

Pengaruh Disiplin Kerja Guru dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru

Muhamad Aman

SDN 1 Lubuk Buah

Happy Fitria

Universitas PGRI Palembang

Yessi Fitriani

Universitas PGRI Palembang

e-mail: firman054@gmail.com

Abstract: *This study aims to: (1) identify and describe the effect of teacher work discipline on teacher performance; (2) knowing and describing whether there is an influence of the principal's leadership on performance, and (3) knowing and describing whether there is an effect of discipline and leadership of the principal on teacher performance. This research uses quantitative methods. The population of this research is the principal and teachers of SD Negeri Batanghari Leko Regency. Data collection techniques are questionnaires, observation, and documentation. The results of the calculation of the stimulus comparing the table test and the fcount test between the variables X1 (certification), X2 (principal leadership) and the variable Y (performance), obtained a value of $52,329 > 3.21$ in the value of the table. This very large difference in value certainly means that the two independent variables (X1 and X2) together have a positive and significant effect on the dependent variable (Y).*

Keywords: *Principal Leadership, Work Discipline, Teacher Performance*

I. PENDAHULUAN

Dewasa belakangan ini, kemajuan pendidikan di Negara Indonesia belum dikategorikan belum ada kemajuan signifikan dari tahun ke tahun. Seluruh institusi pendidikan di Indonesia memiliki tugas dan tanggung jawab untuk membangun generasi yang potensial dan mampu bersaing di pasar dunia (Tobari dkk, 2018). Pendidikan merupakan upaya terencana untuk mempengaruhi orang lain, baik individu, kelompok, maupun masyarakat agar melakukan apa yang diharapkan oleh praktisi pendidikan (Murkatik dkk, 2020). Fenomena ini dapat di lihat dari masih belum maksimalnya nilai yang capai oleh peserta didik pada Ujian Akhir Sekolah Berstandar Nasional, khususnya sekolah yang terdapat di kecamatan batanghari leko masih jauh dalam target. Terutama dalam Mata Pelajaran Matematika dan bidang studi Bahasa Indonesia yang masih jauh dari angka sempurna. Khususnya wilayah SD Negeri Rayon I Sekecamatan Batanghari Leko yaitu SD

Negeri Lubuk Buah, SD Negeri Asampiat, SD Negeri Sungai Sialangdan SD Negeri Talang Buluh. Hal ini sangat memperhatikan bahwa kinerja guru dilihat dari hasil belajar siswa belum ada peningkatan dari tahun ke tahun. Berdasarkan hasil yang diperoleh pada tahun 2017 Nilai Ujian Akhir Sekolah Berstandar Nasional pada mata pelajaran yang telah peneliti uraikan diatas masih berkisar antara angka 5,0 – 6,4. Sedangkan rata-rata KKM pada seluruh Sekolah SD Sekecamatan Batanghari Leko diatas angka 68. Berhasil tidaknya peserta didik salah satunya di ukur dari penilaian akhir sekolah. Peran guru sangatlah penting dan utama dalam permasalahan ini, sebagai pendidik anak bangsa. Hal ini janganlah kita biarkan berlarut-larut sehingga menyebabkan kurangnya motivasi belajar siswa, dan kinerja guru sebaiknya jangan hanya jalan di tempat, perlu ditingkatkan lagi khususnya pada generasi millenial ini.

Sebagai tenaga pendidik yang profesional diharapkan agar guru mempunyai inisiatif menyusun kegiatan belajar mengajar dengan memanfaatkan kemajuan digital. Tenaga Pendidik tidak henti-hentinya berinovasi agar peserta didik menjadi tertarik untuk belajar / memberikan rangsangan (stimulus) kepada siswa agar semangat belajar menjadi tumbuh. Guru akan menunjukkan minat untuk mengikuti suatu tugas atau kegiatan kemudian melaksanakannya dengan baik, apabila ada faktor pendorongnya yaitu motivasi (Darmiati dkk, 2020).

Upaya ini dapat guru lakukan dengan mengubah strategi pembelajaran yang hanya mengandalkan suara di depan kelas atau biasanya disebut dengan gaya mengajar mengandalkan penjelasan narasi sehingga siswa menjadi bosan untuk mendengar, perlunya terobosan baru yang dapat membuat pembelajaran menarik seperti variasi metode mengajar, alat peraga yang sederhana dan sesuai dengan kemampuan, menghubungkan dengan kehidupan sehari-hari dan alam sekitar. Upaya ini agar siswa menjadi mudah untuk mencocokkan pembelajaran dengan lingkungan yang ada. Kinerja dan semangat yang lebih dari tenaga pendidik menjadi faktor utama dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik dan perkembangan belajar siswa dibidang akademik. Kepala Sekolah sebagai pemimpin di sekolah juga sebagai figure yang dapat meningkatkan disiplin tenaga pendidik dan kemajuan sekolah khususnya di SD Negeri di Kecamatan Batanghari Leko.

Tepatnya Pada alinea ke IV pada Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Indonesia Tahun 1945 Tujuan dari Negara Indonesia yang telah termaktub sangat pentingnya dibangun karakter Aparatur Sipil Negara yang memiliki nilai integritas, jujur, profesionalisme, netral dan bersih dari praktek korupsi, kolusi dan nepotisme dan harus mampu berperan sebagai tenaga pendidik demi kemajuan peserta didik. Dalam misi

meningkatkan kinerja guru di sekolah. Kepala Sekolah mempunyai tugas dan tanggungjawab guru yaitu mengarahkan atau membentuk perilaku dan akhlak peserta didik agar menjadi lebih baik. Sumber daya manusia yang berkualitas dapat diwujudkan dengan proses pendidikan yang baik dan dari lembaga pendidikan yang bermutu (Rahmadoni, 2018; Asvio dkk, 2019). Faktanya di lapangan ditemui fenomena yang menggambarkan mutu dan kualitas mengajar guru yang terdapat di Indonesia masih dikategorikan rendah, fakta ini sesuai dengan pernyataan yang Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Peningkatan Mutu Pendidikan.

Disiplin kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja guru dalam melaksanakan guru, karena kedisiplinan sangat penting sebab disiplin kerja mampu menjadi tenaga pendorong kemauan dan keinginan untuk bekerja menurut ukuran-ukuran atau batasan-batasan yang ditetapkan sehingga jelas bahwa disiplin kerja sudah semestinya dimiliki oleh seorang guru agar menunjang suksesnya proses pembelajaran (Alhusaini dkk, 2020). Disiplin kerja dapat di definisikan proses kerja yang dilakukan oleh tenaga Pendidikan yang disertai dengan tingkah laku yang telah dikeluarkan oleh peraturan salah satu organisasi baik lisan, budaya serta tulisan yang termaktub. Menurut Sastrohardwiry dalam Sulitstyo dan Wijayanto (2015) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah proses yang dilakukan pegawai untuk menaati apa yang sudah menjadi kewajiban, menghormati dengan penuh tanggung jawab, menghargai, setia dan taat terhadap peraturan-peraturan secara tertulis dan dalam bentuk lainnya dengan penuh disiplin dan berlaku baik dan sanggup dan penuh ikhlas dan berani menerima teguran dan hukuman disiplin kerja apabila ia melanggar tugas dan kewajiban yang dibebankan kepadanya. Selain itu, disiplin kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja guru dalam melaksanakan guru, karena kedisiplinan sangat penting sebab disiplin kerja mampu menjadi modal utama untuk motivasi kemauan untuk bekerja menurut aturan yang ditetapkan berdasarkan peraturan itu sehingga jelas bahwa disiplin kerja sudah semestinya dimiliki oleh seorang guru demi menjadi solusi yang tepat dan mencapai misi bersama.

Ada beberapa pendapat tentang kinerja, diantaranya Supardi (2014) menyatakan kinerja merupakan suatu aktifitas atau kegiatan rutin yang sudah semestinya harus dilakukan untuk dilaksanakan, diselesaikan dengan penuh rasa tanggung jawab sesuai dengan misi atau target akhir yang telah ditetapkan oleh Guru. Sedangkan pengertian Kinerja pada yang telah di tulis oleh Bangun (2012) adalah fakta berdasarkan hasil akhir dari suatu pekerjaan yang dilakukan dan mencapai seseorang berdasarkan kriteria persyaratan-persyaratan pekerjaan/job require.

Menurut Mangkunegara (2011) kinerja banyak mengandung makna. Diantaranya adalah hasil kerja yang dilakukan oleh tenaga pendidik baik secara nyata maupun tidak di tampilkan dengan bukti nyata yang real/print out danyang dicapai oleh seorang karyawan atau tenaga pendidik dalam suatu sekolah, diharapkan mempunyai kemampuan pedagogik, keterampilan, tingkah laku, serta kemampuan diri dan kemampuan dalam berbicara secara professional (Supardi, 2014). Masalah kinerja selalu menjadi perhatian utama dalam institusi pendidikan/sekolah karena berpengaruh ke produktivitas sekolah tersebut (Andriani dkk, 2018).

Berhasil dan tercapainya Standar Pelayanan Minimal Sekolah kerja sama Kepala Sekolah dan stakeholders. Kepala sekolah dituntut sebagai motivator yang termasuk salah satu yang menentukan keberhasilan dalam pencapaian visi suatu sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah sangat menunjang akan tercapainya pengelolaan sekolah yang efektif dan efisien (Aprilana dkk, 2016).

Berdasarkan uraian diatas, penulis menyimpulkan bahwa kepala sekolah dapat diartikan pemimpin yang mempunyai fungsi sebagai seorang guru yang mempunyai tugas tambahan dan diamanatkan tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakannya proses belajar mengajar dan tersedianya tempat yang memadai dan nyaman, dimana sekolah akan menjadi wadah interaksi antara guru untuk mentransfer ilmunya dan untuk menerima berbagai oleh siswanya (Wahjosumidjo, 2011). Terdapat ada beberapa Peran kepala sekolah yaitu sebagai seorang manager yang dapat mengelola manajemen sekolah, baik dibidang keuangan sekolah, organisasi sekolah, dan pengelolaan dan manajemen sekolah yang mempunyai prestasi akademik dan ekstrakurikuler lainnya, seorang Kepala sekolah juga sebagai inovator bagi stakeholders dan leader bagi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, supervisor, inovator, dan motivator.

Berdasarkan uraian diatas, penulis mengambil kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seorang tenaga kependidikan yang diberi tugas tugas tambahan sebagai kepala sekolah yang mempunyai kemampuan serta kemauan untuk berinovasi dan memiliki keahlian yang wajib dimiliki kepala sekolah untuk menggerakkan pendidik dan tenaga kependidikan untuk memotivasi stakeholders dalam pencapaian visi dan misi yang telah disusun melalui kesepakatan bersama.

Proses belajar mengajar akan terlaksana dengan baik jika tenaga pendidik berkolaborasi dengan kepala sekolah untuk memajukan sekolah dan kepala sekolah juga harus mampu memberikan semangat yang tinggi baik terhadap para pendidik maupun kepada peserta didiknya. Kepala sekolah harus memiliki kompetensi atau kemampuan yang

meliputi dimensi berbagai kompetensi. Kompetensi tersebut dapat berupa kepribadian, kemampuan manajerial, supervisi dan kemampuan sosial yang baik. Poin ini sudah dijelaskan dalam Permendiknas Nomor 13 tahun 2007 yang menjelaskan tentang standar kepala sekolah.

Pengertian kepemimpinan menurut Wukir (2013) yaitu kepala sekolah harus bisa memberikan pengertian kepemimpinan yang merupakan seni memotivasi dalam mempengaruhi sekelompok orang dalam mengarahkan sesuai dengan tujuan bersama untuk dicapai. Kepemimpinan menyangkut sebuah proses pengaruh sosial yang dalam hal ini pengaruh yang disengaja dijalankan oleh seseorang terhadap orang lain untuk menstruktur aktivitas serta hubungan-hubungan di dalam sebuah kelompok atau organisasi (Yuliani dan Kristiawan, 2016).

Untuk mencapai Standar Pelayanan Minimal seorang guru harus mempunyai rasa kemauan untuk berhasil seorang guru harus memenuhi kriteria yang telah ditetapkan, apabila guru telah memenuhi kriteria yang sesuai dengan kewajiban guru, keberhasilan seorang guru dapat dikatakan berhasil salah satunya harus memiliki kualitas yang baik dan apabila seorang guru memenuhi kriteria yang baik dan mempunyai perubahan kearah yang lebih baik dari sebelumnya, maka guru belum dikatakan berhasil. Jika tidak ada perubahan pada hasil akhirnya maka guru tersebut gagal dalam mengajar maka kemampuan guru tersebut harus ditingkatkan kembali, dan harus mempunyai motivasi yang tinggi agar kinerja guru adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang guru di lembaga pendidikan atau madrasah sesuai dengan tugas dan tanggung jawab dalam mencapai tujuan pendidikan sesuai pendapat yang telah disampaikan oleh Asf dan Mustofa (2013). Untuk itu, betapa pentingnya ide yang cemerlang dari pendidik untuk meningkatkan kinerja diperlukan andil dari kepala sekolah sebagai pemimpin sekaligus seorang motivator dan inovator. Selain itu motivasi dari kepala sekolah salah satu factor yang dapat meningkatkan kinerja guru. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru seseorang dapat berasal dari dalam individu itu sendiri maupun eksternal lainnya seperti motivasi, keterampilan lingkungan dan juga pendidikan. Selain faktor diatas, terdapat beberapa juga faktor dari luar individu seperti iklim kerja, tingkat gaji, dan lain sebagainya (Asf dan Mustofa, 2013).

Selain motivasi dan disiplin, kompetensi juga berpengaruh terhadap kinerja menurut Rivai dan Sagala (2011) Kompetensi adalah satu unsur peleburan suatu pengetahuan/daya pikir, sikap dan keterampilan/daya fisik yang diwujudkan dalam bentuk perbuatan. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seorang guru sebagai tenaga pendidik diantaranya: adalah kompetensi. Kompetensi akan terwujud dalam bentuk

penguasaan keseluruhan pengetahuan, ketrampilan maupun sikap profesional dalam menjalankan tugasnya. Kompetensi yang dimiliki tenaga pendidik yaitu harus menguasai bahan dan media yang sudah di rancang sebelum pelaksanaan proses belajar mengajar. Guru harus menyiapkan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran dan menyiapkan metode pembelajaran yang tepat pada saat menyampaikan materi kepada peserta didik, dan mampu menguasai kelas dengan baik tidak membuat bosan pada saat jam belajar berlangsung. Motivasi juga dapat memengaruhi suatu kinerja/pekerjaan baik positif maupun negatif. Dalam memotivasi, kepala harus melakukan dengan baik agar bawahannya tidak jengkel dan semangat karena perlu mengetahui apa yang sedang dibutuhkan dan diinginkan oleh guru untuk melaksanakan kegiatannya. Selain itu, Motivasi juga salah satu hal penentu untuk meningkatkan kinerja seorang pendidik. Untuk membangkitkan motivasi ini adalah hal yang paling sulit, karena motivasi juga tidak timbul dari diri sendiri/internal tetapi dapat ditimbulkan dari kekuatan-kekuatan lingkungan sekitar/sosial. Motivasi guru adalah suatu faktor meningkatkan kerja guru untuk mencapai tujuan pendidikan dan dapat mengarahkan perubahan kearah positif dalam pelaksanaan maka akan menghasilkan suatu pekerjaan yang positif atau yang baik, dalam mencapai suatu tujuan tertentu. Apabila tidak ada motivasi yang dimiliki guru maka semangat kerja dan kinerja juga akan mempengaruhi hasil pembelajaran yang buruk, maka pencapaian suatu tujuan tidak terwujud.

Salah satu hal yang dapat meningkatkan mutu sekolah adalah adanya motivasi kerja guru yang menjadi modal utama dalam menumbuhkan kinerja yang baru dan selalu mempunyai inisiatif untuk pencapaian tujuan sekolah. Masalah kinerja menjadi sorotan berbagai pihak, karena tolak ukur hasil orientasi pembelajaran siswa menjadi poin utama. kinerja guru sangat dirasakan oleh wali murid sebagai masyarakat dan kinerja guru akan dirasakan oleh siswa sebagai target yang di didik. Pemerintah selalu mensosialisasikan dan memfasilitasi guru agar kinerja menjadi meningkat. Salah satunya pemberian tunjangan profesi guru bagi guru yang telah berhasil melaksanakan serangkaian program sertifikasi guru dan tidak hanya mendapatkan sertifikat pendidik, tapi implementasi di sekolah adalah poin utama. Pemerintah Daerah juga telah menganggarkan pendidikan yang telah dianggarkan dana sebesar 20% agar dilaksanakan dengan maksimal. Saat ini masyarakat mempunyai keinginan untuk mengukur kinerja guru tentunya akan menjadi topik n pusat perhatian oleh semua pihak. Guru dituntut secara siap untuk benar-benar mempunyai berbagai kompetensi baik di bidangnya maupun ekstrakurikuler dan guru juga harus mampu mengabdikan sebaik mungkin. Kinerja guru yang optimal dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal. Sekolah dasar sebagai lembaga pendidikan dasar

memegang peranan yang sangat penting dalam proses kemajuan pendidikan, karena sekolah dasar merupakan pondasi dimana anak-anak menerima pendidikan secara resmi untuk pertama kalinya. Sekolah Dasar adalah langkah awal bagi siswa untuk belajar secara formal dan menjadi pondasi bagi dunia pendidikan. Keberhasilan pendidikan pada suatu wilayah dapat dilihat dari keberhasilan pendidikan pada tingkat dasar.

Berpijak dari penjelasan diatas, maka kondisi kinerja guru-guru SD di Kecamatan Batanghari Leko dihadapkan kepada berbagai permasalahan. Melalui pengamatan dan hasil wawancara peneliti di beberapa SD Negeri Kecamatan Batanghari Leko Kabupaten Musi Banyuasin fenomena yang terjadi di lapangan. Berdasarkan observasi peneliti kenyataannya bahwa kinerja guru belum meningkat sesuai harapan. Hal ini terlihat dari faktor berikut yaitu Minimnya Disiplin Kerja guru. Ada beberapa guru yang datang terlambat. Alasan Utamanya yaitu Jarak sekolah yang ditemph merupakan sekolah kategori garis Tedepan, Tertinggal dan Terbelakang. Jarak tempuh guru ke sekolah yang sulit dijangkau, akses jalan ke sekolah yang tidak begitu lancar dibandingkan di pedesaan atau kecamatan, sehingga memerlukan waktu yang maksimal bagi guru untuk mencapai sekolah tersebut, musim hujan juga menjadi kendala khusus bagi guru daerah terpencil, karena pada musim ini jalan menjadi licin, masih terdapat beberapa jalan yang digenangi air sehingga menyebabkan akses jalan menjadi rusak sehingga faktor yang telah di uraikan diatas menjadi faktor utama guru datang terlambat. Hal ini sangat mempengaruhi hasil belajar. Karena keadaan guru sudah agak lelah untuk mengajar di kelas. Kebiasaan negatif lainnya budaya buruk yang dilakukan guru dan tenaga kependidikan yaitu menunda pekerjaan, dan tidak memanfaatkan jam kerja dengan optimal yaitu pulang kerja sebelum waktunya yang telah di tetapkan pemerintah.

Permasalahan berikutnya yaitu Kepala Sekolah sebagai pemimpin lambat menemukan solusi terkait disiplin kerja guru dengan alasan dan berbagai faktor tersebut. Kepala Sekolah mengambil kebijakan tidak sesuai dengan apa yang telah diintrusikan oleh Dinas Pendidikan. Misalnya tidak melaksanakan program ekstrakurikuler wajib seperti muatan lokal dan pramuka. Penurunan kinerja guru yang tidak sesuai dengan kehendak ini disebabkan terdapat guru yang mengajar di sekolah tersebut di dominasi oleh tenaga honorer lepas atau guru tidak tetap sekolah. Kepala Sekolah kurang bermusyawarah dengan bawahan dan komite sekolah sehingga permasalahan disekolah berlarut sehingga disiplin kerja dan kinerja guru belum optimal.

Terdapat beberapa guru yang memiliki ijazah bukan Pendidikan Guru Sekolah Dasar yang mengajar di beberapa SD di Kecamatan Batanghari Leko, terdapat beberapa

guru yang sedang menempuh kuliah untuk mendapatkan ijazah strata-1. Hal ini dikarenakan kurangnya meratanya Pegawai Negeri Sipil yang ditugaskan pemerintah di daerah terpencil Sumber Daya Manusia di daerah terpencil sehingga Sekolah membutuhkan tenaga pendidik yang berkompeten sesuai kebutuhan dan standar Pendidikan untuk kemajuan sekolah dan kemajuan Pendidikan pada masyarakat di kecamatan Batanghari Leko, sehingga sumber daya manusia tidak di perhatikan, asal memenuhi guru kelas untuk mengajar kelas yang kosong agar proses belajar mengajar menjadi lancar. Permasalahan ini menyebabkan kompetensi serta profesionalisme yang dimiliki guru Kecamatan Batanghari Leko belum memiliki kualitas akademik yang cukup baik, dikarenakan guru tersebut masih memiliki ijazah SMA. Guru mengajar menggunakan metode konvensional dan kurang variatifnya strategi pembelajaran yang kurang berkembang dan sesuai dengan tuntutan Kurikulum 2013, serta masih banyaknya guru yang masih bingung mengelola aplikasi penilaian kurikulum 2013, Masih sedikitnya karya inovatif yang dihasilkan guru hal ini dapat dibuktikan dengan tidak adanya kegiatan Penelitian Tindakan Kelas juga yang dilakukan guru, RPP yang dibuat masih copy paste.

II. METODE PENELITIAN

Metode Menurut Sugiyono (2014) Desain Penelitian pada penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Berdasarkan hubungannya penelitian ini menggunakan variabel bebas yaitu disiplin kerja guru (X1), Kepemimpinan Kepala Sekolah (X2) dengan variabel terikatnya adalah kinerja guru (Y). Populasi adalah responden yang menjadi sasaran peneliti yang memiliki karakteristik tertentu yaitu sesuai dengan jenis penelitian yang dilakukan. Populasi pada penelitian ini yaitu Guru dan Kepala Sekolah wilayah guru dari Koordiantor Wilayah Kecamatan Batang Hari Leko Dinas Pendidikan Kabupaten Musi Banyuasin Berjumlah 152 orang. Penelitian ini beserta Kepala Sekolah Menurut Sugiyono (2007) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dari karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Sedangkan sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang dipilih.

Teknik sampling menurut Sugiyono (2014) pada penelitian ini adalah probably sampling dengan tipe Cluster Sampling yaitu teknik yang digunakan untuk menentukan sampel bila objek yang akan diteliti atau data sumber sangat luas. Sedangkan teknik sampling secara berkelompok disebut Cluster Sampling. Pengambilan sampel jenis ini dilakukan berdasar kelompok tertentu. Adapun tujuannya untuk meneliti tentang suatu hal pada bagian-bagian yang berbeda di dalam suatu instansi. Untuk menyelesaikan masalah

yang sudah dirumuskan guna dianalisa digunakan pengumpulan data. Adapun tiga teknik pengumpulan data yang biasa digunakan adalah angket, observasi dan dokumentasi.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Batanghari Leko

Dari hasil jawaban responden mengenai variabel Disiplin Kerja (X1) mendapatkan penilain positif dengan kategori baik sekitar 50% dari hasil deskriptif dan distribusi frekuensi berupa rata-rata (mean) 84,90 kemudian nilai terendah berada pada angka 60 dan nilai tertinggi 96 dan skor total nilai berada 6792, maka ini berarti Disiplin Kerja SD Negeri di Kecamatan Batanghari Leko menurut tanggapan dari responden dengan kategori baik, dengan demikian maka pencapaian tujuan peningkatan kinerja guru. Disamping itu dari hasil analisis data melalui uji korelasi dan regresi diperoleh nilai koefisien adalah 0,935 termasuk dalam kategori positif kuat. Menurut Kesumawati (2018:137) bahwa koefisien korelasi $0,80 \leq r \leq 1,00$ maka dinyatakan tingkat keeratan korelasi positif kuat. Serta untuk nilai signifikansi 0,000 kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak yang berarti ada korelasi yang signifikan antara Disiplin Kerja dan Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Batanghari Leko. Selanjutnya untuk regresi dilakukan uji-t dengan hasil yang diperoleh diperoleh nilai thitung sebesar 8,171 lebih besar dari nilai ttabel atau nilai kritis sebesar $t(0,05;78)1,991$ ($8,171 > 1,991$) atau untuk nilai probabilitas t 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) maka H_{02} ditolak yang berarti dapat diputuskan bahwa adanya pengaruh secara signifikan antara Disiplin Kerja dengan kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Batanghari Leko.

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Batanghari Leko

Dari hasil jawaban responden mengenai variabel Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) mendapatkan penilain positif dengan kategori baik sekitar 42,5% dari hasil deskriptif dan distribusi frekuensi berupa rata-rata (mean) 84,70 kemudian nilai terendah berada pada angka 60 dan nilai tertinggi 97 dan skor total nilai berada 6776, maka ini berarti Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah SD Negeri di Kecamatan Batanghari Leko menurut tanggapan dari responden dengan kategori baik, dengan demikian pada gilirannya akan mencapai tujuan peningkatan kinerja guru. Disamping itu dari hasil analisis data melalui uji korelasi dan regresi diperoleh nilai koefisien adalah 0,935 termasuk dalam kategori positif kuat. menurut Kesumawati (2018:137) bahwa koefisien korelasi $0,80 \leq r \leq 1,00$ maka dinyatakan tingkat keeratan

korelasi positif kuat. Serta untuk nilai signifikansi 0,000 kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak yang berarti ada korelasi yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Babat Toman. Selanjutnya untuk regresi dilakukan uji-t dengan hasil yang diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 8,203 lebih besar dari nilai t_{tabel} atau nilai kritis sebesar $t(0,05;78)1,991$ ($8,203 > 1,991$) atau untuk nilai probabilitas t 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) maka H_{01} ditolak yang berarti dapat diputuskan bahwa adanya pengaruh secara signifikan antara Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Babat Toman.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Batanghari Leko

Terwujudnya kinerja yang berkualitas sangat ditentukan oleh manajemen yang baik dan benar. Pengelola manajemen sekolah dimotori oleh kepala sekolah. Kepala sekolah sebagai manajer dan pemimpin harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga kependidikan agar dapat bekerja secara optimal. Kepemimpinan kepala sekolah memberikan Disiplin Kerja kerja bagi peningkatan produktivitas kerja guru dan hasil belajar siswa. Kepemimpinan kepala sekolah harus benar-benar dapat dipertanggungjawabkan, karena tanggung jawab kepala sekolah sangat penting dan menentukan tinggi rendahnya hasil belajar para siswa, juga produktivitas dan semangat kerja guru tergantung kepala sekolah dalam arti sampai sejauh mana kepala sekolah mampu menciptakan kegairahan kerja dan sejauh mana kepala sekolah mampu mendorong bawahannya untuk bekerja sesuai dengan kebijaksanaan dan program yang telah digariskan sehingga produktivitas kerja guru tinggi dan hasil belajar siswa meningkat.

Dari perhitungan melalui manual dan SPSS maka diperoleh hasil koefisien regresi $b_1 = 0,288$ dan hasil koefisien $b_2 = 0,314$ dan konstanta $\alpha = 47,574$. Maka dari ketiga koefisien tersebut dapat dibuat persamaan regresi ganda sebagai berikut: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$. $Y = 47,574 + 0,288X_1 + 0,314X_2$. Dari persamaan regresi berganda dibuat keputusan bahwa Kinerja Guru mengalami peningkatan secara positif dengan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Disiplin Kerja, selain itu untuk mengetahui kebenaran pengujian di atas dilakukan uji F tujuannya adalah untuk mendapatkan keputusan variabel independent secara simultan melalui SPSS 22, sebagai berikut. Dengan derajat keyakinan 5% diketahui dengan F_{tabel} pada $df_1 = 2$, $df_2 = 77$ sebesar 3,115. Dari hasil analisis uji F diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $= 534,314$ ($534,314 > 3,115$) dengan probabilitas sebesar $= 0,000$ kurang dari $= 0,05$ ($0,000 < 0,05$) maka dibuat keputusan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan variabel

Disiplin Kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Batanghari Leko.

Hasil penelitian menunjukkan hasil bahwa masing-masing hipotesis alternatif di setiap pengujian hipotesis menyatakan diterima atau didefinisikan terdapat pengaruh positif yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan demikian maka hipotesis statistik menyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Pembuktian dari pernyataan tersebut berdasarkan atas hasil penelitian yang telah dideskripsikan pada bagian sub hasil penelitian.

IV. KESIMPULAN

Dari penelitian yang dilakukan dapat ditarik kesimpulan bahwa: 1) hasil dari perhitungan uji t hitung terhadap uji t tabel dari variabel X_1 terhadap variabel Y menunjukkan nilai $3,238 > 2,018$ yang berarti terdapat pengaruh positif yang signifikan antara variabel X_1 (disiplin kerja) terhadap variabel Y (kinerja) pada guru sekolah dasar negeri di kecamatan Batanghari Leko Kabupaten Banyuasin. Hal ini tentunya dapat menjadi pedoman kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja pegawai dan pemberi kebijakan terhadap disiplin kerja bahwa dengan pemberian tunjangan disiplin kerja kepada guru dapat meningkatkan kinerja guru secara profesional; 2) hasil perhitungan uji t hitung terhadap uji t tabel dari variabel X_2 terhadap variabel Y menunjukkan nilai $4,630 > 2,018$ yang berarti terdapat pengaruh positif yang signifikan antara variabel X_2 (kepemimpinan kepala sekolah) terhadap variabel Y (kinerja) pada guru sekolah dasar negeri di kecamatan Batanghari Leko Kabupaten Banyuasin, dan 3) hasil perhitungan secara stimulus membandingkan uji t hitung dan uji t tabel antara variabel X_1 (sertifikasi), X_2 (kepemimpinan kepala sekolah) terhadap variabel Y (kinerja) menunjukkan nilai t hitung sama dengan $52,329 > 3,21$ nilai t tabel. Perbedaan nilai yang sangat besar tentu berarti bahwa kedua variabel independen (X_1 dan X_2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen (Y). Hal ini juga sekaligus menjawab hipotesis penelitian ketiga bahwa terdapat pengaruh signifikan secara ganda/bersama-sama antara disiplin kerja dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SD Negeri kecamatan Batanghari Leko.

V. DAFTAR PUSTAKA

- Alhusaini, A., Kristiawan, M., & Eddy, S. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 4(3), 2166–2172.
Retrieved from <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/693>
- Andriani, S., Kesumawati, N., & Kristiawan, M. (2018). The Influence of the

- Transformational Leadership and Work Motivation on Teachers Performance. International Journal of Scientific & Technology Research, 7(7).
- Aprilana, E. R., Kristiawan, M., & Hafulyon, H. (2017). Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Mewujudkan Pembelajaran Efektif di Madrasah Ibtidaiyyah Rahmah El Yunusiyyah Diniyyah Puteri Padang Panjang. *ELEMENTARY: Islamic Teacher Journal*, 4(1).
- Asf, J. & Mustofa, S. (2013). *Supervisi Pendidikan: Terobosan Baru dalam Peningkatan Kinerja Pengawas Sekolah dan Guru*. Jokjakarta: Ar- Ruzz Media.
- Asvio, N., Yamin, M., & Risnita. (2019). Influence of Leadership Style, Emotional Intelligence and Job Satisfaction toward Organizational Commitment (Survey at SMA Muhammadiyah South Sumatera). *International Journal of Scientific & Technology Research* 8 (8).
- Bangun, W. (2012). "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga.
- Darmiati, D., Kristiawan, M., & Rohana, R. (2020). The Influence of School Leadership and Work Motivation toward Teacher's Discipline. *Journal of Social Work and Science Education*, 1(1), 32-44. Retrieved from <https://ejournal.karinosseff.org/index.php/jswse/article/view/8>
- Kusumah, R. G. T., Walid, A., Pitaloka, S., Dewi, P. S., & Agustriana, N. (2020). PENERAPAN METODE INQUIRY SEBAGAI USAHA UNTUK MENINGKATKAN HASIL BELAJAR IPA PADA MATERI PENGGOLONGAN HEWAN DI KELAS IV SD SELUMA. *Jurnal Pendidikan Matematika dan IPA*, 11(1), 142-153.
- Murkatik, K., Harapan, E., & Wardiah, D. (2020). The Influence of Professional and Pedagogic Competence on Teacher's Performance. *Journal of Social Work and Science Education*, 1(1), 58-69. Retrieved from <https://ejournal.karinosseff.org/index.php/jswse/article/view/10>
- Permendiknas No 13 tahun 2007. Tentang Supervisi Akademik Materi Pelatihan Penguatan Kemampuan Kepala sekolah.
- Rahmadoni, J. (2018). Isu Global Manajemen Pembiayaan Pendidikan di SD Indonesian Creative School Pekanbaru. *Jurnal Manajemen, Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan* 3(2), Juli-Desember 2018.
- Rivai, V. dan Sagala. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto B. (2015). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan*

- Administrasi dan Operasional. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sugiyono. (2007). Metodologi Penelitian Bisnis, Jakarta : PT. Gramedia
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Supardi. (2014). Kinerja Guru. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Tobari., Kristiawan, M. & Asvio, N. (2018). The Strategy of Headmaster on Upgrading Educational Quality in Asean Economic Community (AEC) Era. International Journal of Scientific & Technology Research 7 (4).
- Wahjosumidjo. (2011). Kepemimpinan Kepala Sekolah. Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada.
- Walid, A., Kusumah, R. G. T., & Mukti, W. A. H. (2019). Thinking Skills Analysis and Attitudes Caring for Body Health in Biological Learning Using the Brain Based Learning Model Accompanied by Roundhouse Diagram Techniques (In the Body Defense System Material).
- Wukir. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Sekolah. Yokyakarta : Multi Presindo.
- Yuliani, T. & Kristiawan, M. (2016). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Membina Kompetensi Sosial (Pelayanan Prima) Tenaga Administrasi Sekolah. JMKSP Vol. 1, No. 2.