

Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah (MA) Di Kabupaten Maros

Andi Baso Toto¹, Jamal Bijang², Jeni Kamase³

¹ Magister Manajemen Program Pascasarjana, Universitas Muslim Indonesia

^{2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah : (1) Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin, dan pemberian insentif berpengaruh terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah (MA) di Kabupaten Maros. (2) Mengetahui faktor yang paling berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah (MA) di Kabupaten Maros. Penelitian ini menggunakan data primer melalui survei sebanyak 99 orang guru Madrasah Aliyah sebagai sampel dari seluruh jumlah guru Madrasah Aliyah terakreditasi 132. Survei dilakukan bulan Juli sampai dengan September 2014. Data dianalisis dengan menggunakan program Statistical Product and Service Solutions (SPSS) ver. 20. Hasil penelitian ini menunjukkan: (1) Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin, dan pemberian insentif berpengaruh tidak significant terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah (MA) di Kabupaten Maros. Besarnya kontribusi seluruh faktor X terhadap Y ditunjukkan oleh angka R Square (r^2) dari faktor X yaitu 0.090 atau 9.00%. (2) Variabel paling berpengaruh terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah (MA) di Kabupaten Maros, secara parsial adalah Variabel Kepemimpinan (X_1) yaitu sebesar 0,172 (17.20%) terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah (MA), selanjutnya Variabel Lingkungan Kerja (X_2), 0.131 (13.10%), Variabel Disiplin 0.117 (11.70%) dan variabel Pemberian Insentif 0.422 (42.20%). Hal ini berarti bahwa seluruh faktor (X_1, X_2, X_3, X_4) yang digunakan dalam persamaan regresi secara bersama-sama kurang mampu memberikan kontribusi terhadap variasi penilaian kinerja guru pada Madrasah Aliyah (MA) di Kabupaten Maros dan secara parsial yang paling mempengaruhi kinerja guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Maros adalah Kepemimpinan Kepala Madrasah..

Kata Kunci: *Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin, Pemberian Insentif, Kinerja*

Abstract

The purpose of this study is: (1) The influence of leadership, work environment, discipline, and incentives affect the performance of Madrasah Aliyah (MA) teachers in Maros. (2) Knowing the factors that most significantly influence the performance of Madrasah Aliyah (MA) teachers in Maros. This study uses primary data, through a survey of as many as 99 people Aliah Madrasah teachers as sample of the total number of accredited 132 Aliah Madrasah teachers. The survey was conducted from July to September 2014. Data were analyzed using the program Statistical Product and Service Solutions (SPSS) ver. 20. The results showed : (1) The influence of leadership, work environment, discipline, and the effect was not significant incentives for teacher performance Madrasah Aliyah (MA) in Maros. The amount of the contribution of the whole factor X to Y is indicated by the number of R Square (r^2) of factor X is 0.090% or 9%. (2)

the most influential variable on teacher performance Madrasah Aliyah (MA) in Maros, is partially Leadership variable (X1) that is equal to 0,172 (17.20%) on teacher performance Madrasah Aliyah (MA), The next Working Environment Variables (X2), 0.131 (13.10%), Variable Discipline 0.117 (11.70%) and variable Incentives 0.422 (42.20%). This means that all factors (X1, X2, X3, X4) are used in the regression equation together less able to contribute to the variation in the performance appraisal in Madrasah Aliyah teachers (MA) in Maros, and partially that most affect the performance Aliah Madrasah teachers in Maros is Leadership Principals..

Keywords: *Leadership, Work Environment, Discipline, Incentives, Performance.*

PENDAHULUAN

Perkembangan di era globalisasi saat ini diikuti juga dengan perkembangan di dunia pendidikan di mana dibutuhkan sumberdaya-sumberdaya manusia yang handal dan berkualitas. Pemerintah Indonesia dalam upaya meningkatkan pendidikan bagi warga negaranya tidak henti-hentinya melakukan berbagai macam kegiatan dimulai dari fasilitas sampai dengan peraturan-peraturan pendukungnya seperti ; Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dan Undang-Undang No. 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen sebagai amanat Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Sumberdaya Manusia unggul merupakan persyaratan utama bagi terwujudnya bangsa dan negara yang maju melalui pendidikan sebagai modal dasar untuk menciptakan Sumberdaya Manusia yang unggul. Dalam dunia pendidikan, sekolah merupakan salah lembaga pendidikan mempunyai visi, misi, tujuan dan fungsi demi terwujudnya tujuan pendidikan yaitu mencerdaskan kehidupan berbangsa dan bernegara.

Sekolah merupakan sebuah sistem yang memiliki komponen-komponen yaitu ; siswa, kurikulum, bahan ajar, guru, kepala sekolah, tenaga kependidikan, lingkungan, sarana, fasilitas, proses pembelajaran dan hasil (output), harus berkembang sesuai dengan perkembangan zaman dan perubahan lingkungan.

Perubahan tersebut terjadi dalam struktur, proses, ketenagaan dan sistem suatu lembaga serta proses perubahan itu sendiri, menyangkut bagaimana sekolah sebagai lembaga diorganisasikan sehingga mampu mengemban misinya dengan baik. Dalam proses perubahan tersebut individu organisasi dan lembaga meningkatkan kemampuan dan performancenya sehubungan dengan tujuan, sumber-sumber, dan lingkungannya. Perubahan tidak akan berjalan tanpa dukungan dari sumber daya manusia yang merupakan asset yang dapat memberikan kontribusi lebih dalam pencapaian tujuan organisasi.

Guru dan tenaga kependidikan merupakan salah satu sumberdaya di sekolah, kinerjanya mempunyai peran penting dalam pencapaian tujuan sekolah. Kinerja guru dan tenaga kependidikan menjadi sorotan berbagai pihak karena kinerja guru akan berdampak kepada siswa dan satuan pendidikan. Berbagai usaha yang dilakukan untuk mencapai kinerja yang baik. Guru dan tenaga kependidikan harus kompeten dibidangnya, kinerja yang optimal akan dipengaruhi oleh berbagai faktor baik secara internal maupun eksternal.

Madrasah Aliyah (MA) di Kabupaten Maros terdiri dari 24 Madrasah Aliyah (Departemen Agama Kabupaten Maros, 2013) berstatus swasta di bawah naungan Kementerian Agama Kabupaten Maros. Sebagai salah satu indikator suatu Madrasah/Sekolah dianggap berhasil adalah dengan perolehan nilai Ujian Nasional yang tinggi dan tingkat kelulusan. Sekolah yang perolehan nilai ujian nasionalnya paling tinggi dan tingkat kelulusannya setiap tahun selalu 100 % dianggap berhasil dan akan mendapatkan kepercayaan dari masyarakat.

Keberhasilan siswa dalam perolehan nilai Ujian Nasional dan tingkat kelulusan yang tinggi salah satu merupakan indikator dari kinerja guru dan tenaga kependidikan di dalam satuan pendidikan tersebut. Seperti halnya di Madrasah Aliyah (MA) di Kabupaten Maros,

dapat dilihat hasil rata-rata nilai Ujian Nasional (UN) dan prosentasi kelulusan dalam lima tahun terakhir.

Pada tabel nilai Ujian Nasional terlihat peningkatan prestasi siswa pada beberapa mata pelajaran namun belum optimal dan pada rata-rata nilai Ujian Nasional terakhir mengalami penurunan. Apakah penurunan dan keberhasilan siswa merupakan prestasi kinerja guru? Tentunya perlu ada penelitian untuk membuktikan asumsi tersebut.

Keberhasilan sekolah, ditentukan oleh berbagai faktor, diantaranya yaitu kepemimpinan kepala sekolah. Alan Tucker dalam Syafarudin (2002 : 49) bahwa : "kepemimpinan sebagai kemampuan mempengaruhi atau mendorong seseorang atau sekelompok orang agar bekerja secara sukarela untuk mencapai tujuan tertentu atau sasaran dalam situasi tertentu". Dan Tabrani Rusyan (2000) menyatakan bahwa "Kepemimpinan kepala sekolah memberikan motivasi kerja bagi peningkatan produktivitas kerja guru dan hasil belajar siswa.

Faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja guru adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah tempat di mana guru melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan guru untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional guru. Jika guru menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka guru tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja antara teman sejawat guru dan kepala madrasah serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Siombing (2004) menyatakan bahwa : "Lingkungan Kerja adalah faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Faktor fisik ini mencakup peralatan kerja, suhu, tempat kerja, kesesakan dan kepadatan, kebisingan, luas ruang kerja sedangkan non fisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk di instansi antara atasan dan bawahan serta antara sesama karyawan".

Lingkungan kerja yang mendukung kinerja guru akan menimbulkan kepuasan kerja bagi guru dalam suatu organisasi pendidikan. Indikator lingkungan kerja adalah ; fasilitas kerja, gaji dan tunjangan, hubungan kerja.

Motivasi kerja guru akan terdorong dari lingkungan kerja. Jika lingkungan kerja mendukung maka akan timbul keinginan guru untuk melakukan tugas pengajaran dan tanggung jawabnya. Keinginan ini kemudian akan menimbulkan persepsi guru yang diwujudkan dalam bentuk tindakan.

Selain kepemimpinan, lingkungan kerja yang dapat meningkatkan kinerja guru antara lain adalah Disiplin. Kedisiplinan guru adalah sikap penuh kerelaan dalam mematuhi semua aturan dan norma yang ada dalam menjalankan tugasnya sebagai bentuk tanggung jawabnya terhadap pendidikan anak didiknya. Karena bagaimana pun seorang guru atau tenaga kependidikan (pegawai), merupakan cermin bagi anak didiknya dalam sikap atau teladan, dan sikap disiplin guru dan tenaga kependidikan (pegawai) akan memberikan warna terhadap hasil pendidikan yang jauh lebih baik.

Terakhir yang dapat meningkatkan kinerja guru adalah pemberian insentif (tambahan kompensasi) berbentuk materil (bonus, komisi) dan non materil (tanda jasa, pujian, penghargaan, promosi, perlengkapan khusus) di luar gaji dengan tujuan untuk memotivasi guru untuk meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan hasil pengamatan sementara penulis terlihat beberapa masalah yang mengidentifikasi adanya masalah kinerja guru yang tampak beberapa fenomena-fenomena yang terjadi yaitu ;Guru terlambat masuk kelas dan cepat keluar kelas sebelum jam pergantian mata pelajaran. Metode pengajaran masih berfokus pada guru (ceramah) bukan kepada siswa sebagaimana yang diisyaratkan kurikulum KBK, KTSP dan Kurikulum 2013. Masih ada sebagian guru belum melaksanakan tugas dengan baik disebabkan berbagai urusan diluar. Masih ada beberapa guru dalam melaksanakan pengajaran tidak berpedoman pada RPP atau perangkat pembelajaran.

Masalah kepemimpinan dirasakan berbagai masalah terlihat dari fenomena-fenomena antara lain :Kepala Madrasah kurang memberikan informasi yang berkaitan dengan tugas para guru. Kepala Madrasah kurang memperhatikan pendapat, kritik dan saran yang disampaikan oleh guru.Kepala Madrasah kurang memberikan pujian dan penghargaan kepada guru yang berprestasi.Kepala Madrasah kurang membantu guru apabila mendapatkan kesulitan dalam menjalankan tugas sebagai guru.

Dalam masalah lingkungan kerja berbagai masalah-masalah yang terlihat dari fenomena-fenomena seperti ; hubungan antar teman sejawat, pimpinan kurang akrab bersifat kaku, sarana dan prasarana yang masih kurang memadai. Disiplin ; masih ada sebagian guru tidak tepat waktu dalam proses belajar mengajar, mangkir dalam pelaksanaan tugas atau tidak mengikuti aturan atau tata tertib di madrasah. Pemberian insentif, adanya ketidakadilan dalam pemberian insentif antara PNS dan Non PNS dengan beban kerja yang sama.

Dari beberapa fenomena dan hasil penelitian yang dilakukan sebelumnya yang dijadikan sebagai landasan penelitian, ada beberapa factor-faktor yang mempengaruhi meningkatnya kinerja guru termasuk factor-faktor yang hendak diteliti yaitu kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin dan pemberian insentif dan factor lainnya berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Sehubungan dengan hal tersebut, maka masalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru, perlu pembuktian dengan mengadakan penelitian di Kabupaten Maros. Oleh karena itu, penulis tertarik mengkaji lebih dalam dalam bentuk penelitian yang berjudul "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah (MA) Di Kabupaten Maros.

METODOLOGI

Penelitian tentang Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Guru, menggunakan waktu kurang lebih tiga bulan, mulai bulan Juli sampai dengan September 2014 yang dilakukan beberapa Madrasah Aliyah (MA) yang terakreditasi di Kabupaten Maros. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder yang bersifat kualitatif maupun kuantitatif. 1.) Data Primer diperoleh dengan cara wawancara dan penyebaran kuisioner kepada guru-guru Madrasah Aliyah (MA) di Kabupaten Maros. Data sekunder merupakan data yang dikumpulkan melalui studi kepustakaan dengan mempelajari literature-literatur yang erat kaitannya dengan kinerja guru.

Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah guru yan mengajar pada Madrasah Aliyah (MA) di kabupaten Maros yang berjumlah 132 orang, dari jumlah sebagai populasi tersebut diambil sampel 99 orang dengan menggunakan metode simple random sampling yaitu pengambilan sampel yang mewakili keseluruhan jumlah guru Madrasah Aliyah (MA) di Kabupaten Maros dengan menggunakan formula dalam pengambilan sampel digunakan Rumus Slovin dengan tingkat kepercayaan 95% dan sampling error 5%,.

Bentuk umum regresi linear berganda (multiple linear analysis) : Kinerja Guru (Y) Konstanta (b_0), Kepemimpinan (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), Disiplin (X_3), Pemberian insentif (X_4).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah (MA) Di Kabupaten Maros di antara keempat variable tersebut, yang manakah yang paling dominan mempengaruhi kinerja Guru. Untuk menguji hipotesis yang diajukan pada penelitian ini digunakan regresi linear berganda, sedang uji hipotesisnya menggunakan uji serentak (uji F) dan uji parsial (uji T). proses pengolahan data, perhitungan-perhitungan yang ada dilakukan dengan menggunakan software IBM SPSS Statistik Ver 20.

1. Uji Serentak (Uji F)

Hasil perhitungan untuk uji serentak dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1

Hasil Perhitungan Analisis Regresi Linear Berganda penilaian
Kinerja Gurupada Madrasah Aliyah (MA) di Kabupaten Maros

Variabel Bebas	Variabel terikat	Koefisien Regresi	t _{hit}	Sig	Keterangan
Kepemimpinan (X ₁)	Kinerja guru(Y)	0.172	1.186	0.238	Significant
Lingkungan Kerja (X ₂)		0.131	0.988	0.326	Significant
Disiplin (X ₃)		0.117	0.958	0.341	Significant
Pemberian Insentif (X ₄)		0.422	0.352	0.000	Significant

Konstanta	= 0.717	N	= 99
R Square	= 0.454	f _{Hitung}	=6.105
Multiple R	= 0.206	Sig	= 0.000

Berdasarkan data dalam tabel di atas, maka persamaan regresinya adalah : $Y = 0.717 + 0.131X_1 + 0.117X_2 + 0.117X_3 + 0.422X_4$. Pada uji serentak atau uji F ini untuk membuktikan kebenaran hipotesis I yang diajukan dalam penelitian ini yaitu bahwa ; Kepemimpinan (X₁), Lingkungan Kerja (X₂), Disiplin (X₃) dan Pemberian Insentif (X₄) secara bersama-sama berpengaruh terhadap penilaian Kinerja guru pada Madrasah Aliyah (MA) di Kabupaten Maros. Dari angka-angka dalam tabel dapat dilihat bahwa F hitung adalah sebesar 6.105 sedang probabilitasnya sebesar 0.000 dengan tingkat signifikansi 5% di dapat F Tabel 3,09 maka F Hitung lebih besar dari F Tabel. Kondisi ini menunjukkan bahwa pada taraf nyata 5% Kepemimpinan (X₁), Lingkungan Kerja (X₂), Disiplin (X₃) dan Pemberian Insentif (X₄) mempunyai Pengaruh signifikan terhadap Kinerja guru pada Madrasah Aliyah (MA) di Kabupaten Maros, sehingga hipotesis diterima atau terbukti kebenarannya.

Besarnya kontribusi seluruh faktor X terhadap Y ditunjukkan oleh angka R Square (r²) dari faktor X yaitu 0.206 atau 20.60%. Artinya bahwa seluruh faktor (X₁,X₂,X₃,X₄) yang digunakan dalam persamaan regresi ini secara bersama-sama kurang mampu memberikan kontribusi terhadap variasi penilaian kinerja pada Madrasah Aliyah (MA) di Kabupaten Maros, yaitu sebesar 20.60% sedang variabel bebas lainnya yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini kontribusinya sebesar 79.40%.

Pengaruh X (Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin dan Pemberian Insentif) terhadap Y (Kinerja Guru) pada Madrasah Aliyah (MA) di Kabupaten Maros secara bersama-sama tidak berpengaruh secara signifikan. Hal ini di sebabkan karena beberapa aspek lain yang juga tidak yaitu ; Pendidikan guru, supervisi pengajaran, program Pendidikan dan latihan, iklim yang kondusif, sarana dan prasarana, kondisi fisik dan mental guru, jaminan kesejahteraan, kemampuan manajerial kepala sekolah dan lain-lain.

2. Uji Parsial (Uji T)

Uji parsial atau uji t digunakan untuk menguji pengaruh dari masing-masing variabel bebas (X₁,X₂,X₃,X₄) terhadap variabel terikat (Y) dengan melakukan uji t, Hipotesis II yang menyatakan bahwa variabel Pemberian Insentif mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja guru pada Madrasah Aliyah (MA) di Kabupaten Maros akan dibuktikan kebenarannya. Langkah pertama yang harus dilakukan adalah membandingkan antara t hitung dengan t tabel pada taraf nyata 5%. Jika t hitung lebih besar dari t tabel maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas tersebut signifikan mempengaruhi kinerja guru kinerja guru Madrasah Aliyah (MA) di Kabupaten Maros. Adapun hasil analisis dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 2

Perbandingan antara Nilai t hitung dengan t tabel serta r²masing-masing Variabel Bebas pada taraf Nyata 5%.

Variabel Bebas	t _{hitung}	t _{tabel}	Keterangan
Kepemimpinan (X ₁)	1.186	1.66	<i>Tdk Signifikan</i>
Lingkungan Kerja (X ₂)	0.988	1.66	<i>Tdk Signifikan</i>
Disiplin (X ₃)	0.958	1.66	<i>Tdk Signifikan</i>
Pemberian Insentif (X ₄)	3.766	1.66	<i>Signifikan</i>

Dari tabel di atas terlihat bahwa keempat variabel bebas hanya variabel X₄ mempunyai t_{hitung} lebih besar dibanding dengan t_{tabel}. Hal ini berarti bahwa variabel-variabel tersebut pada taraf nyata 5% mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja gurupada Madrasah Aliyah (MA) di Kabupaten Maros.

Selanjutnya untuk membuktikan Hipotesis II adalah dengan melihat nilai t_{hitung} masing-masing faktor X. Variabel Pemberian Insentif memiliki t_{hitung} terbesar hal ini berarti bahwa dari keempat variabel bebas yang digunakan dalam model ini. Variabel X₄ (Pemberian Insentif) mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja guru pada Madrasah Aliyah (MA) di Kabupaten Maros, sehingga hipotesis kedua diterima. Hal ini dikarenakan bahwa dalam penilaian kinerja pada Madrasah Aliyah (MA) di Kabupaten Maros yang dinilai oleh responden adalah bahwa Insentif yang di terima memuaskan, telah memenuhi kebutuhan hidup, selalu mengalami peningkatan, memotivasi semangat kerja dan selalu diterima setiap bulannya. Selanjutnya diuraikan pengujian mengenai pengaruh masing-masing variabel terikat.

1) Pengaruh variabel Kepemimpinan (X₁) terhadap Kinerja guru(Y) pada Madrasah Aliyah (MA) di Kabupaten Maros.

Hasil t_{hitung} dari variabel Kepemimpinan (X₁) sebesar 1.186 dengan probabilitas 0,238. Hasil ini menggambarkan bahwa variabel kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh signifikan sebab t_{tabel} 1,66 lebih besar dari t_{hitung} dengan probabilitas 0,238 yang berarti signifikan karena kurang dari 5%. Variabel kepemimpinan kurang berpengaruh terhadap kinerja gurupada Madrasah Aliyah (MA) di Kabupaten Maros, hal ini disebabkan responden dalam kepemimpinan kepala madrasah kurang merumuskan dan meneliti pekerjaan-pekerjaan yang akan dilaksanakan oleh seluruh personil madrasah, menentukan langkah-langkah strategis untuk mencapai misi dan tujuan madrasah, membuat struktur organisasi madrasah yang efektif dan efisien, memberikan tugas mengajar kepada guru sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimilikinya, mengoptimalkan hari-hari efektif belajar untuk kegiatan belajar mengajar, mengembangkan metode/ cara mengajar siswa, memberikan bimbingan dan arahan secara berkala kepada seluruh personil madrasah, memahami keinginan bawahan (guru, staf dan para siswa), Memahami tugas-tugas apa saja yang harus dikerjakan oleh tiap-tiap personil madrasah, menjadi contoh / suri tauladan yang baik bagi seluruh personil madrasah, bermusyawarah dengan elemen-elemen madrasah untuk mencari solusi dari masalah yang dihadapi, memonitor perkembangan kualitas guru dan para siswa.

Hal tersebut terjadi karena rumusan dan pekerjaan-pekerjaan belum dilaksanakan oleh seluruh personil madrasah, belum memiliki langkah-langkah strategis untuk mencapai misi dan tujuan madrasah, struktur organisasi madrasah masih kurang efektif dan efisien karena masih tumpang tindihnya pekerjaan, masih ada beberapa guru mengajar tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan, masih banyak hari-hari belajar kurang optimal, masih menggunakan metode/ cara mengajar siswa, belum memberikan bimbingan dan arahan secara berkala kepada seluruh personil madrasah, belum sepenuhnya memahami keinginan bawahan (guru, staf dan para siswa), belum sepenuhnya memahami tugas-tugas apa saja yang harus dikerjakan oleh tiap-tiap personil madrasah, masih ada beberapa keputusan tidak dimusyawarahkan, kurangnya monitoring perkembangan kualitas guru dan para siswa.

2) Variabel Lingkungan Kerja (X₂) terhadap Kinerja guru(Y) pada Madrasah Aliyah di Kabupaten Maros

Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,959 yang berarti menunjukkan hubungan positif dengan kinerja guru(Y), artinya apabila variabel lingkungan kerja meningkat maka kinerja guru juga akan meningkat. Hasil t hitung dari variabel Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,988 dengan probabilitas 0,326. Hasil ini menggambarkan bahwa faktor Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh kurang signifikan sebab t tabel 1,66 lebih kecil dari t hitung dengan probabilitas 0,326 yang berarti kurang signifikan karena kurang dari 5%.

Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru pada Madrasah Aliyah di Kabupaten Maros, hal ini disebabkan karena penilaian yang dilakukan oleh responden menurut pendapat responden bahwa Suasana tempat kerja memberikan kenyamanan untuk bekerja, ruang mempunyai ventilasi yang baik, Kondisi lingkungan kerja Bersih dan nyaman, Hubungan anda dengan teman kerja Saling mendukung dalam pekerjaan, Pimpinan selalu bersikap ramah dan santun, menjalin komunikasi yang baik dengan para guru, Sesama guru senantiasa menjalin komunikasi yang terbuka.

Lingkungan kerja yang baik jika tempat kerja nyaman, mempunyai ventilasi, lingkungan kerja Bersih dan nyaman, Hubungan dengan teman kerja Saling mendukung, Pimpinan selalu bersikap ramah dan santun, menjalin komunikasi yang baik dengan para guru, Sesama guru senantiasa menjalin komunikasi yang terbuka.

3) Pengaruh variabel Disiplin (X3) terhadap Kinerja guru(Y) pada Madrasah Aliyah di Kabupaten Maros

Koefisien regresi variabel Disiplin (X3) sebesar 0.958 yang berarti menunjukkan hubungan positif dengan kinerja guru(Y). artinya apabila variabel disiplin meningkat maka kinerja guru juga akan meningkat. Hasil t hitung dari variabel disiplin (X3) sebesar 0.958 dengan probabilitas 0.431. Hasil ini menggambarkan bahwa variabel disiplin mempunyai pengaruh kurang signifikan sebab t tabel 1,66 lebih kecil dari t hitung dengan probabilitas 0.341 yang berarti kurang signifikan karena kurang dari 5%. Variabel disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja guru pada Madrasah Aliyah di Kabupaten Maros, hal ini disebabkan karena guru-guru menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target, teliti dan cermat, menyelesaikan pekerjaan dengan curahan pikiran, disiplin dengan pakaian, melaksanakan instruksi dari atasan, mengikuti pendidikan dan pengembangan diri, mempunyai prestasi kerja, berdedikasi dan bertanggung jawab serta bersedia di kritik.

4) Pengaruh variabel Pemberian Insentif (X4) terhadap Kinerja guru(Y) pada Madrasah Aliyah di Kabupaten Maros

Koefisien regresi variabel Pemberian Insentif (X4) sebesar 3.766 yang berarti menunjukkan hubungan positif dengan kinerja guru(Y). artinya apabila faktor Pemberian Insentif meningkat maka kinerja guru akan meningkat. Hasil t hitung dari variabel Pemberian Insentif (X4) sebesar 3.766 dengan probabilitas 0.000. Hasil ini menggambarkan bahwa Pemberian Insentif mempunyai pengaruh signifikan sebab t tabel 1,66 lebih besar dari t hitung dengan probabilitas 0.000 yang berarti signifikan karena kurang dari 5%.

Variabel Pemberian Insentif berpengaruh terhadap kinerja guru pada Madrasah Aliyah di Kabupaten Maros, hal ini disebabkan karena insentif yang diterima memuaskan, memenuhi kebutuhan hidup, mengalami peningkatan, memotivasi semangat kerja dan menerima insentif setiap bulannya.

SIMPULAN

1. Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin, dan pemberian insentif berpengaruh tidak significant terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah (MA) di Kabupaten Maros. Besarnya kontribusi seluruh faktor X terhadap Y ditunjukkan oleh angka R Square (r^2) dari faktor X yaitu 0.206 atau 20.60%. Artinya bahwa seluruh faktor (X1,X2,X3,X4) yang digunakan dalam persamaan

regresi secara bersama-sama mampu memberikan kontribusi terhadap variasi penilaian kinerja guru pada Madrasah Aliyah (MA) di Kabupaten Maros.

2. Variabel paling berpengaruh terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah (MA) di Kabupaten Maros, secara parsial adalah Variabel Pemberian Insentif (X4) yaitu sebesar 0.422 (42.20%) terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah (MA), selanjutnya Variabel Kepemimpinan (X1), 0,172 (17.20%), Variabel Lingkungan Kerja (X2) 0.131 (13.10%) dan variable Disiplin 0.117 (11.70%).

Referensi :

- Adiwibowo, A. Suyunus. 2012. Kepemimpinan dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan RSJ Menur Surabaya (online). Jurnal Manajemen Bisnis, Volume 2 No. 01, Edisi April 2012, di akses 17 Mei 2014.
- Alwi, Syafaruddin. 2001, Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Keunggulan Kompetitif, Badan Penerbit Fakultas Ekonomi, Yogyakarta.
- Andrew, J. Dubrin. 2006, Leadership (Terjemahan), Edisi Ketiga, Prenada Media : Jakarta
- Dedi, Supriadi. (1999), Mengangkat Citra dan Martabat Guru, Yogyakarta : Adicita Karya Nusa.
- Djarmiko, Eko. 2006. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Kota Semarang(online) Fokus Ekonomi Vol. 1 No. 2, di akses 17 Mei 2014, di akses 17 Mei 2014.
- Firmansyah, Farid. 2008. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Guru Dan Karyawan Di SMA Wachid Hasyim Surabaya, (Online) Tadris. 94 Volume 3. Nomor 1. 2008, di Akses 17 Mei 2014.
- Gomes, Faustino Cardoso, 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Andi, Yogyakarta
- Gomez Meija, D.B. Balkin dan R.L. Cardy, (2001) Managing Human Resources, USA: Prentice Hall.
- Hasibuan, Malayu S.P. (1997). Manajemen sumber daya manusia, Jakarta: Gunung Agung.
- Hasibuan, Malayu. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia : Pengertian Dasar, Pengertian, dan Masalah. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung,
- Handoko T. Hani. 2002. Manajemen Personaliala dan Sumber Daya Manusia. Edisi II. Cetakan Keempat Belas. Penerbit BPFE. Yogyakarta.
- Luthans, Fred. 2003, Perilaku Organisasi, Penerbit : Andi, Yogyakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2001). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, Anwar Prabu A.A. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT

- Remaja Rosda Karya. Jakarta.
- Mathis, dan Jackson, 2002, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi pertama, Cetakan Pertama, Yogyakarta : Salemba Empat
- Miftah Toha, (2003), Kepemimpinan dalam Manajemen, Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Mutiara S., Pangabean. 2002, Manajemen Sumber Daya Manusia, Ghalia Indonesia : Jakarta.
- Mulyasa, 2009, Menjadi Kepala Sekolah Profesional, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Natawidjaja, Rahman dan Moein. H.A. 1991. Psikologi Pendidikan. Depdikbud Direktorat Jenderal Perguruan Tinggi
- Nuchiyah, Nunu. 2007. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Mengajar Guru Terhadap Prestasi Belajar Siswa, (online) JURNAL, Pendidikan Dasar “ Volume : V - Nomor : 7 - April 2007 di akses 17 Mei 2014.
- Pangabean, Mutiara S. 2002, Manajemen Sumberdaya Manusia, Penerbit : Ghalia Indonesia.
- Rahman, dkk. 2006, Peran Strategis Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. Jatinangor: Alqaprint.
- Rivai, Veithzal, 2004, Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi, Jakarta : PT RajaGrafindo Persada.
- Rusyan, A. Tabrani dan Cece Wijaya. 2000. Kemampuan Dasar Guru dalam proses Belajar Mengajar. Bandung : remaja Rosdakarya.
- Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy. 2007. Organizational Behavior. Edisi 12. Pearson Prentice Hall
- Suratika, I Gusti Putu, dkk. 2013. Determinasi Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru-Guru Sekolah Dasar Di Gugus VI Kecamatan Gerokgak. (online) e-Journal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha Program Studi Pendidikan Dasar (Volume 3 Tahun 2013) di akses 17 Mei 2014.
- Siagian, Sondang P., (2002), Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sihombing, Umberto. 2002. Pengaruh Keterlibatan Dalam Pengambilan Keputusan, Penilaian pada Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kepuasan Kerja Pamong Praja. <http://www.depdiknas.go.id>.
- Sedarmayanti. (2001). Sumber daya manusia dan produktivitas kerja. Bandung: C.V Mandar Maju
- Srijanti, Rahman A., dkk., 2002. Pendidikan Kewarganegaraan untuk Mahasiswa, Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Tartip, Agni Prasetya. 2007. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMP Pasundan 6 Bandung dan SMK Pasundan 3 Bandung

(online), Universitas Komputer Indonesia www.Unikom.ac.id di Akses 17 mei 2014.

Thoha Miftah. 2006. Kepemimpinan dalam Manajemen. PT. RajaGrafindo Persada : Jakarta.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003, Sistem Pendidikan Nasional, Depdiknas.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005, Tentang Guru dan Dosen, Depdiknas.

Wahjosumidjo. 2002. Kepemimpinan Kepala Sekolah (Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya). Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Wahjosumidjo, 2011. Kepemimpinan Kepala Sekolah (Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya), Rajawali Perss, Jakarta.

Wicaksono, Purnomo. 2013. Hubungan Pengembangan Karir Dan Pemberian Insentif Terhadap Loyalitas Kinerja Guru. (online) Jurnal Pendidikan Ekonomi IKIP Veteran Semarang Vol. 01 No. 01, Juni 2013, di akses 17 Mei 2014.

Wibowo. 2007. Manajemen Kinerja. Penerbit : PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.