinyatakan valid. Total nilai Sig. (2-tailed) *Pearson's Correlation* X4.4 menunjukkan angka  $0,008 < 0,05$  artinya data dinyatakan valid. Total nilai Sig. (2-tailed) *Pearson's Correlation* X4.5 menunjukkan angka  $0,030 < 0,05$  artinya data dinyatakan valid. Total nilai Sig. (2-tailed) *Pearson's Correlation* X4.6 menunjukkan angka  $0,000 < 0,05$  artinya data dinyatakan valid.

e. Uji Validitas Variabel Kinerja Guru (Y)

Pada variabel transformasional leadership yang menggunakan 9 butir pernyataan. pada pengujian yang dilakukan kepada 51 orang responden. Hasil pengolahan data pada uji validitas pada masing-masing butir pertanyaan adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.13 Daftar Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Guru (Y)**

<b>Item</b>	nilai Sig. (2-tailed) <i>Pearson's Correlation</i>	<b>Keterangan</b>
Y.1	0,016	Valid
Y.2	0,000	Valid
Y.3	0,000	Valid
Y.4	0,000	Valid
Y.5	0,000	Valid
Y.6	0,001	Valid
Y.7	0,014	Valid

Y.8	0,000	Valid
Y.9	0,016	Valid

Sumber : data yang diolah, 2021

Berdasarkan table 4.13 diatas, maka dapat diperoleh informasi bahwa Total nilai Sig. (2-tailed) *Pearson's Correlation* Y.1 menunjukkan angka  $0,016 < 0,05$  artinya data dinyatakan valid. Total nilai Sig. (2-tailed) *Pearson's Correlation* Y.2 menunjukkan angka  $0,000 < 0,05$  artinya data dinyatakan valid. Total nilai Sig. (2-tailed) *Pearson's Correlation* Y.3 menunjukkan angka  $0,000 < 0,05$  artinya data dinyatakan valid. Total nilai Sig. (2-tailed) *Pearson's Correlation* Y.4 menunjukkan angka  $0,000 < 0,05$  artinya data dinyatakan valid. Total nilai Sig. (2-tailed) *Pearson's Correlation* Y.5 menunjukkan angka  $0,000 < 0,05$  artinya data dinyatakan valid. Total nilai Sig. (2-tailed) *Pearson's Correlation* Y.6 menunjukkan angka  $0,001 < 0,05$  artinya data dinyatakan valid. Total nilai Sig. (2-tailed) *Pearson's Correlation* Y.7 menunjukkan angka  $0,014 < 0,05$  artinya data dinyatakan valid. Total nilai Sig. (2-tailed) *Pearson's Correlation* Y.8 menunjukkan angka  $0,000 < 0,05$  artinya data dinyatakan valid. Total nilai Sig. (2-tailed) *Pearson's Correlation* Y.9 menunjukkan angka  $0,016 < 0,05$  artinya data dinyatakan valid.

#### 4.4.2 Uji Reliabilitas

Uji Reabilitas variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha  $> 0,60$ . Hasil uji reliabilitas variabel dalam penelitian ini yaitu:

**Tabel 4.14 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian**

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Transformasional leadership	0,802	Reliabel
Iklim organisasi	0,996	Reliabel
Stress kerja	0,781	Reliabel
Kompetensi	0,881	Reliabel
Kinerja guru	0,611	Reliabel

Sumber : data yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa Cronbach'alpha  $X_1$ , adalah sebesar 0,802 yang artinya lebih besar dari 0,6 maka dapat disimpulkan variabel transformasional leadership dinyatakan reliable atau memiliki kualitas keandalan yang sangat tinggi. Cronbach'alpha  $X_2$ , adalah sebesar 0,996 yang artinya lebih besar dari 0,6 maka dapat disimpulkan variabel iklim organisasi dinyatakan reliable atau memiliki kualitas keandalan yang sangat tinggi. Cronbach'alpha  $X_3$ , adalah sebesar 0,781 yang artinya lebih besar dari 0,6 maka dapat disimpulkan variabel stress kerja dinyatakan reliable atau memiliki kualitas keandalan yang sangat tinggi. Cronbach'alpha  $X_4$ , adalah sebesar 0,881 yang artinya lebih besar dari 0,6 maka dapat disimpulkan variabel kompetensi dinyatakan reliable atau memiliki kualitas keandalan yang sangat tinggi.

Cronbach'alpha  $Y$  adalah sebesar 0,611 yang artinya lebih besar dari 0,6 maka dapat disimpulkan variabel kinerja guru dinyatakan reliable atau memiliki kualitas keandalan yang sangat tinggi.

#### 4.4.3 Uji Asumsi Klasik

##### a. Uji Normalitas

Uji normalitas berguna untuk menguji apakah dalam model regresi, Variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali) dalam (Safitri, 2017).

Uji normalitas dalam penelitian ini juga dilakukan dengan menggunakan model komogorov-smirnov test. Hasil uji normalitas dengan model komogorov-smirnov test dapat dilihat dalam tabel 4.15 sebagai berikut:

**Tabel 4.15 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		51
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.57464758
Most Extreme Differences	Absolute	.114
	Positive	.114
	Negative	-.061
Kolmogorov-Smirnov Z Tes statistics		.114
Asymp. Sig. (2-tailed)		.093 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: data diolah SPSS 24 (2021)

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diperoleh nilai Sig sebesar 0,093 atau  $> 0,05$  maka dapat dinyatakan bahwa data terdistribusi normal, sehingga data dapat dilanjutkan untuk pengujian dalam penelitian.

##### b. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolonieritas bertujuan untuk membuktikan atau menguji apakah dalam suatu model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai *tolerance*  $< 0,10$  atau sama dengan nilai *VIF*  $>$

10 (Ghozali) dalam (Safitri, 2017.) hasil uji multikolinieritas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.16 sebagai berikut:

**Tabel 4.16 Hasil Uji Multikolinieritas (Coefficients<sup>a</sup>)**

Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
			Tolerance	VIF
Beta (Constant)	2.703	.010		
Transformasional leadership	-.443	.660	.628	1.592
Iklim Organisasi	-.306	.761	.619	1.615
Stres Kerja	20.964	.000	.926	1.079
Kompetensi	1.365	.000	.876	1.101

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: data diolah SPSS 24 (2021)

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui bahwa nilai VIF < 10 dan tolerance >0,01 maka dapat disimpulkan bahwa gejala multikolinieritas tidak terjadi dalam model regresi.

#### c. Uji heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik. Deteksi ada tidaknya heterokedastisitas dapat dilakukan dengan melihat signifikansi > 0,05, maka tidak terjadi heterokedastisitas begitu juga sebaliknya (Jalardi dan Riharjo, 2016). Hasil uji heterokedastisitas dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel 4.17 sebagai berikut:

**Tabel 4.17 Hasil Uji Heterokedastisitas (Coefficients<sup>a</sup>)**

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error			Tolerance	VIF
(Constant)	1.059	4.957	1.000	.000		
Transformasional leadership	.040	.119	1.580	.003	.628	1.592
Iklim Organisasi	.013	.112	.930	.042	.619	1.615
Stres Kerja	.022	.890	3.560	.001	.926	1.079
Kompetensi	.022	.589	2.233	.004	.944	1.097

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Sumber: data diolah SPSS 24 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.17 diatas, dapat disimpulkan bahwa nilai Signifikansi < 0,05 yang berarti bahwa dalam model penelitian ini terjadi gejala heterokedastisitas.

#### d. Uji Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda yang telah dilakukan dalam penelitian ini, dan sesuai dengan table Coefficients<sup>a</sup> maka persamaan regresi linier berganda yang diperoleh yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

$$Y = 13,399 - 0,053 + 0,034 + 1,886 + 2,567 + e$$

#### 4.5 Kreteria pengujian hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan untuk memperoleh jawaban yang sesungguhnya dari hasil penelitian. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menguji kelayakan medel yang terdiri dari Uji R<sup>2</sup> atau Koefisien Determinasi dan uji model regresi.

a. Uji  $R^2$  atau Koefisien Determinasi

Gozali (2017) koefisien determinasi pada intinya yaitu untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai adjusted R-Square yang diperoleh dalam penelitian ini disajikan pada tabel 4.18 sebagai berikut:

**Tabel 4.18 Hasil Uji R Square**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.954 <sup>a</sup>	.911	.905	1.624

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, kompetensi, Transformasional leadership, Iklim Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : *Olah Data SPSS 24 (2021)*

Berdasarkan tabel 4.18 diatas, maka dapat diperoleh informasi bahwa Hasil analisis regresi berganda menunjukkan nilai adjusted R Square 0,911 atau 91,1% yang artinya kinerja guru sebesar 91,1% dipengaruhi oleh transformasional leadership, iklim organisasi, stress kerja dan kompetensi Sedangkan sisanya yaitu sebesar 8,9% dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel penelitian ini.

b. Uji simultan

Uji signifikansi model digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan. Hasil uji signifikansi model dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.19 sebagai berikut:

**Tabel 4.19 Hasil Uji Simultan**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1264.769	3	421.590	159.827	.000 <sup>b</sup>
	Residual	123.976	47	2.638		
	Total	1388.745	50			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, kompetensi, Transformasional leadership, Iklim Organisasi

Sumber: Data diolah, SPSS 24 (2021)

Berdasarkan tabel 4.19 diatas maka dapat di ketahui nilai p-value (Sig.) sebesar 0,000. Yang artinya nilai Sig. < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan transformasional leadership, iklim organisasi dan stress kerja berpengaruh terhadap kinerja guru.

c. Uji parsial

Uji parsial atau Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y. Dalam penelitian ini uji t dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara transformasional leadership, iklim organisasi, stress kerja dan kompetensi terhadap kinerja guru Hasil uji parsial dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.20 sebagai berikut:

**Tabel 4.20 Hasil Uji Parsial (t)**

Variabel	Beta	T	Nilai Signifikan	Keterangan
Transformasional leadership (X <sub>1</sub> )	-.024	-.443	.010	Berpengaruh
Iklm Organisasi (X <sub>2</sub> )	.017	.306	.761	Tidak Berpengaruh
Stres Kerja (X <sub>3</sub> )	.949	20.964	.000	Berpengaruh
Kompetensi (X <sub>4</sub> )	.765	1.009	.002	Berpengaruh

Sumber : Olah Data SPSS 24 (2021)

Berdasarkan tabel 4.20, (tabel *Variabel in the equation*) di atas diperoleh informasi bahwa semua variabel independen nilai P value uji wald (Sig) < 0,05, artinya masing-masing variabel mempunyai pengaruh parsial yang signifikan terhadap Y di dalam model. X<sub>1</sub> atau transformasional leadership mempunyai nilai Sig 0,010 < 0,05 sehingga menolak H<sub>0</sub> atau yang berarti transformasional leadership berpengaruh parsial yang signifikan terhadap kinerja guru. X<sub>2</sub> atau iklim organisasi mempunyai nilai Sig 0,761 > 0,05 sehingga menerima H<sub>0</sub> atau yang berarti iklim organisasi tidak memberikan pengaruh parsial yang signifikan terhadap kinerja guru. X<sub>3</sub> atau stress kerja mempunyai nilai Sig 0,000 < 0,05 sehingga menolak H<sub>0</sub> atau yang berarti stress kerja berpengaruh parsial yang signifikan terhadap kinerja guru. X<sub>4</sub> atau kompetensi mempunyai nilai Sig 0,002 < 0,05 sehingga menolak H<sub>0</sub> atau yang berarti stress kerja berpengaruh parsial yang signifikan terhadap kinerja guru.

Berdasarkan hasil uji t maka dapat diketahui bahwa tidak semua hipotesis dalam penelitian ini diterima (H<sub>1</sub>) dan hipotesis ke 2 ditolak (X<sub>2</sub>) dan hipotesis ke 3 (H<sub>3</sub>) dan hipotesis ke 4 (H<sub>4</sub>) diterima.

#### 4.6 Pembahasan

Pembahasan mengenai hasil penelitian serta informasi yang dapat diperoleh dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

H<sub>1</sub>: *Transformasional leadership* berpengaruh terhadap kinerja guru SMPN 1 Maduran dimasa Pandemic Covid-19

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa transformasional leadership mempunyai nilai Sig  $0,010 < 0,05$  sehingga menolak H<sub>0</sub> atau yang berarti transformasional leadership berpengaruh parsial yang signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini mendukung hasil penelitian Nugroho (2019)

H<sub>2</sub>: Iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru SMPN 1 Maduran dimasa Pandemic Covid-19

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan hasil bahwa variabel iklim organisasi mempunyai nilai Sig  $0,761 > 0,05$  sehingga menerima H<sub>0</sub> atau yang berarti iklim organisasi tidak memberikan pengaruh parsial yang signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini mendukung hasil penelitian Tanta (2019).

H<sub>3</sub>: Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMPN 1 Maduran dimasa Pandemic Covid-19

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan hasil bahwa variabel stress kerja mempunyai nilai Sig  $0,000 < 0,05$  sehingga menolak H<sub>0</sub> atau yang berarti stress kerja berpengaruh parsial yang signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini mendukung hasil penelitian Gorda (2017).

H<sub>4</sub>: kompetensi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMPN 1 Maduran dimasa Pandemic Covid-19

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan hasil bahwa variabel kompetensi mempunyai nilai Sig  $0,002 < 0,05$  sehingga menolak H<sub>0</sub> atau yang berarti stress kerja berpengaruh parsial yang signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini mendukung hasil penelitian Herlambang (2020).

H<sub>5</sub>: *Transformasional leadership*, iklim organisasi, stress kerja dan kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru SMPN 1 Maduran dimasa Pandemic Covid-19

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan hasil bahwa nilai p-value (Sig.) sebesar 0,000. Yang artinya nilai Sig.  $< 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan transformasional leadership, iklim organisasi dan stress kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini mendukung hasil penelitian Sari (2017).

#### **4.7 Implikasi Hasil Penelitian**

Implikasi hasil penelitian merupakan dampak dan akibat yang ditimbulkan dari hasil penelitian terhadap objek penelitian. Implikasi hasil dalam penelitian ini yaitu Bagi SMP Negeri 1 Maduran dapat dijadikan bahan evaluasi dalam meningkatkan kinerja guru. Memperhatikan gaya kepemimpinan yang diterapkan, keadaan iklim organisasi, kondisi stress kerja serta peningkatan kompetensi guru dalam upaya mendukung untuk pencapaian kinerja yang maksimal. Semakin relevan kompetensi yang dimiliki guru maka semakin mudah dalam menjalankan kinerja. Stress kerja yang terlalu tinggi secara tidak langsung juga akan berpengaruh

terhadap kinerja guru, sehingga penting adanya perhatian dari pihak sekolah terhadap kondisi siki para guru yang ada.

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh transformasional leadership, iklim organisasi, stress kerja dan kompetensi terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Maduran di masa Covid-19, maka dapat disimpulkan beberapa hal. Kesimpulan dari penelitian ini yaitu:

1 : *Transformasional leadership* berpengaruh terhadap kinerja guru SMPN 1 Maduran di masa *Pandemic Covid-19*

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa transformasional leadership mempunyai nilai Sig  $0,010 < 0,05$  sehingga menolak  $H_0$  atau yang berarti transformasional leadership berpengaruh parsial yang signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini mendukung hasil penelitian Nugroho (2019). Pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional artinya memberikan keterbukaan dan kepercayaan kepada bawahannya (guru) dinilai dapat memberikan rasa nyaman dalam bekerja sehingga dengan diterapkan transformasional leadership, maka kinerja guru juga dapat dilaksanakan secara maksimal.

2 : Iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru SMPN 1 Maduran di masa *Pandemic Covid-19*

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan hasil bahwa variabel iklim organisasi mempunyai nilai Sig  $0,761 > 0,05$  sehingga menerima  $H_0$  atau yang berarti iklim organisasi tidak memberikan pengaruh

parsial yang signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini mendukung hasil penelitian Tanta (2019). Iklim organisasi yang nyaman tidak selalu berpengaruh terhadap kinerja guru. Lingkungan yang nyaman tanpa adanya faktor penunjang pelaksanaan kegiatan tidak akan memberikan keberhasilan yang signifikan terhadap kinerja guru.

3 : Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMPN 1 Maduran di masa *Pandemic Covid-19*

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan hasil bahwa variabel stress kerja mempunyai nilai Sig  $0,000 < 0,05$  sehingga menolak  $H_0$  atau yang berarti stress kerja berpengaruh parsial yang signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini mendukung hasil penelitian Gorda (2017). Kondisi psikologis yang dialami oleh guru secara tidak langsung berdampak pada proses belajar yang diterapkan. Keadaan stress yang menumpuk membuat guru tidak focus dalam melaksanakan tugas nya yaitu mengajar. Maka sangat perlu untuk memperhatikan faktor yang dapat membuat stress kerja sehingga kinerja dapat dimaksimalkan.

4 : Kompetensi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMPN 1 Maduran di masa *Pandemic Covid-19*

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan hasil bahwa variabel kompetensi mempunyai nilai Sig  $0,002 < 0,05$  sehingga menolak  $H_0$  atau yang berarti stress kerja berpengaruh parsial yang signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini mendukung hasil penelitian Herlambang (2020). Kompetensi atau kemampuan yang dimiliki oleh guru dapat menunjang

keberhasilan kinerja guru dikarenakan kompetensi merupakan modal utama bagi guru untuk menghadapi segala tuntutan kerja.

5 : *Transformasional leadership*, iklim organisasi, stress kerja dan kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru SMPN 1 Maduran di masa *Pandemic Covid-19*

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan hasil bahwa nilai p-value (Sig.) sebesar 0,000. Yang artinya nilai Sig. < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan transformasional leadership, iklim organisasi dan stress kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini mendukung hasil penelitian Sari (2017). Secara keseluruhan faktor – faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru ditentukan oleh berbagai hal. Penerapan faktor pendukung kinerja diharapkan dapat menjadi pemicu untuk para guru memaksimalkan kinerjanya.

## 5.2 Saran

Saran yang diberikan dalam penelitian ini adalah saran yang berdasarkan hasil analisis data, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh dari penelitian diatas. Adapun beberapa saran dari peneliti yaitu :

### 1) Bagi SMP Negeri 1 Maduran

Bagi SMP Negeri 1 Maduran disarankan untuk mempertahankan atau bahkan meningkatkan gaya kepemimpinan yang diterapkan agar lebih fleksibel. Memperhatikan kondisi lingkungan bekerja agar guru dapat nyaman dalam bekerja, melakukan pelatihan untuk peningkatan kompetensi guru dalam menghadapi tuntutan baru di era covid-19. Memperhatikan kondisi fisik dan stress kerja yang

dihadapi oleh guru sehingga segala visi misi dan tujuan dapat diwujudkan dengan kinerja guru yang maksimal.

2) Bagi peneliti selanjutnya

Saran yang ditujukan bagi peneliti selanjutnya demi penelitian yang akan datang agar lebih baik, antara lain dalam penelitian ini yaitu dapat menambah variabel penelitian yang relevan karena variabel yang digunakan dalam penelitian ini belum 100% menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja guru.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Kholik. 2016. Pengaruh Kompetensi Dosen dan Kepuasan Kerja Dosen terhadap Kinerja Dosen di Universitas Djuanda Bogor. *Tesis*. Institut Agama Islam: Surakarta.
- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta. Rineka Cipta.
- Bogdan, Robert C & Biklen S.K (1996), *Qualitative Research for Education: An Introduction to Theory and Method*. Bustn: Allynabd Bacon inc.
- Bolam, R. (1997), *Management development for head teachers. Educational Management and Administration*, London: HMSO.
- BPPM. (2020). *Buku panduan penulisan karya tulis*. STIE K.H. Ahmad Dahlan Lamongan: Lamongan
- Chandrarin, Grahita. 2017. *Metode Riset Akuntansi Pendekatan Kuantitatif*, Jakarta : Salemba Empat.
- Chandrasari, Farika. (2017). Pengaruh iklim organisasi, motivasi dan kedisiplinan yang diperkuat oleh skills terhadap kinerja karyawan LPPKS Indonesia. *Jurnal Bisnis teori dan implementasi*. Vol. 8 (2 ): 146-160
- Dharma, Surya. 2013. *Manajemen Kinerja: Falsafah, Teori, dan Penerapannya*.
- Diamantidis, anastasios dan Prodroms chatzoglou. (2019). Factor affecting: employee performance: an empirical approach. *Internatoionals Journal of productifity and performance manajement*. Vol. 68(1) : 171-193
- Fahik, Yanuarius seran, wahyono, dan Yusuf amin. (2016). Peran mediasi motivasi kerja dan stress kerja atasa pengaruh supervise akademik pengawas sekolah dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. *Educational management*. Vol. 5 (2) : 163-175
- Gowa (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar)

- Johari, Ikhsan danMahfudnurnajamuddin, serlin serang. (2020). Pengaruh budaya organisasi, motivasi, dan stress kerja terhadap Kinerja pegawai Inspektorat Provinsi Sulawesi selatan. *Paradoks: Jurnal ilmu ekonomi*. Vol. 3 (2) : 133-146
- Lauda, Hasanuddin, I.A. Brahmasari dan amiartuti. (2018). Pengaruh transformal leadership, iklim organisasi, stress kerja terhadap kompetensi motivasi kerja dan kinerja Guru SMP Negeri di Provinsi Sulawesi Barat. *Jurnal Pendidikan Papatudzu*. Vol. 14(2): 107-122
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung
- Mulyasari, Irma. (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kopetensi terhadap kinerja Pegawai. *Journal of management review*. Vol. 2 (2) : 190-197
- Munawar, sri mifayetti, zainudin. ( 2020). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, stress kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri kabupaten Bireuen. *Jurnal Visipena*. Vol. 11(2) : 304-315
- Nasrum, A. (2019). Pengaruh Stres Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 18
- Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2014 Tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi
- Suddin, Alwi. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPF. Yogyakarta.
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. 2005. Jakarta: Diperbanyak oleh Depdiknas Republik Indonesia.
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja* Jakarta: Raja Grafindo Persada.

# LAMPIRAN

## 1. Surat Permohonan Ijin Penelitian



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI & LITBANG PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
**INSTITUT TEKNOLOGI DAN BISNIS  
AHMAD DAHLAN LAMONGAN**  
Fak. Teknologi : S1 Teknologi Informasi  
Fak. Bisnis : 1. S2 Manajemen 2. S1 Akuntansi 3. S1 Manajemen 4. D3 Perpajakan  
Jl KH. Ahmad Dahlan 41 Lamongan 62211 ☎ (0322) 315987  
e-mail [ahmaddahlan@yahoo.co.id](mailto:ahmaddahlan@yahoo.co.id)

Nomor : KCT. 4 /III.3.AU/F/2021  
Lampiran : 1  
Perihal : **Permohonan Ijin Penelitian**

Lamongan, 25 Mei 2021

Kepada Yth. Bapak/ibu  
**Kepala SMP Negeri 1 Maduran**  
Di  
Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Sehubungan dengan diadakannya Skripsi/Tugas Akhir di Institut Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan, maka kami selaku Lembaga Penelitian dan Pengabdian masyarakat (LPPM) meminta ijin untuk dapat kiranya mahasiswa kami melakukan penelitian di Instansi yang Bapak/Ibu pimpin yaitu **SMP Negeri 1 Maduran**.

Demikian atas kebijaksanaan dan ijin Bapak/Ibu, atas perhatiannya kami sampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Hormat kami

Kepala Lembaga Penelitian dan  
Pengabdian Masyarakat (LPPM)

**Ika Purwanti, MM**  
NIDN : 0714129101



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI & LITBANG PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH

**INSTITUT TEKNOLOGI DAN BISNIS  
AHMAD DAHLAN LAMONGAN**

Fak. Teknologi : S1 Teknologi Informasi  
Fak. Bisnis : 1. S2 Manajemen 2. S1 Akuntansi 3. S1 Manajemen 4. D3 Perpajakan  
Jl KH. Ahmad Dahlan 41 Lamongan 62211 ☎ (0322) 315987  
e-mail [ahmaddahlan@yahoo.co.id](mailto:ahmaddahlan@yahoo.co.id)

---

**PROFIL MAHASISWA PENELITIAN**

Nama	Ninik Sulistyoningsih
NIM	1701011517
Program Studi	S-1 Manajemen
Semester	VIII
Tahun Akademik	2020/2021
Judul Penelitian	Pengaruh Transformasional Leadership, Iklim Organisasi, Stres Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru SMPN 1 Maduran di Masa Pandemic Covid-19

## *2. Kuosioner Penelitian*

### **PENGARUH *TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP*, IKLIM ORGANISASI, STRES KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA GURU SMPN 1 MADURAN DI MASA *PANDEMIC COVID-19***

Dengan hormat,

Saya mahasiswa Institut teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan Lamongan mengadakan penelitian tentang pengaruh TransformTisional leadership, iklim organisasi, stress kerja dan kompetensi terhadap kinerja guru SMPN 1 Maduran dimasa pandemic covid-19.

Saya sangat mengharapkan bantuan bapak/Ibu/Saudara bersedia mengisi kuesioner dan menjawab seluruh pernyataan berikut ini dengan sebenar-benarnya. pengisian kuesioner ini tidak akan berpengaruh terhadap pekerjaan Bapak/Ibu/Saudara, data yang kami kumpulkan ini hanya untuk kepentingan ilmiah dan kami menjamin kerahasiaan identitas Bapak/Ibu/Saudara.

Demikian permohonan kami dan atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara kami ucapkan terima kasih.

Peneliti,

Ninik Sulistyoningsih

Nama Responden : .....

Umur : ..... Tahun

Jenis kelamin : Pria / Wanita

Alamat : .....

Pendidikan :  SLTA  Diploma  S1  Lainnya

Jabatan/ Golongan : .....

Lama Kerja : .....Tahun

Petunjuk :

Berilah tanda checklist (√) pada masing-masing kotak yang sudah tersedia sesuai dengan jawaban anda :

Ada lima (5) alternatif jawaban pernyataan dari masing-masing variabel, yaitu:

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

2 = Kurang Setuju (KS)

3 = Setuju (S)

4 = Sangat Setuju (SS)

5 = Sangat Setuju Sekali (SSS)

## Variabel Gaya kepemimpinan Transformational

No	Pernyataan	STS	KS	S	SS	SSS
1	Pemimpin memberikan motivasi kepada saya untuk bekerja lebih baik.					
2	Pemimpin menumbuhkan rasa percaya diri saya dalam melakukan pekerjaan.					
3	Pemimpin membangkitkan antusiasme saya untuk melakukan pekerjaan.					
4	Pemimpin melakukan komunikasi tentang pekerjaan dengan jelas					
5	Pemimpin merupakan Role Model (panutan) saya dalam perusahaan.					
6	Pemimpin memberikan petunjuk kepada saya bagaimana menyelesaikan suatu pekerjaan.					
7	Pemimpin mendorong saya untuk menggunakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan.					
8	Pemimpin saya bersemangat untuk mendengarkan ide/gagasan saya.					
9	Pemimpin saya memperlakukan pegawai sebagai individu yang masing-masing memiliki kebutuhan, kemampuan, dan aspirasi yang berbeda					

## Variabel Iklim Organisasi

No	Pernyataan	STS	KS	S	SS	SSS
1	Kerjasama yang baik diantara teman-teman mendorong saya untuk bekerja keras dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
2	Jika guru mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugas, maka dibimbing oleh kepala sekolah dalam menyelesaikanya					
3	Dalam menunjang keberhasilan pembelajaran, semua aparat sekolah yang berada di sekolah ini terdapat kerja sama yang baik					
4	Guru tidak pernah berdiskusi tentang materi pembelajaran dengan teman sesama bidang studi.					
5	Dalam merealisasikan visi dan misi, komite sekolah dan masyarakat sekitarnya mendukung kegiatan sekolah.					
6	Ketika menghadapi setiap kesulitan, dalam menyelesaikan saya tidak dibantu teman dan pimpinan					
7	Dalam menjalankan tugasnya disekolah ini guru diberikan kewenangan penuh oleh kepala sekolah					
8	Saya mampu membuat dan menjelaskan visi dan misi sekolah kepada berbagai pihak untuk kemajuan sekolah ini					
9	Guru yang berprestasi dipromosikan menjadi wakil kepala sekolah atau diberikan jabatan-jabatan khusus					

## Variabel Stres Kerja

No	Pernyataan	STS	KS	S	SS	SSS
1	Saya sering merasa gelisah (atau stres) dalam bekerja					
2	Saya sering merasa tidak dapat melakukan semua pekerjaan yang harus dilakukan					
3	Saya sering merasa marah (atau kesal) karena hal-hal yang terjadi di luar control					
4	Saya sering merasa pekerjaan saya bertambah sulit					

## Variabel Kompetensi

No	Pernyataan	STS	KS	S	SS	SSS
1	Saya memiliki pengetahuan dalam hal pelayanan dalam bidang pekerjaan yang saya lakukan					
2	Saya dapat memberikan penjelasan dengan baik pada calon pelanggan tentang informasi yang dibutuhkan					
3	Saya dapat memahami konsep yang berkaitan dengan tujuan pekerjaan					
4	Saya mampu berinteraksi dengan menggunakan keterampilan interpersonal dengan pihak lain dalam bidang pekerjaan					
5	Saya mampu melaksanakan rencana kerja sehingga pekerjaan saya berjalan dengan lancar					
6	Saya memiliki keterampilan sesuai dengan keahlian yang saya miliki					

## Variabel Kinerja Guru

No	Pernyataan	STS	KS	S	SS	SSS
1	Satuan pembelajaran dibuat untuk setiap kali pertemuan.					
2	Rencana pembelajaran saya susun berdasarkan analisis kemampuan siswa					
3	Saya merasa tidak memiliki kewajiban bahwa sebelum mengajar harus membuat program terlebih dahulu.					
4	Saya memberikan kesempatan kepada siswa untuk bertanya pada saat menjelaskan materi					
5	Saya berusaha memberikan materi pelajaran mengacu pada buku-buku terbaru sesuai kurikulum yang berlaku.					
6	Dalam mengajar saya berusaha menggunakan media pembelajaran.					
7	Media pembelajaran yang saya gunakan, kadang tidak sesuai dengan materi pelajaran yang diberikan					
8	Saya mengadakan analisis soal evaluasi belajar sebelum di ujikan.					
9	Saya tidak perlu mengadakan analisis soal evaluasi belajar sebelum di ujikan.					

3. Hasil Kuesioner

SKOR KUESIONER

No Resp	Transformasional									Total (X1)	Iklim Organisasi (X2)									Total (X2)	Stres kerja				Total (X3)	Kompetensi (X4)						Total (X3)	Kinerja Guru (Y)									Total (Y)
	1	2	3	4	5	6	7	8	9		1	2	3	4	5	6	7	8	9		1	2	2	4		1	2	3	4	5	6		1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1	5	5	4	5	5	5	5	5	3	42	5	5	4	5	5	3	5	5	4	41	5	4	4	4	17	4	5	4	5	4	5	27	5	4	4	4	4	5	4	4	3	69
2	4	4	4	4	5	5	4	5	3	38	5	5	4	5	4	3	4	5	3	38	5	3	3	3	14	5	5	3	4	5	5	27	5	3	3	3	3	4	5	3	4	65
3	4	4	4	3	3	5	4	4	5	36	4	3	4	4	5	4	3	4	35	5	4	4	4	17	4	5	4	3	4	5	25	5	4	4	4	4	3	4	4	4	66	
4	5	4	4	3	4	5	4	5	5	39	4	4	5	3	4	5	4	4	37	4	4	4	4	16	5	4	4	3	5	4	25	5	4	4	4	4	3	5	4	4	66	
5	2	4	5	4	4	5	4	5	2	35	4	4	5	4	4	2	4	4	3	34	3	3	3	3	12	4	3	3	5	4	3	22	4	3	3	3	3	5	4	3	4	57
6	5	4	5	5	3	5	4	5	5	41	4	3	5	4	4	5	4	3	36	4	4	4	4	16	4	4	3	4	4	4	23	5	4	4	4	3	4	4	3	5	63	
7	4	4	4	5	3	4	4	5	4	37	2	3	5	4	4	4	4	3	2	31	4	4	4	2	14	4	4	4	4	4	24	4	4	4	5	4	4	4	4	4	65	
8	4	4	4	5	4	5	4	5	4	39	2	4	5	4	4	4	4	4	4	35	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	65
9	5	4	4	4	3	5	4	4	4	37	4	3	4	4	4	4	4	3	4	34	4	5	4	4	17	5	4	4	5	5	27	5	5	4	4	5	5	4	3	70		
10	5	4	4	4	4	5	4	3	2	35	4	4	4	4	2	4	4	4	4	34	4	5	5	4	18	2	4	4	5	2	4	21	5	5	5	4	4	5	5	4	66	
11	4	3	4	4	3	3	3	5	4	33	3	3	4	5	3	4	3	3	3	31	4	4	5	3	16	4	4	3	4	4	23	5	4	5	3	4	4	4	4	4	63	
12	3	4	4	4	3	4	4	5	5	36	5	3	4	5	4	5	4	3	3	36	3	3	3	3	12	4	3	5	3	4	3	22	5	3	3	3	5	3	4	5	3	59
13	4	4	5	4	4	3	4	5	4	37	5	4	4	4	4	4	4	4	5	38	5	5	5	5	20	4	5	5	3	4	5	26	5	5	5	5	3	4	5	4	72	
14	5	4	4	4	5	4	4	5	2	37	3	5	4	4	4	2	4	5	4	35	4	4	4	4	16	3	4	3	3	3	4	20	5	4	4	4	3	3	3	3	3	56
15	4	4	3	3	5	5	4	5	4	37	4	5	4	4	4	4	5	4	4	38	4	4	4	4	16	4	4	4	3	4	4	23	4	4	4	4	4	3	4	4	4	62
16	5	3	3	3	5	4	3	5	4	35	4	5	4	3	3	4	3	5	4	35	4	4	4	4	16	4	4	5	4	4	25	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	68
17	5	4	4	4	3	4	4	5	4	37	3	3	4	3	4	4	4	3	4	32	4	4	4	4	16	4	4	3	4	4	23	4	4	4	3	4	4	4	3	4	61	
18	4	4	5	4	3	4	4	5	5	38	4	3	4	4	4	5	4	3	5	36	5	4	3	5	17	4	5	3	4	4	26	5	4	3	5	3	4	4	3	5	66	
19	4	4	4	4	3	4	5	5	3	37	3	4	4	4	4	5	4	4	5	37	4	3	3	5	15	4	4	4	3	4	23	5	3	3	5	4	3	4	4	5	63	
20	4	4	3	4	3	5	4	5	5	37	5	3	4	4	4	5	4	3	3	35	4	3	4	3	14	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62	
21	3	4	4	3	5	4	4	4	4	35	4	3	5	4	4	4	4	3	5	36	4	5	5	5	19	4	4	4	5	4	22	5	5	5	5	4	5	4	4	3	69	
22	5	4	5	5	3	5	4	5	4	40	4	3	5	4	4	4	4	3	4	35	4	4	4	4	16	4	4	3	3	4	22	5	4	4	4	3	3	4	3	3	59	
23	3	4	4	5	4	5	4	5	4	38	4	4	5	5	4	4	4	4	4	38	4	4	4	4	16	4	4	4	5	4	25	3	4	4	4	4	5	4	4	4	66	
24	5	4	4	4	4	3	4	5	4	37	4	4	4	5	4	4	4	5	38	5	5	5	5	20	4	5	5	4	4	5	27	4	5	5	5	4	4	5	3	72		
25	3	3	3	4	3	4	3	4	4	31	5	3	4	4	3	4	3	3	4	33	4	4	4	4	16	4	4	5	4	4	25	4	4	4	4	5	4	4	5	4	68	
26	3	5	3	4	5	4	5	5	5	39	4	5	4	4	5	5	5	4	4	41	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64	
27	5	4	5	5	4	5	4	4	5	41	4	4	4	3	4	5	4	4	3	35	3	3	3	3	12	4	3	4	2	4	3	20	5	3	3	3	4	2	4	4	4	55
28	5	4	5	4	3	5	4	4	3	37	2	3	5	3	4	3	4	3	5	32	5	3	5	5	18	4	5	5	3	4	5	26	5	3	5	5	6	3	4	5	2	68
29	3	3	4	4	5	4	3	5	3	34	5	5	5	4	3	3	3	5	5	38	5	4	5	5	19	4	5	5	3	4	5	26	4	4	5	5	3	4	5	2	68	
30	5	5	4	4	4	5	4	5	4	40	3	4	4	4	5	4	4	4	4	37	4	4	4	4	16	5	4	4	4	5	26	5	4	4	4	4	5	4	3	67		
31	3	4	3	4	3	4	4	5	4	34	3	3	5	4	4	4	3	4	3	34	4	5	5	4	18	4	4	4	4	4	24	5	5	5	4	4	4	4	4	3	66	
32	5	4	3	4	4	3	4	5	5	37	4	4	5	4	4	5	4	4	4	38	5	4	4	4	17	4	5	4	3	4	26	5	4	4	4	4	3	4	4	3	65	
33	3	3	4	4	5	4	3	5	5	36	4	5	5	4	3	5	3	5	4	38	4	2	2	4	12	4	4	4	4	4	24	5	5	5	4	4	4	4	4	4	67	
34	2	4	5	3	3	5	4	5	4	35	5	3	5	4	4	4	4	3	4	36	5	3	4	4	16	4	5	4	4	4	26	5	3	4	4	4	4	4	4	4	68	
35	5	5	5	4	4	5	5	4	5	42	5	4	5	5	5	5	4	4	4	42	4	5	5	4	18	3	4	5	4	3	4	23	5	5	5	4	5	4	3	5	3	66
36	5	5	4	5	3	4	5	5	5	41	3	3	5	5	5	5	3	4	38	4	4	5	4	17	4	4	4	3	4	4	23	5	4	5	4	4	3	4	4	4	64	
37	5	2	3	3	5	5	2	4	4	33	4	5	5	4	2	4	2	5	4	35	4	4	5	4	17	5	4	3	4	5	25	4	4	5	4	3	4	5	3	3	64	
38	5	4	3	4	4	5	4	4	4	37	3	4	5	3	4	4	4	4	4	35	4	4	4	4	16	4	4	4	3	4	23	5	4	4	4	4	3	4	4	4	63	
39	4	4	3	4	5	4	5	4	5	37	4	5	4	3	4	3	4	5	5	37	5	5	5	5	20	4	5	4	3	4	26	4	5	5	4	3	4	4	3	67		
40	5	4	3	4	4	5	4	5	3	37	4	4	4	4	3	4	4	4	4	35	3	5	5	4	17	4	3	3	3	4	20	4	5	5	4	3	3	4	3	4	58	
41	5	4	3	4	4	5	4	5	4	38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	3	3	4	14	4	4	4	4	4	24	5	3	3	4	4	4	4	4	3	62	
42	4	4	5	4	5	4	4	5	4	39	4	5	4	4	4	4	5	5	4	40	4	3	4	5	16	4	4	4	3	4	23	5	3	4	5	4	3	4	4	5	64	
43	4	3	4	3	4	5	3	5	4	35	4	4	5	4	3	4	3	4	4	35	4	3	4	4	15	4	4	4	3	4	23	5	3	4	4	4	3	4	4	4	62	
44	5	4	4	3	3	4	4	5	5	37	5	3	4	5	4	5	4	3	4	37	3	3	4	4	14	5	3	4	4	5	24	4	3	4	4	4	4	5	4	5	64	
45	5	3	4	4	5	5	3	5	5	39	5	5	5	3	5	3	5	4	40	4	3	3	4	14	3	4	3	2	3	4	19	4	3	3	4							

### Kriteria Menurut Umur

Umur	Jumlah	Presentase
25-35 Tahun	37	72.54901961
> 35 Tahun	14	27.45098039
<b>Jumlah</b>	<b>51</b>	<b>100</b>

### Kriteria Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	28	54.90196078
Perempuan	23	45.09803922
<b>Jumlah</b>	<b>51</b>	<b>100</b>

### Kriteria Berdasarkan Golongan

Golongan	Jumlah	Presentase
PNS	36	70.58823529
Non PNS	15	29.41176471
<b>Jumlah</b>	<b>51</b>	<b>100</b>

Frekuensi Jawaban Responden (X1)												
Pernyataan	SSS		SS		S		KS		STS		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	Presentase
item 1	25	49.01960784	16	31.37254902	8	15.68627451	2	3.92156863	0	0	51	100
item 2	7	13.7254902	36	70.58823529	7	13.7254902	1	1.96078431	0	0	51	100
item 3	10	19.60784314	28	54.90196078	13	25.49019608	0	0	0	0	51	100
item 4	29	56.8627451	19	37.25490196	3	5.882352941	0	0	0	0	51	100
item 5	32	62.74509804	18	35.29411765	1	1.960784314	0	0	0	0	51	100
item 6	30	58.82352941	20	39.21568627	1	1.960784314	0	0	0	0	51	100
item 7	35	68.62745098	13	25.49019608	3	5.882352941	0	0	0	0	51	100
item 8	27	52.94117647	22	43.1372549	1	1.960784314	1	1.96078431	0	0	51	100
item 9	33	64.70588235	17	33.33333333	1	1.960784314	0	0	0	0	51	100
<b>Jumlah</b>	<b>51</b>	<b>203.9215686</b>	<b>116</b>	<b>227.4509804</b>	<b>32</b>	<b>62.74509804</b>	<b>3</b>	<b>5.88235294</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>202</b>	<b>500</b>

Frekuensi Jawaban Responden (X2)												
Pernyataan	SSS		SS		S		KS		STS		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	Presentase
item 1	28	54.90196078	17	33.33333333	4	7.843137255	2	3.9215686	0	0	51	100
item 2	38	74.50980392	12	23.52941176	1	1.960784314	0	0	0	0	51	100
item 3	30	58.82352941	21	41.17647059	0	0	0	0	0	0	51	100
item 4	29	56.8627451	19	37.25490196	3	5.882352941	0	0	0	0	51	100
item 5	16	31.37254902	29	56.8627451	6	11.76470588	0	0	0	0	51	100
item 6	28	54.90196078	22	43.1372549	1	1.960784314	0	0	0	0	51	100
item 7	35	68.62745098	12	23.52941176	4	7.843137255	0	0	0	0	51	100
item 8	27	52.94117647	22	43.1372549	1	1.960784314	1	1.9607843	0	0	51	100
item 9	29	56.8627451	20	39.21568627	2	3.921568627	0	0	0	0	51	100
<b>Jumlah</b>	<b>51</b>	<b>301.9607843</b>	<b>89</b>	<b>174.5098039</b>	<b>10</b>	<b>19.60784314</b>	<b>2</b>	<b>3.9215686</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>152</b>	<b>500</b>

Frekuensi Jawaban Responden (X3)												
Pernyataan	SSS		SS		S		KS		STS		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	Presentase
item 1	18	35.29411765	22	43.1372549	9	17.64705882	2	3.9215686	0	0	51	100
item 2	16	31.37254902	20	39.21568627	12	23.52941176	3	5.8823529	0	0	51	100
item 3	30	58.82352941	20	39.21568627	1	1.960784314	0	0	0	0	51	100
item 4	29	56.8627451	19	37.25490196	3	5.882352941	0	0	0	0	51	100
<b>Jumlah</b>	<b>51</b>	<b>182.3529412</b>	<b>81</b>	<b>158.8235294</b>	<b>25</b>	<b>49.01960784</b>	<b>5</b>	<b>9.8039216</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>204</b>	<b>400</b>

Frekuensi Jawaban Responden (X4)												
Pernyataan	SSS		SS		S		KS		STS		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	Presentase
item 1	29	56.8627451	19	37.25490196	3	5.882352941	0	0	0	0	51	100
item 2	27	52.94117647	22	43.1372549	1	1.960784314	1	1.9607843	0	0	51	100
item 3	30	58.82352941	20	39.21568627	1	1.960784314	0	0	0	0	51	100
item 4	35	68.62745098	13	25.49019608	3	5.882352941	0	0	0	0	51	100
item 5	29	56.8627451	19	37.25490196	3	5.882352941	0	0	0	0	51	100
item 6	38	74.50980392	12	23.52941176	1	1.960784314	0	0	0	0	51	100
<b>Jumlah</b>	<b>51</b>	<b>368.627451</b>	<b>105</b>	<b>205.8823529</b>	<b>12</b>	<b>23.52941176</b>	<b>1</b>	<b>1.9607843</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>306</b>	<b>600</b>

Frekuensi Jawaban Responden (Y)												
Pernyataan	SSS		SS		S		KS		STS		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	Presentase
item 1	31	60.78431373	14	27.45098039	4	7.843137255	2	3.9215686	0	0	51	100
item 2	32	62.74509804	12	23.52941176	6	11.76470588	1	1.9607843	0	0	51	100
item 3	29	56.8627451	20	39.21568627	2	3.921568627	0	0	0	0	51	100
item 4	29	56.8627451	19	37.25490196	3	5.882352941	0	0	0	0	51	100
item 5	38	74.50980392	12	23.52941176	1	1.960784314	0	0	0	0	51	100
item 6	27	52.94117647	22	43.1372549	1	1.960784314	1	1.9607843	0	0	51	100
item 7	35	68.62745098	13	25.49019608	3	5.882352941	0	0	0	0	51	100
item 8	20	39.21568627	19	37.25490196	11	21.56862745	1	1.9607843	0	0	51	100
item 9	30	58.82352941	20	39.21568627	1	1.960784314	0	0	0	0	51	100
<b>Jumlah</b>	<b>51</b>	<b>296.0784314</b>	<b>85</b>	<b>166.6666667</b>	<b>16</b>	<b>31.37254902</b>	<b>3</b>	<b>5.8823529</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>155</b>	<b>500</b>

#### 4. Output SPSS

### A. UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

#### 1. VARIABEL X1

		Correlations					
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	TOTAL_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	,644**	,466**	,199	-,118	,606**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,146	,392	,000
	N	55	55	55	55	55	55
X1.2	Pearson Correlation	,644**	1	,662**	,430**	,118	,793**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,001	,392	,000
	N	55	55	55	55	55	55
X1.3	Pearson Correlation	,466**	,662**	1	,696**	,361**	,887**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,007	,000
	N	55	55	55	55	55	55
X1.4	Pearson Correlation	,199	,430**	,696**	1	,446**	,770**
	Sig. (2-tailed)	,146	,001	,000		,001	,000
	N	55	55	55	55	55	55
X1.5	Pearson Correlation	-,118	,118	,361**	,446**	1	,522**
	Sig. (2-tailed)	,392	,392	,007	,001		,000
	N	55	55	55	55	55	55
TOTAL_X1	Pearson Correlation	,606**	,793**	,887**	,770**	,522**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	55	55	55	55	55	55

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	55	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	55	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,755	5

## 2. VARIABEL X2

		Correlations					
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	TOTAL_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	,413**	,253	,393**	,253	,677**
	Sig. (2-tailed)		,002	,063	,003	,063	,000
	N	55	55	55	55	55	55
X2.2	Pearson Correlation	,413**	1	,309*	,478**	,540**	,795**
	Sig. (2-tailed)	,002		,022	,000	,000	,000
	N	55	55	55	55	55	55
X2.3	Pearson Correlation	,253	,309*	1	,180	,242	,577**
	Sig. (2-tailed)	,063	,022		,189	,075	,000
	N	55	55	55	55	55	55
X2.4	Pearson Correlation	,393**	,478**	,180	1	,329*	,695**
	Sig. (2-tailed)	,003	,000	,189		,014	,000
	N	55	55	55	55	55	55
X2.5	Pearson Correlation	,253	,540**	,242	,329*	1	,687**
	Sig. (2-tailed)	,063	,000	,075	,014		,000
	N	55	55	55	55	55	55
TOTAL_X2	Pearson Correlation	,677**	,795**	,577**	,695**	,687**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	55	55	55	55	55	55

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	55	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	55	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,719	5

## 3. VARIABEL Y

		Correlations						
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	TOTAL_Y
Y1	Pearson Correlation	1	,260	,122	,365**	-,099	,380**	,535**
	Sig. (2-tailed)		,056	,374	,006	,473	,004	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55
Y2	Pearson Correlation	,260	1	,447**	,301*	,335*	,306*	,699**
	Sig. (2-tailed)	,056		,001	,025	,012	,023	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55
Y3	Pearson Correlation	,122	,447**	1	,254	,343*	,268*	,640**
	Sig. (2-tailed)	,374	,001		,061	,010	,048	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55
Y4	Pearson Correlation	,365**	,301*	,254	1	,132	,636**	,711**
	Sig. (2-tailed)	,006	,025	,061		,338	,000	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55
Y5	Pearson Correlation	-,099	,335*	,343*	,132	1	,155	,485**
	Sig. (2-tailed)	,473	,012	,010	,338		,260	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55
Y6	Pearson Correlation	,380**	,306*	,268*	,636**	,155	1	,726**
	Sig. (2-tailed)	,004	,023	,048	,000	,260		,000
	N	55	55	55	55	55	55	55
TOTAL_Y	Pearson Correlation	,535**	,699**	,640**	,711**	,485**	,726**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	55	55	55	55	55	55	55

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	55	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	55	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,703	6

## B. UJI ASUMSI KLASIK

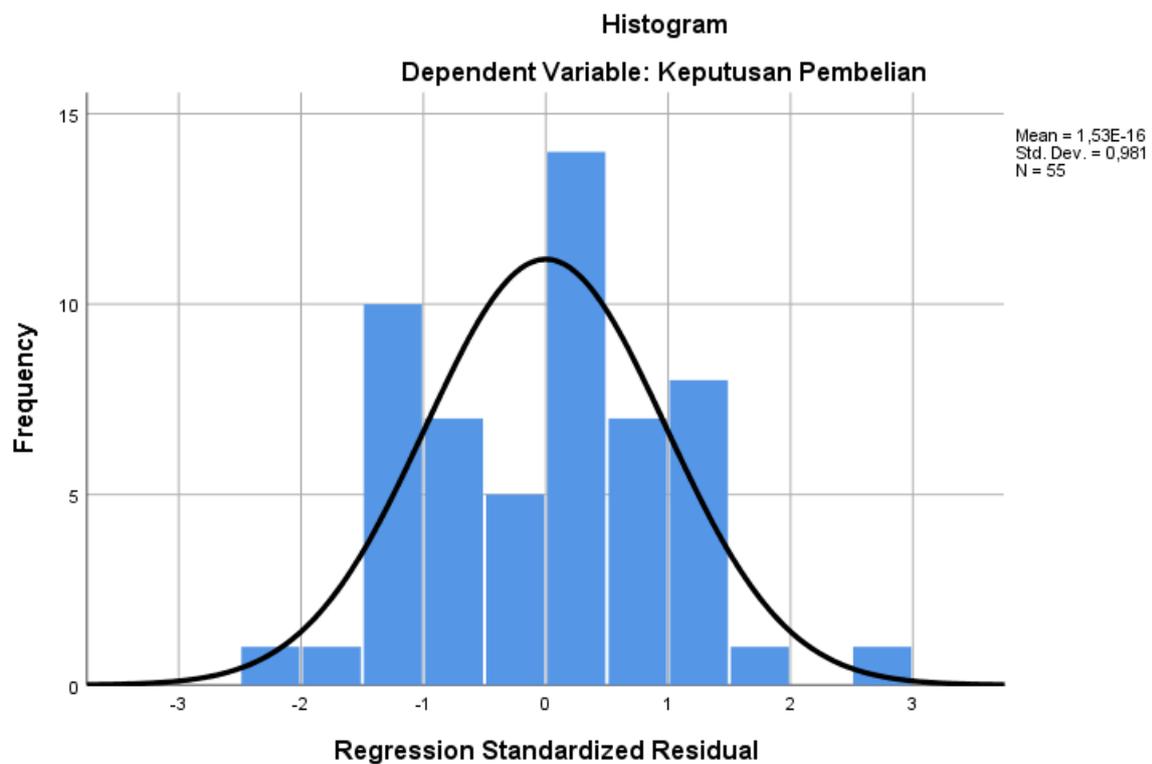
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Sikap Konsumen, Life Style <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Keputusan Pembelian

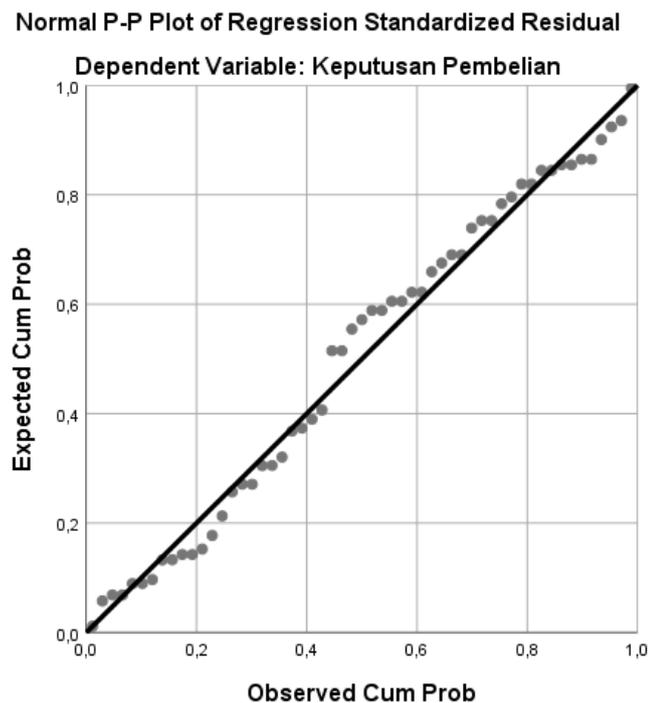
b. All requested variables entered.

### 1. Uji Normalitas

a. Uji Normalitas Pendekatan Histogram



## b. Uji Normalitas Pendekatan Grafik Normal Probability Plot



## c. Uji Kolmogorov-Smirnov (K-S)

## One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,51723947
Most Extreme Differences	Absolute	,083
	Positive	,070
	Negative	-,083
Test Statistic		,083
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

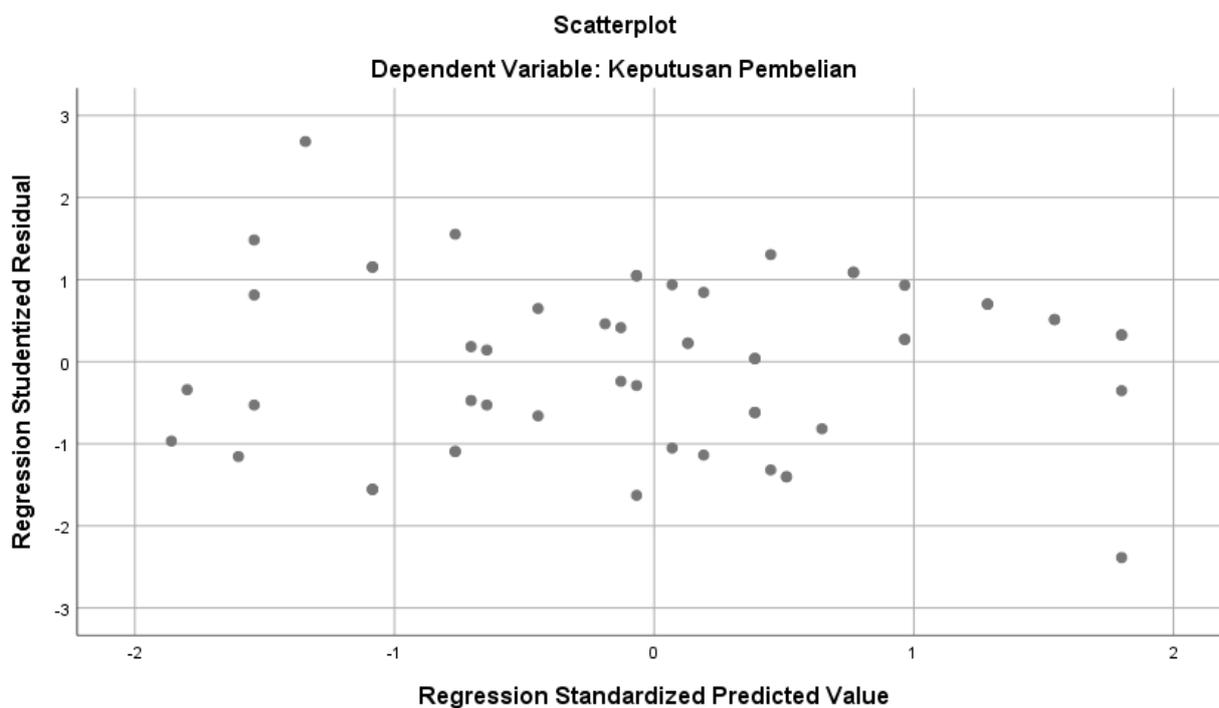
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

## 2. Uji Heteroskedastisitas

### a. Metode Grafik



### b. Uji Glejser

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	3,864	2,304		1,677	,100
	X1	-,006	,064	-,013	-,093	,926
	X2	-,108	,067	-,223	-1,614	,113

a. Dependent Variable: Abs\_RES

### 3. Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6,189	4,351		1,422	,161		
	Life Style	,288	,120	,273	2,397	,020	,963	1,039
	Sikap Konsumen	,645	,126	,582	5,113	,000	,963	1,039

a. Dependent Variable: Keputusan Pembelian

### C. Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,524	3,338		,756	,453
	Life Style	,231	,102	,207	2,253	,029
	Sikap Konsumen	,843	,109	,711	7,748	,000

a. Dependent Variable: Keputusan Pembelian

### D. PENGUJIAN HIPOTESIS

#### a. Uji Pengaruh Simultan (Uji F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	125,226	2	62,613	33,455	,000 <sup>b</sup>
	Residual	97,320	52	1,872		
	Total	222,545	54			

a. Dependent Variable: Keputusan Pembelian

b. Predictors: (Constant), Sikap Konsumen, Life Style

## b. Uji Parsial (Uji t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	2,524	3,338		,756	,453
	Life Style	,231	,102	,207	2,253	,029
	Sikap Konsumen	,843	,109	,711	7,748	,000

a. Dependent Variable: Keputusan Pembelian

## c. Pengujian Koefisien Determinasi ( R<sup>2</sup>)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,593 <sup>a</sup>	,352	,327	1,546

a. Predictors: (Constant), Sikap Konsumen, Life Style

b. Dependent Variable: Keputusan Pembelian

## LAIN-LAIN

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	25,43	29,52	27,51	1,118	55
Std. Predicted Value	-1,859	1,800	,000	1,000	55
Standard Error of Predicted Value	,211	,492	,352	,081	55
Adjusted Predicted Value	25,56	29,87	27,51	1,127	55
Residual	-3,521	3,992	,000	1,517	55
Std. Residual	-2,277	2,582	,000	,981	55
Stud. Residual	-2,387	2,682	-,001	1,015	55
Deleted Residual	-3,867	4,309	-,005	1,624	55
Stud. Deleted Residual	-2,505	2,862	-,002	1,033	55
Mahal. Distance	,025	4,481	1,964	1,277	55
Cook's Distance	,000	,190	,024	,038	55
Centered Leverage Value	,000	,083	,036	,024	55

a. Dependent Variable: Keputusan Pembelian

### Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Life Style	Sikap Konsumen
1	1	2,992	1,000	,00	,00	,00
	2	,007	21,004	,00	,44	,37
	3	,002	44,242	1,00	,56	,63

a. Dependent Variable: Keputusan Pembelian

## **RIWAYAT HIDUP**

Ninik Sulistyoningsih dilahirkan di Kabupaten Lamongan, tepatnya di Desa Gampang Sejati, Kec. Laren pada tanggal 02 Februari 1985. Penulis lahir dari pasangan Bapak Achwan dan Ibu Kamsiyati dan merupakan anak pertama dari tiga bersaudara yakni Nur Azizah dan Fitri Dian Anggraini. Pada tahun 1990 penulis masuk Sekolah Dasar Negeri Gampang Sejati Kec. Laren dan lulus pada tahun 1996. Kemudian melanjutkan sekolah tingkat pertama pada tahun 1996 di SMP Negeri 1 Laren dan lulus tiga tahun kemudian pada tahun 1999. Selanjutnya meneruskan sekolah menengah di SMK Negeri 1 Lamongan dan lulus pada tahun 2002. Setelah kemudian penulis mengabdikan diri bekerja sebagai staf tata usaha di SMP Negeri 1 Maduran. Pada akhir Desember tahun 2007, penulis menikah sehingga domisili penulis sekarang beralamat di Desa Kudikan, Kec. Sekaran.

Kemudian pada tahun 2014, penulis mendapat pengangkatan sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) di SMP Negeri 1 Maduran. Demi peningkatan jabatan dan karier, maka penulis tertarik untuk memilih dan masuk sebagai mahasiswa Program Studi Manajemen di STIEKHAD Lamongan pada tahun 2017 yang sekarang berubah nama menjadi Institut Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan Lamongan. Pada tanggal 19 Juni 2021 penulis mengikuti ujian skripsi dan alhamdulillah penulis dinyatakan lulus dan berhak menyandang gelar Sarjana Manajemen Program Studi Manajemen Institut Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan Lamongan.

Lamongan, 19 Juni 2021

Penulis