

## Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Di Kecamatan Sematang Borang

Masagus Ahmad Ibrahim Wanda<sup>1</sup>, Happy Fitria<sup>2</sup>, Mulyadi<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Universitas PGRI Palembang, [agibrahim552@gmail.com](mailto:agibrahim552@gmail.com)

<sup>2</sup>Universitas PGRI Palembang, [happyfitria2006@gmail.com](mailto:happyfitria2006@gmail.com)

<sup>3</sup>Universitas PGRI Palembang, [mulyadialiusman@gmail.com](mailto:mulyadialiusman@gmail.com)

### ABSTRAK

Pada penelitian menggunakan metode analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, untuk melihat/mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel independent/bebas dengan variabel dependen/terikat setelah melakukan uji hipotesis. Penelitian memakai adalah semua kepala sekolah dan guru, berjumlah 95 orang yang dijadikan sebagai populasi sekaligus sampel penelitian. Penelitian ini menghasilkan nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Di mana hasil ini mendukung hipotesis yang diajukan dimana terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Ini dapat dilihat dari hasil yang diperoleh regresi linier sederhana (Uji-t) yaitu ( $3.811 > 1.9863$  atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$ ), dan juga disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini sejalan dengan hipotesis yang telah diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja guru. Hal ini ditunjukkan dari hasil yang diperoleh dari hasil regresi linier sederhana (Uji-t) yaitu diperoleh ( $2.842 > 1.9863$  atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$ ). Kemudian hasil regresi linier berganda (Uji-F) yaitu menunjukkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 16.439 lebih besar dari  $F_{tabel}$  3.10 menyatakan kinerja guru dipengaruhi simultan variabel independen (kepemimpinan kepala sekolah dan disiplin kerja), dengan tingkat signifikansi senilai  $0.000 < 0.05$ . Berpengaruhnya kepemimpinan kepala sekolah dan disiplin kerja berkontribusi kepada kinerja guru bernilai 0,247 atau 24,7%.

**Kata kunci:** Kepemimpinan Kepala Sekolah, Disiplin Kerja, Kinerja Guru

### ABSTRACT

*The research uses descriptive analysis method with a quantitative approach, to see/find out whether there is an influence between the independent/free variables and the dependent/dependent variable after testing the hypothesis. The study used all school principals and teachers, totaling 95 people who were used as the population as well as the research sample. This study produces a regression coefficient value of the principal's leadership variable that has a significant effect on teacher performance. Where these results support the hypothesis put forward where there is a significant influence between the principal's leadership on teacher performance. This can be seen from the results obtained by simple linear regression (t-test), namely ( $3.811 > 1.9863$  or  $t_{count}$  table), and also work discipline which has a significant effect on teacher performance. This is in line with the hypothesis proposed that there is a significant influence between work discipline on teacher performance. This is shown from the results obtained from the results of simple linear regression (t-test), namely ( $2.842 > 1.9863$  or  $t_{count}$  table). Then the results of multiple linear regression (F-test), which shows an  $F_{count}$  value of 16,439 greater than  $F_{table}$  3.10 states that teacher performance is influenced by simultaneous independent variables (leadership of the principal and work discipline), with a significance level of  $0.000 < 0.05$ . The influence of the principal's leadership and work discipline contributes to teacher performance worth 0.247 or 24.7%.*

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

### A. PENDAHULUAN

Dalam meningkatkan SDM adalah sebuah rangkaian kegiatan yang tak dapat terpisah dari aktivitas untuk meningkatkan pelayanan pendidikan oleh pendidik. Dalam dunia pendidikan, pendidik memegang peranan yang benar-benar strategis



untuk usaha mewujudkan lulusan profesional serta berkualitas. Akan tetapi, masih banyak para guru yang menyandang gelar pendidikan tidak bisa mencukupi kriteria yang dituntut untuk presentasi pemahaman ilmu yang didapatnya pada lembaga pendidikan. Keadaan yang demikian adalah cerminan betapa rendah kualitas pendidikan di negeri kita.

Kualitas pendidikan tinggi di dalam mewujudkannya maka dibutuhkan para guru yang profesional guna mengeluarkan lulusan peserta didik yang memiliki kualitas. Seorang pendidik profesional adalah pendidik yang mendahulukan kualitas serta mutu pendidikan. Pelayanan pendidik wajib mencukupi standarisasi keperluan masyarakat dan membuat maksimal kemampuan siswa didasari dari potensinya dan kemampuan yang dipunyai setiap individu. Permendiknas Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2007 menerangkan jika terdapat empat kompetensi menjadi pendidik profesional yakni kompetensi pedagogik, sosial, profesional dan pribadi. Kompetensi yang pendidik miliki itu mengarah ke kinerja guru. Seluruh kompetensi pada seorang guru wajib dipunyainya untuk melaksanakan tanggung jawab serta tugasnya supaya memiliki kinerja yang optimal.

Kinerja seorang pendidik/guru merupakan proses seorang guru pada serangkaian kegiatan belajar mengajar yakni guru membuat rencana kegiatan belajar mengajar, melakukan kegiatan belajar mengajar, dan melakukan penilaian dan membuat evaluasi pembelajaran. Guru yang berperan menjadi tenaga profesional juga diharapkan memiliki pengalaman dan pengetahuan di bidang mereka.

Kinerja guru kita harapkan bisa mendorong relevansi serta kualitas pendidikan, pada pengaplikasiannya di kelas bergantung pada banyak faktor yang berpengaruh dan memiliki keterkaitan. Banyak faktor yang mempengaruhi dan saling berkaitan terhadap kinerja guru, tetapi pada penelitian yang dilakukan hanya meneliti kinerja pendidik yang pengaruhnya pada kepemimpinan sekolah dan kedisiplinan kerja.

Kinerja seorang guru ditentukan antara lain oleh kepemimpinan kepala sekolah. Suksesnya pendidikan di sekolah benar-benar tergantung dari berhasilnya kepala sekolah untuk pengelolaan tenaga kependidikan yang ada pada sekolahnya. Seorang kepala sekolah adalah unsur pendidikan dan memiliki pengaruh untuk peningkatan kinerja pendidik. Mulyasa (2004:25). Seorang kepala sekolah memiliki tanggung jawab pada pelaksanaan proses pembinaan tenaga kependidikan, pendidikan, administrasi sekolah, dan dalam pemeliharaan dan pemberdayaan prasarana maupun sarana.

Seorang kepala sekolah ialah orang yang memimpin dan wajib dapat sebagai cerminan dan dapat merangkul bawahan dan mengendalikan fungsi kepemimpinan sebagai kepala sekolah."Menyangkut kepentingan itu Wahjosumidjo (2003:109) menjelaskan jika kepala sekolah harusnya bisa memberdayakan atau memobilisasi setiap potensi dan sumber daya yang mereka miliki, berkaitan pada bermacam program, evaluasi, proses, kurikulum, pengembangan, belajar mengajar di sekolah, sarana prasarana, mengelola tenaga pengajar, pelayanan pada murid, hubungan masyarakat, dan membuat keadaan sekolah menjadi kondusif.

Selain kepemimpinan seorang kepala sekolah, disiplin kerja termasuk juga benar-benar mempengaruhi dari kinerja guru. Gambaran pribadi dan sikap guru yang ia perlihatkan untuk mencukupi semua aturan di sekolah ialah gambaran disiplin kerja guru. Menurut Sulistyono dan Wijayanto (2015) disiplin kerja seorang guru pada organisasi di sekolah adalah suatu fungsi sebuah manajemen SDM di sekolah yang bersangkutan, dikarenakan pada keadaan yang utuh oleh disiplin seorang pendidik

bisa dijadikan sebagai sesuatu yang mendasar dan tangguh di sebuah organisasi sekolah dalam meraih target yang diinginkan.

Guru sepatutnya memberi pelajaran mengenai kedisiplinan terhadap setiap siswanya. Apabila guru bisa memberikan pelajaran mengenai penciptaan kegiatan dan mengenai kedisiplinan dalam aktivitas pembelajaran. Gabriella dan Tannady (2019:122) guru itu tidak disiplin dalam menjalankan pekerjaan mengikuti dengan setiap tugas pokok dan fungsinya maka akan dapat menyebabkan siswa meniru atau mencontoh sikap dan perilaku tersebut sehingga kinerja proses pembelajaran di kelas akan menurun.

Keadaan dilapangan mengenai kinerja pendidik Sekolah Dasar Negeri pada Kecamatan Sematang Borang Palembang memperlihatkan jika terdapat beberapa tenaga pendidik yang memiliki suatu kecenderungan yang turun tentang disiplin antara lain adalah guru yang telat datang, tidak sesuai jam berangkat dan pulang sesuai yang sudah terjadwal, terkadang lalai dalam menjalankan tugas dan tak Menyusun rancangan perangkat belajar mengajar. Apabila hal itu terus dibiarkan dengan tidak terdapatnya teguran yang dilakukan dengan langsung maupun tidak, dapat berpengaruh pada kinerja guru itu pada kegiatan pembelajaran. Kinerja guru yang kurang maksimal dalam serangkaian kegiatan pembelajaran bisa terlihat pada hasil total pekerjaan setiap guru dengan jangka periode yang sudah ditetapkan kepala sekolah. Tetapi faktanya, total pekerjaan yang beberapa guru hasilkan di Sekolah Dasar Negeri pada Kecamatan Sematang Borang Palembang belum sesuai dengan yang telah diinstruksikan oleh kepala sekolah.

## **B. KAJIAN TEORI**

### **1. Kinerja Guru**

#### **a. Pengertian Kinerja Guru**

Guru bisa disebut menjadi komponen utama pada proses pendidikan. Karena, guru memiliki keterlibatan langsung dalam proses pembelajaran di dalam kelas. Kualitas pendidikan benar-benar ditetapkan pada kualitas kinerja guru untuk melaksanakan proses belajar mengajar, pendidik memiliki tuntutan dalam aktif berperan untuk menempatkan diri menjadi tenaga profesional mengikuti pada tuntutan masyarakat saat ini. Wasistiono (2002:25) menjelaskan jika Kinerja merupakan seluruh hasil manfaat serta dampak pada semua kegiatan mengelolanya setiap saran yang berguna untuk meraih tujuan yang diharapkan

Dijelaskan oleh Smith pada Sedarmayanti (2001:50) kinerja adalah sebuah output atau hasil pada sebuah proses. Selanjutnya Bangun (2012:99) menjelaskan jika kinerja ialah capaian pekerjaan yang diraih seorang didasari pada setiap setiap syarat pekerjaan, syarat-syarat tersebut dikenal menjadi standar kerja, yakni tingkatan yang diinginkan pada sebuah pekerjaan tertentu agar bisa terselesaikan dan diperbandingkan didasari dari tujuan maupun target yang mau diraih.

Menurut Lian, et.al (2020) kinerja guru adalah serangkaian kegiatan belajar mengajar yang menjadi usaha untuk pengembangan kegiatan yang terdapat menjadi kegiatan yang nantinya akan menjadi baik, dan membuat tujuan pendidikan yang telah ditetapkan dalam meraih secara baik lewat kegiatan pembelajaran yang dilaksanakan oleh tenaga pendidik mengikuti pada target serta tujuannya.

Bisa kita ambil kesimpulan jika kinerja guru secara hakikatnya merupakan aktivitas guru didalam melaksanakan kewajiban dan tugas yang dia punyai menjadi seorang pendidik dan pengajar di sekolah yang bisa mencerminkan tentang potensi kerjan mereka untuk menjalankan itu secara keseluruhan.



#### b. Kompetensi Kinerja Guru

Menurut pada Permendiknas Republik Indonesia Nomor. 18 Tahun 2007 mengenai sertifikasi terhadap guru dalam jabatan, disebutkan jika pada uji kinerja guru mencakup 4 kompetensi antara lain:

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

Sedangkan Menurut Sardiman (2007:164) menyebutkan jika ada 10 kompetensi yang wajib dipunyai setiap tenaga pendidik/guru diantaranya:

- 1) Penguasaan materi
- 2) Mengelola aktivitas belajar mengajar
- 3) Mengelola kelasnya
- 4) Memakai sumber maupun media dalam aktivitas belajar mengajar
- 5) Memahami setiap landasan kependidikan
- 6) Mengatur komunikasi didalam pembelajaran
- 7) Melakukan penilaian prestasi murid bagi keperluan pembelajaran
- 8) Mengenal program dan fungsi penyuluhan serta bimbingan disekolah
- 9) Melaksanakan serta mengenal administrasi sekolah
- 10) Paham pada setiap prinsip serta membuat tafsiran hasil dari penelitian terhadap pendidikan untuk kebutuhan pembelajaran.

#### c. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah kegiatan yang mutlak wajib dilaksanakan agar bisa tahu prestasi yang dapat diraih tiap karyawan. Proses menilai suatu kinerja adalah suatu sistem formal yang dipakai untuk berbagai kurun waktu tertentu dalam melakukan penilaian prestasi kerja karyawan. Dikutip dari Husaini Usman (2008: 458) mengemukakan jika terdapat lima faktor yang merupakan kriteria terpopuler untuk melaksanakan penilaian kinerja yakni (1) kualitas pekerjaan, antara lain: akurasi, ketelitian, penerimaan penampilan serta keluaran (2) kuantitas dari sebuah pekerjaan, mencakup: volume keluaran serta peranan, (3) supervisi yang dibutuhkan, antara lain: saran dan perbaikan serta arahan (4) kehadiran, antara lain : regulasi, bisa diandalkan ataupun dipercaya dan ketentuan waktu, (5) konservasi, mencakup: pencegahan kerusakan, pemborosan serta pemeliharaan alat-alat.

#### d. Indikator Kinerja Guru

Menurut Supardi (2013: 23) pada kaitannya terhadap kinerja guru, lalu dijelaskan indikator yang memiliki sangkutan pada setiap guru yakni:

- 1) Kemampuan menyusun persiapan dan perencanaan mengajar;
- 2) Menguasai materi pembelajaran yang akan diberikan terhadap murid;
- 3) Menguasai strategi dan metode mengajar;
- 4) Memberikan setiap tugas terhadap siswa; dan
- 5) Kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi.

## 2. Kepemimpinan Kepala Sekolah

#### a. Pengertian Kepemimpinan Kepala Sekolah

Dikutip dari Wahjosumidjo (2013:431) menjelaskan jika kepemimpinan dari seorang kepala sekolah sumbangan ataupun prestasinya yang diberikan dari kepemimpinannya, yang dilakukan dengan kualitatif ataupun kuantitatif yang terhitung dengan tujuan untuk menolong supaya tujuan sekolahnya dapat

diraih."Dijelaskan oleh Kristiawan (2017: 15) Kepemimpinan seorang kepala sekolah merupakan pemimpin suatu instansi sekolah maupun pendidikan dan mempengaruhi, menggerakkan serta mendorong setiap pihak yang terkait dengan instansi yang berkaitan dalam meraih tujuan instansi tersebut."Sementara dijelaskan Lipham dalam Mulyasa (2013:6) kepemimpinan seorang kepala sekolah adalah sebuah faktor penting yang bisa membantu terbentuknya sekolah yang efektif, akuntabel dan produktif.

Sementara Mulyasa (2013:17) mengatakan jika kepala sekolah didalam kepemimpinannya adalah usaha yang dijalankan serta hasil yang bisa diraihnya untuk mengaplikasikan pengelolaan sekolah dalam membuat tujuan pendidikan terwujud dengan efisien dan efektif, produktif, serta akuntabel.

Didasari dari beberapa pernyataan sarjana diatas maka jadi bisa kita buat simpulan jika kepemimpinan kepala sekolah ialah kompetensi dan keahliannya, yaitu hard ataupun soft skill, dalam memberi pengaruh terhadap semua sumber daya sekolah supaya dapat meraih sasaran dan tujuan yang sudah ditentukan sekolah.

#### b. Indikator Gaya Kepemimpinan

Ketika melaksanakan kepemimpinan, kepala sekolah mempunyai sebuah standar didalam pekerjaannya yang wajib dilaksanakan. Menurut Mulyasa (2013:97) hal yang wajib dijalankan oleh kepala sekolah adalah peran menjadi pemimpin dengan melaksanakan fungsi seperti dibawah ini:

Kepala sekolah menjadi :

- 1) pendidik (educator)
- 2) manajer
- 3) administrator
- 4) supervisor
- 5) pemimpin (leader)
- 6) inovator
- 7) motivator

### 3. Disiplin Kerja

#### a. Pengertian Disiplin Kerja

Dikutip dari Slamet (2007:214) menerangkan jika disiplin asal katanya adalah kata "Disciple" yang memiliki arti belajar. Dikutip dari Robbins di dalam Slamet (2007:216) mendefinisikan jika disiplin ialah tingkah laku dan sikap yang dijalankan secara sukarela serta penuh kesediaan dan kesadaran berdasarkan setiap peraturan yang sudah ditentukan oleh atasan atau organisasi secara tertulis maupun tidak.

Hasibuan dalam Sinambela (2016:335) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah keahlian kerja seorang yang dengan tertata, terus-menerus bekerja dan tekun mengikuti setiap peraturan yang ada dan tak membaut pelanggaran terhadap peraturan yang telah ditentukan. Sementara dikutip dari Sinambela (2018:335), ia menjelaskan jika disiplin kerja merupakan kesediaan, rasa sadar serta pegawai menuruti setiap aturan organisasi maupun setiap norma sosial yang terdapat. Diantara pendapat diatas ada juga pendapat yang diutarakan oleh Hasibuan (2006:444) menjelaskan jika kerelaan serta kesadaran individu untuk menaati setiap aturan perusahaan serta setiap norma sosial yang ada.

Berdasarkan sejumlah pendapat para sarjana diatas bisa peneliti simpulkan jika Disiplin kerja ialah suatu faktor yang penting pada kegiatan-kegiatan dalam meraih tujuan yang diharapkan. Terdapatnya disiplin kerja membuat pendidik bisa mempertahankan kinerja mereka.



Didasari dari sejumlah pendapat yang telah dikemukakan diatas bisa kita ambil simpulan jika disiplin kerja ialah sikap taat dan setia seseorang maupun sekelompok orang pada setiap aturan yang berwujud perbuatan dalam sebuah organisasi/organisasi bagi tujuan

b. Pendekatan Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2000:130) supaya menjadi pendidik yang memiliki disiplin, pendekatan harus dilakukan. Terdapat 3 pendekatan disiplin yakni disiplin modern, tradisi serta yang terakhir disiplin mengenai tujuan:

Pendekatan disiplin :

- 1) Modern
- 2) Melalui tradisi
- 3) Tujuan

Pendekatan disiplin kerja dilakukan tujuannya tidak lain adalah supaya guru mempunyai tanggung jawab perbuatan yang dilakukan, dan pihak pimpinan dapat memperikan sanksi atau hukuman sesuai aturan yang telah ditetapkan.

Menurut Mangkunegara (2000:131) menyatakan bahwa penyelenggaraan dalam memberi hukuman pada seorang yang melanggar disiplin kerja dengan secepat mungkin memberi teguran, impersonal serta konsisten. Untuk pendidik yang kedapatan pelanggaran kerja pada disiplin harus diberi satu hingga yang ketiga kali. Hal tersebut memiliki tujuan supaya individu yang memiliki sangkutan sadar terhadap pelanggaran yang dia lakukan, surat peringatan bisa menjadi sebuah bahan pertimbangan untuk melakukan penilaian kondisi pendidik dan juga memberikan sanksi terhadap guru yang melakukan pelanggaran disiplin wajib konsisten, supaya guru bisa menghargai setiap peraturan yang sudah ditetapkan oleh sekolah yang bersangkutan.

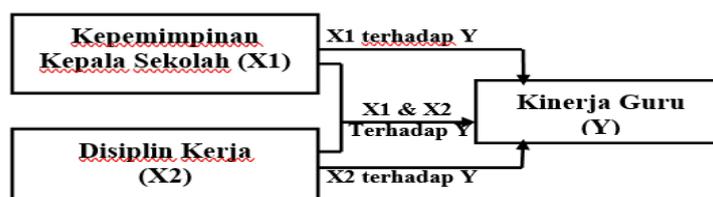
c. Indikator Disiplin Kerja

Tingkatan dari disiplin kerja seorang bisa kita lihat melalui sejumlah indikator disiplin kerja. Dikutip dari Hasibuan (2016:194) sejumlah indikator disiplin kerja antara lain:

- 1) Kemampuan serta Tujuan
- 2) Teladan pimpinan
- 3) Balas jasa
- 4) Keadilan
- 5) Waskat
- 6) Sanksi Hukuman
- 7) Ketegasan
- 8) Hubungan kemanusia

**Kerangka Pemikiran**

Kerangka konseptual penelitian yang dilaksanakan bisa terlihat digambar seperti di bawah ini.



**Gambar Kerangka Pemikiran**

## Hipotesis Penelitian

- H1 : Secara parsial, diduga ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah (X1) terhadap kinerja guru(Y) SD Negeri di Kecamatan Sematang Borang Palembang.
- H2 : Secara parsial, diduga ada pengaruh disiplin kerja (X2) terhadap kinerja guru (Y) SD Negeri di Kecamatan Sematang Borang Palembang.
- H3 : Secara simultan, diduga ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah (X1) dan disiplin kerja (X2) secara simultan terhadap kinerja guru (Y) SD Negeri di Kecamatan Sematang Borang Palembang.

## C. METODE PENELITIAN

### Lokasi Penelitian

Penelitian yang dilakukan berlokasi pada Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Sematang Borang Palembang.

### Populasi dan Sampel Penelitian

Dijelaskan Hadari Nawawi (2005:141) menerangkan jika populasi merupakan semua subjek penelitian yang bisa berasal dari manusia, berbagai benda, hewan, tumbuhan, sejumlah gejala, nilai tes, maupun setiap kejadian yang menjadi sumber daya yang memiliki sebuah ciri-ciri spesifik.

Pada penelitian yang dilakukan populasi yang dimaksudkan ialah keseluruhan guru Sekolah Dasar Negeri yang ada pada Kecamatan Sematang Borang Palembang yang berjumlah 95 orang, antara lain yang memiliki status PNS, Guru Tidak Tetap, Honorer dan Guru Bantu. Berdasarkan hal itu maka total populasi pada penelitian ini bisa dirincikan menjadi:

DATA POPULASI PENELITIAN		
No.	Nama Sekolah	Jumlah Guru
1	SD Negeri 245 Palembang	28
2	SD Negeri 246 Palembang	27
3	SD Negeri 247 Palembang	28
4	SD Negeri 248 Palembang	12
Jumlah		95

Sumber : SD Negeri di Kecamatan Sematang Borang Palembang, Tahun 2021

Dijelaskan oleh Arikunto (2016:131), Sampel ialah beberapa ataupun menjadi perwakilan populasi yang nantinya digunakan untuk diteliti. Sampel yang digunakan pada penelitian yang dilakukan memakai model sampling jenuh yakni teknik sampel yang mana seluruh anggota populasi dipakai untuk sebagai sampel. Kemudian Arikunto dalam (Sari, 2009 : 19) menyatakan bahwa jika subyek < 100, ada baiknya semua subyek digunakan, hingga penelitian menjadi penelitian populasi. Mekanisme sampel pada penelitian yang dilakukan berjumlah 95 orang.

## Variabel dan Definisi Operasional Penelitian

### Variabel

Penelitian yang dilaksanakan memakai 3 variabel, yakni variabel kepemimpinan kepala sekolah, variabel disiplin kerja dan variabel kinerja guru. Ketiga variabel tersebut kemudian dibuat kelompok sebagai variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*).



## **Definisi Operasional Penelitian**

### **1. Kepemimpinan Kepala Sekolah**

Dijelaskan oleh Kristiawan (2017: 15) Kepemimpinan seorang kepala sekolah merupakan pemimpin suatu instansi sekolah maupun pendidikan dan mempengaruhi, menggerakkan serta mendorong setiap pihak yang terkait dengan instansi yang berkaitan dalam meraih tujuan instansi tersebut. Dikutip dari Wahjosumidjo (2013:431) sumbangan ataupun prestasi yang diberi dari kepemimpinan seorang kepala sekolah, dengan kualitatif ataupun kuantitatif yang bisa dihitung dengan tujuan untuk menolong supaya tujuan sekolah dapat diraih adalah definisi dari kepemimpinan kepala sekolah

### **2. Disiplin Kerja**

Sementara menurut Sinambela (2018:335), menjelaskan jika disiplin kerja merupakan kesediaan dan rasa sadar serta pegawai menuruti setiap aturan organisasi maupun setiap norma sosial yang ada. Didalam kaitan mengenai pekerjaan, disiplin adalah sebuah perilaku dan sikap yang memperlihatkan kepatuhan pada peraturan. Sikap ini akan timbul apabila sudah timbul niat pada pribadi guru tersebut, hal tersebut jauh lebih kuat mendorong sikap dan tingkah laku agar menaati dan patuh terhadap peraturan sekolah. Tingkah laku dan sikap timbul dengan adanya bermacam inisiatif, kemauan serta kemauan dalam menaati semua peraturan yang ada.

### **3. Kinerja Guru**

Menurut Lian, et.al (2020) kinerja guru adalah serangkaian kegiatan belajar mengajar yang menjadi usaha untuk pengembangan kegiatan yang terdapat sebagai kegiatan yang nantinya akan menjadi baik, dan membuat tujuan pendidikan yang telah ditetapkan dalam meraih secara baik lewat kegiatan pembelajaran yang dilaksanakan oleh tenaga pendidik mengikuti pada target serta tujuannya.

## **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik dalam mengumpulkan data di penelitian yang dilaksanakan lewat beberapa cara yaitu:

- a. Angket dan Kuesioner, dijelaskan oleh Arikunto (2016:102) menjelaskan angket adalah pertanyaan yang diberi ke orang yang maksudnya supaya orang yang diberikan itu memiliki kesediaan memberi respon mengikuti apa yang diinginkan pemberi angket. Dalam penyebaran angket kepada responden yang menjadi sampel menggunakan skala likert.
- b. Wawancara, menurut Moleong (2007:186) adalah komunikasi yang memiliki tujuan yang telah ditentukan. Komunikasi dua orang, pewawancara menjadi pemberi pertanyaan lalu narasumber menjadi pemberi jawaban.
- c. Dokumentasi, Kartika (2017:74) menyebutkan pengumpulan beberapa dokumen yang dibutuhkan dan akan menjadi bahan data informasi mengikuti pada permasalahan di penelitian, contohnya nama dan jumlah pegawai, data guru, foto-foto kegiatan, dan sebagainya.

## **Uji Coba Instrumen Penelitian**

Uji ini dipakai agar tahu validitas serta reliabilitasnya sebuah instrumen. Uji ini dilakukan pada responden guru SD Negeri 106 Palembang sebanyak 95 orang. Uji ini dilaksanakan dan bertujuan agar tahu apakah instrumen yang digunakan telah tergolong baik ataupun belum baik.

a. Uji Validitas

Validitas memiliki artian seberapa jauh kecermatan dan ketelitian sebuah alat pengukur untuk menjalankan fungsinya dalam mengukur. Jika pengukuran tepat mengajarkan bahwa alat tersebut bisa memberi hasil pengukuran seperti ukuran yang dimaksud, sementara cermat mengindikasikan jika pengukuran itu dapat memberi cerminan tentang sekecil-kecilnya perbedaan yang ada antara subjek satu terhadap subjek lainnya.

Untuk menghasilkan pernyataan yang dikatakan valid dari kuesioner bisa terlihat pada nilai sig (2 tailed). Pertanyaan yang valid dan bisa dipakai dalam penelitian selanjutnya adalah nilai sig (2 tailed) yang lebih kecil ataupun sama dengan  $\alpha = 5\%$  (tingkat kepercayaan 95 %), dan nilai sig 2 lebih besar dari  $\alpha$  tidak dipakai dalam penelitian selanjutnya.

b. Uji Reliabilitas

Uji ini bertujuan supaya tingkat konsistensi instrumen dapat terlihat, yang berarti jika instrumen diujicobakan terhadap kelompok subjek memperlihatkan ketetapan atau konsistensi hasil pengukuran, jika alat yang digunakan untuk mengukur sama digunakan oleh orang yang tidak berbeda dalam periode yang tidak sama, ataupun digunakan oleh orang yang tidak sama dalam periode yang sama atau tidak sama. Uji reliabilitas instrumen penelitian yang dimaksud ialah daftar pernyataan dipakai metode internal consistency yang menyebabkan permasalahan yang muncul karena penyajian berulang bisa terhindar. Sebuah data disebut reliabel apabila nilai alpha cronbach  $> 0.6$  jadi data bisa kita sebut tidak reliabel, ketika nilai alpha cronbach  $< 0.6$  jadi datanya bisa kita nyatakan tidak reliabel

### Teknik Analisis Data

Setelah adanya perolehan data pada penelitian yang dilaksanakan, maka dilakukan pengujian persyaratan analisis yaitu uji prasyarat maupun pengujian terhadap hipotesis. Pengujiannya memakai program SPSS *for Windows*.

### Uji Prasyarat Analisis

Uji prasyarat analisis merupakan salah satu syarat jika ingin melakukan analisa dengan baik dalam pengujian hipotesis. Adapun yang menjadi syarat uji analisis regresi pada penelitian yang dilaksanakan mencakup:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dipakai agar tahu apakah setiap variabel pada penelitian memilih sebaran data atau sebaran normal maupun tak normal. Uji normalitas data pada penelitian yang dilakukan memakai uji Kolmogorov-Smirnov

Menurut Santoso (2013:169) Uji Kolmogorov-Smirnov disebutkan jika ketika nilai nilai signifikansi ataupun nilai probabilitas p lebih besar dari 0,05 jadi sampel tersebut distribusinya dapat dinyatakan normal tetapi ketika nilai signifikansi ataupun nilai probabilitas p lebih besar 0,05 jadi sampel dapat dikatakan tak normal dalam distribusinya.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini dipakai dalam mencari tahu persamaan varian setiap variabel bebas serta terikat."identifikasi dalam permasalahan heteroskedastisitas menggunakan cara memperhatikan grafik distribusi nilai residual."Uji ini memakai metode grafik scatterplot yaitu Regression Standardized Predicted Value menggunakan Regression Studentized Residual. Santoso (2013:146) menyatakan apabila distribusi data polanya tidak berbentuk jelas atau abstrak, setiap titik data tersebar pada bagian atas serta bawah angka 0 disumbu Y. dengan demikian bisa disimpulkan jika



pada model regresi heteroskedastisitas tak terjadi, atau bisa dikatakan pada model regresi ada persamaan varian dari residual sebuah pengamatan terhadap yang lain.

#### c. Uji Linieritas

Uji Linieritas memiliki tujuan supaya tahu jika setiap variabel yang ada di penelitian ini memiliki hubungan linier dengan signifikan ataupun tidak signifikan, dikarenakan baiknya sebuah data harusnya ada hubungan linear diantara variabel prediktor (X) terhadap variabel kriterium (Y). Agar bisa tahu tentang hal tersebut, dua variabel perlu diuji dengan memakai uji F pada taraf signifikan 5%. Apabila nilai Sig F < 5% menunjukkan sebuah hubungan yang tak linier, sementara apabila nilai sig F > ataupun = 5% dapat dikatakan hubungannya memiliki sifat linier.

#### d. Uji Multikolenieritas

Uji multikolinieritas memiliki tujuan dalam melakukan uji apakah pada suatu model regresi terdapat korelasi antara variabel bebas penelitian. Baiknya Model regresi harusnya pada korelasi diantara variabel bebas tidak terjadi. Terdapat korelasi antar variabel tersebut ataupun tidak bisa dilihat melalui peninjauan nilai Variance Inflation Factor (VIF) serta Tolerance. Apabila nilai VIF lebih kecil dari 10 serta Tolerance lebih besar dari 0,1 jadi bisa dikatakan tak terdapat korelasi yang sempurna diantara variable bebas serta kebalikannya.

### Uji Hipotesis

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

Uji serentak ataupun yang biasa disebut uji simultan dipakai agar tahu apakah kedua variabel bebas dalam penelitian dengan serentak (simultan) memiliki pengaruh pada variabel bebas, atau apakah variabel X1 dan X2 dengan bersamaan memiliki pengaruh pada variabel Y dengan menggunakan Uji F ataupun uji koefisien regresi dengan bersama-sama. Dalam menyatakan ada pengaruh atau tidak dengan simultan (bersamaan) didapat berdasarkan dari perbandingan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  dalam analisis regresi. Jika nilai sig < 0.05, atau  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka hipotesis diterima.

#### b. Uji Parsial (Uji t)

Uji secara parsial (uji-t) terhadap setiap variabel independen yakni kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) dilakukan agar diketahui setiap variabel independen secara mandiri dipengaruhi secara signifikan atau tidak. Variabel independen diketahui memiliki pengaruh positif jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan terlihat nilai signifikansinya. Variabel independen berpengaruh secara signifikan (signifikansi <  $\alpha$  (0.05) ) pada variabel dependen.

#### c. Uji Koefisien Determinan ( $R^2$ )

Supaya dalam penelitian ini peneliti mengetahui berapa besarnya peranan yang diberi variabel independen pada variabel dependen maka harus dilaksanakan uji koefisien determinasi. Hal ini bisa terlihat pada hasil seberapa besar nilai r squarenya setelah dilakukan olah data.

## D. HASIL PENELITIAN

### a. Uji Validitas

Pengujian validitas variabel kepemimpinan kepala sekolah, disiplin kerja dan kinerja guru yang masing-masing ada pada kuesioner ada sebanyak 25 pernyataan, dan dari hasil pengolahan data diperoleh bahwa tidak semua butir pertanyaan mempunyai nilai yang valid, karena mempunyai nilai  $r_{hitung} < r_{tabel}$  atau < 0.3610,

sehingga butir yang tak valid tidak dapat digunakan dalam penelitian selanjut karena hanya butir yang valid (nilai  $r_{hitung} < \text{nilai } r_{tabel}$ ) yang dapat digunakan, seperti yang ada dalam tabel sebagai berikut:

Pertanyaan	$r_{Hitung}$			$R_{Tabel}$
	$X_1$	$X_2$	Y	
Item 1	0,559	0,362	0,576	0,3610
Item 2	0,413	0,563	0,620	0,3610
Item 3	0,562	0,536	0,703	0,3610
Item 4	0,619	<b>0,255</b>	0,589	0,3610
Item 5	0,592	0,511	0,702	0,3610
Item 6	0,412	0,564	0,513	0,3610
Item 7	0,495	0,656	0,574	0,3610
Item 8	0,482	0,416	0,646	0,3610
Item 9	<b>0,273</b>	<b>0,360</b>	0,612	0,3610
Item 10	0,668	0,487	0,656	0,3610
Item 11	0,567	0,655	0,450	0,3610
Item 12	0,588	0,491	0,372	0,3610
Item 13	0,444	0,535	0,493	0,3610
Item 14	0,460	0,524	0,413	0,3610
Item 15	0,411	0,449	<b>0,342</b>	0,3610
Item 16	0,427	0,472	0,676	0,3610
Item 17	0,603	0,507	0,557	0,3610
Item 18	0,394	0,454	0,417	0,3610
Item 19	0,560	0,534	<b>0,351</b>	0,3610
Item 20	0,474	0,425	0,393	0,3610
Item 21	0,469	0,602	0,425	0,3610
Item 22	0,641	0,603	0,533	0,3610
Item 23	0,604	0,595	0,462	0,3610
Item 24	0,482	0,589	0,586	0,3610
Item 25	0,650	0,557	0,520	0,3610

Dari tabel di atas menunjukkan pertanyaan item 9 pada variabel kepemimpinan kepala sekolah bernilai  $0.273 < 0.3610$  (tidak valid), dan pada variabel disiplin kerja pada pertanyaan item 4 dan 9 nilainya  $0.255 < 0.3610$  dan  $0.360 < 0.3610$ , jadi kedua item ini tidak valid, sedangkan pada variabel kinerja guru untuk pertanyaan item 15 dan 19 tidak valid karena mempunyai nilai  $0.342$  dan  $0.351 < r_{tabel}$  ( $0.3610$ ).

#### b. Uji Reliabilitas

Hasil pengujian reliabilitas yang memakai SPSS For Windows pada penelitian ini ialah seperti dibawah ini:

Hasil Uji Reliabilitas			
Variabel	Cronbach's Alpha	Batas Minimal	Hasil
Kinerja Guru	0.918	0.60	Reliabel
Kepemimpinan Kepala Sekolah	0.911	0.60	Reliabel
Disiplin Kerja	0.910	0.60	Reliabel

Berdasarkan pengujian reliabilitas menggunakan SPSS For Windows 21 seperti Tabel diatas, memperlihatkan bahwa nilai koefisien Cronbach Alpha variabel kinerja

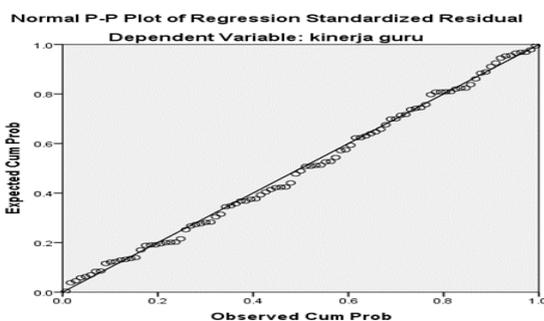


guru, kepemimpinan kepala sekolah, disiplin kerja mempunyai nilai lebih besar 0.60. itu memperlihatkan jika semua variabel yang digunakan untuk pengujian selanjutnya.

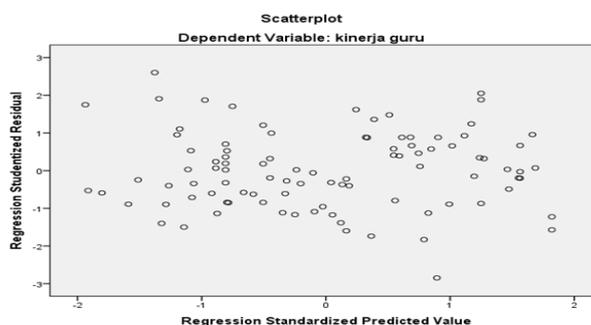
**c. Pengujian Prasyarat Analisis Data**

**a) Uji Normalitas**

Hasil uji normalitas melalui uji kolmogorov-Smirnov memperlihatkan variabel penelitian yang didapat untuk nilai signifikansi yaitu 0,200 dibandingkan pada 0,05 > signifikansi (sig > 0,05). Kesimpulan yang didapat ialah data penelitian memiliki distribusi secara normal terlihat dari setiap variabel pada penelitian memiliki distribusi distribusi normal. Tidak hanya hasil uji memakai metode statistik (uji kolmogorov-Smirnov) namun pula mendapat dukungan dengan hasil uji memakai metode grafik. Hasilnya memakai metode grafik yakni melalui grafik normal probability plot. Adapun hasil pengujian melalui grafik normal probability plot memperlihatkan data tersebar serta ikut pada arah garis diagonal, kesimpulan tentang hal tersebut adalah data pada penelitian ini terdistribusi secara normal, seperti pada gambar berikut:



**b) Uji Heteroskedastisitas**



Berdasarkan hasil pengolahan data menunjukkan jika distribusi data tak terkumpul dalam suatu titik, terbukti dari adanya data diwilayah negatif serta positif, dan data tak membuat sebuah pola. Karenanya hal tersebut bisa dikatakan tak ada gejala heterosdastisitas pada uji ini, oleh karena itu uji regresi linier bisa dilaksanakan dikarenakan syarat pada uji sudah dipenuhi. Uji hipotesis dilaksanakan setelah pemenuhan uji prasyarat.

**c) Uji Linieritas**

Hasil uji linieritas yang memperlihatkan seluruh variabel bernilai signifikansi yang > 0.05 (sig > 0.05) dengan kata lain hal tersebut memperlihatkan seluruh variabel penelitian dikatakan linier, yaitu hubungan diantara variabel bebas dan variabel terikat memiliki sifat garis lurus. Dan didasari dari hasil penghitungan memakai program SPSS maka kita ketahui jika hasil nilai signifikansi kepemimpinan

kepala sekolah menjadi variabel bebas terhadap kinerja guru menjadi variabel terikat dengan nilai  $0.062 > 0.05$  menandakan jika ada hubungan yang linear diantara variabel kepemimpinan kepala sekolah pada variabel kinerja guru. Hal ini juga didapat dari nilai  $F_{hitung}$  dengan nilai  $1.659 < \text{nilai } F_{tabel}$  dengan nilai 3.10. Lalu hasil hitung memakai program SPSS maka kita ketahui hasil nilai signifikansi disiplin kerja menjadi variabel bebas pada kinerja guru menjadi variabel terikat dengan nilai  $0.251 > 0.05$  menandakan jika ada hubungan yang linear diantara variabel disiplin kerja pada variabel kinerja guru. Hal ini juga didapat dari nilai  $F_{hitung}$  dengan nilai  $1.243 < \text{nilai } F_{tabel}$  dengan nilai 3.10.

#### d) Uji Multikolenieritas

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	24.972	13.030		1.916	.058		
Kepemimpinan kepala sekolah	.508	.133	.392	3.811	.000	.756	1.323
Disiplin kerja	.234	.127	.190	2.842	.069	.756	1.323

a. Dependent Variable: kinerja guru

Dari hasil pengujian multikolinieritas untuk variabel kepemimpinan kepala sekolah (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja guru (Y) pada tabel diatas terlihat setiap variabel mempunyai nilai tolerance  $0.756 > 0.10$  serta nilai VIF  $1.323 < 10.0$ . Dengan hasil nilai tolerance  $> 0.10$  dan nilai VIF  $< 10.0$  maka bisa ditarik kesimpulan jika tak menimbulkan multikolinieritas atau non multikolinieritas antara variabel bebas pada model regresi.

### Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis dilaksanakan agar terlihat signifikan pengaruh kepemimpinan kepala sekolah serta disiplin kerja baik dengan parsial dan bersama-sama kepada kinerja guru pada SD Negeri di Se-Kecamatan Sematang Borang Kota Palembang. Uji hipotesis dengan parsial dengan penggunaan uji t, sedangkan uji F dilakukan dalam melakukan uji hipotesis secara simultan.

#### a. Pengujian Hipotesis secara Simultan (Uji F)

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1145.216	2	572.608	16.439	.000 <sup>b</sup>
	Residual	3204.532	92	34.832		
	Total	4349.747	94			

a. Dependent Variable: Kinerja guru

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan kepala sekolah, Disiplin kerja

Tabel di atas terlihat nilai  $F_{hitung}$  adalah senilai 16.439 dan signifikansi senilai 0.000. itu memperlihatkan jika nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $16.439 > F_{tabel}$  3.10 menyatakan kinerja guru terpengaruh secara simultan variabel independen (kepemimpinan kepala sekolah dan disiplin kerja). Tingkatan signifikansi senilai  $0.000 < 0.05$  atau 5%, kesimpulan ini menunjukkan simultan keseluruhan variabel independen yaitu variabel dependen yaitu kinerja guru terpengaruh secara signifikan oleh



kepemimpinan kepala sekolah dan disiplin kerja. Kesimpulan yang berdasar ini memperlihatkan hipotesis penelitian jika kinerja guru dipengaruhi kepemimpinan kepala sekolah dan disiplin kerja yang bisa kita terima.

**b. Pengujian Hipotesis secara Parsial (Uji t)**

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.972	13.030		1.916	.058
	Kepemimpinan kepala sekolah	.508	.133	.392	3.811	.000
	Disiplin kerja	.234	.127	.190	2.842	.039

a. Dependent Variable: kinerja guru

Tabel di atas terlihat nilai  $t_{hitung}$  dan derajat signifikansi tiap variabel independen ialah kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) yang menjadi indikator diterima dan ditolaknya hipotesis."Berikut ini penjelasan pengujian hipotesis memperoleh hasil dari uji parsial (uji t) :

- Variabel kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ) nilai  $t_{hitung}$  dengan nilai 3.811 > nilai  $t_{tabel}$  1.9863 dalam tingkatan signifikansinya dengan nilai 0.000 < 0.05 jadi terima  $H_1$  serta tolak  $H_0$ . Kesimpulan yang diperoleh kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh secara positif serta signifikansi kepada kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Sematang Borang Kota Palembang.
- Variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) nilai  $t_{hitung}$  dengan nilai 2.842 > nilai  $t_{tabel}$  1.9863 dan tingkatan signifikansinya dengan nilai 0.039 < 0.05 jadi  $H_1$  dan  $H_0$  diterima. Kesimpulan yang diperoleh pada variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) dengan parsial dipengaruhi secara positif serta signifikansi kepada kinerja guru SD Negeri Sematang Borang Kota Palembang.

**c. Pengujian Koefisien Determinan ( $R^2$ )**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.513 <sup>a</sup>	.263	.247	5.90185

a. Predictors: (Constant), kepemimpinan kepala sekolah, Disiplin kerja

b. Dependent Variable: kinerja guru

Berdasarkan tabel diatas didapat bahwa untuk hasil angka yang didapat dari koefisien determinasi R Square ( $R^2$ ) dengan nilai 0,263 hal tersebut mengartikan jika Kepemimpinan kepala sekolah dan disiplin kerja dapat berkontribusi dengan nilai 26.3 % terhadap kinerja guru SD Negeri Sematang Borang Kota Palembang. Sehingga dapat dikatakan terdapat faktor lainnya yang mempengaruhi pada penelitian yang dilaksanakan.

**E. PEMBAHASAN**

**a. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru pada SD Negeri di Kecamatan Sematang Borang Kota Palembang.**

Hasil penelitian parsial ini memperlihatkan kepemimpinan kepala sekolah memberikan pengaruh positif serta signifikan pada kinerja guru. Pengaruh positif menunjukkan jika pengaruh kepemimpinan kepala sekolah adalah searah dengan kinerja guru.

Dengan pengolahan data menggunakan program SPSS maka didapat hasil penelitian jika kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh yang signifikan pada kinerja guru. Di mana hasil tersebut memberi dukungan pada hipotesis yang diajukan yang mana terdapat pengaruh yang signifikan diantara kepemimpinan kepala sekolah pada kinerja guru. Hal tersebut dapat terlihat pada hasil yang didapat regresi linier sederhana (Uji-t) yaitu  $(3.811 > 1.9863$  atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$ ) artinya tolak  $H_0$  serta terima  $H_a$  dan ditarik kesimpulan bahwa dengan parsial dinyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan diantara kepemimpinan kepala sekolah pada kinerja guru pada Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Sematang Borang Kota Palembang. Penelitian yang dilakukan sejalan Ngiode (2016) melaksanakan penelitian mengenai Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru MTs.N Batudaa Kabupaten Gorontalo. Hasil dari penelitiannya memperlihatkan jika 1) adanya pengaruh signifikan serta positif kepemimpinan seorang kepala sekolah pada kinerja guru 2) adanya pengaruh signifikan serta positif motivasi kerja pada kinerja guru 3) adanya pengaruh signifikan serta positif disiplin kerja pada kinerja guru 4) adanya pengaruh signifikan dan positif kepemimpinan seorang kepala sekolah, disiplin kerja serta motivasi kerja pada kinerja guru di MTsN Batudaa Kabupaten Gorontalo.

**b. Pengaruh Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Guru (Y) pada SD Negeri di Kecamatan Sematang Borang Kota Palembang.**

Hasil penelitian parsial yang dilakukan memperlihatkan disiplin kerja berpengaruh positif serta signifikan pada kinerja guru. Pengaruh positif memperlihatkan jika pengaruh disiplin kerja ialah satu arah pada kinerja guru ataupun dapat dikatakan disiplin kerja secara baik atau tinggi dapat memberikan pengaruh pada kinerja guru yang tinggi ataupun baik, oleh karena itu sebaiknya jika disiplin kerja buruk ataupun rendah jadi kinerja guru nantinya dapat buruk atau rendah. Signifikansi pengaruh memperlihatkan disiplin kerja yang memegang peran krusial untuk peningkatan kinerja guru.

Selain itu dari hasil pengolahan data memperlihatkan jika disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan pada kinerja guru. Itu selaras seperti pada hipotesis yang telah diajukan jika ada pengaruh secara signifikan diantara disiplin kerja pada kinerja guru. Hal ini ditunjukkan berdasarkan yang didapat dari hasil regresi linier sederhana (Uji-t) yaitu diperoleh  $(2.842 > 1.9863$  atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$ ) artinya tolak  $H_0$  serta terima  $H_a$  oleh karena itu bisa disimpulkan jika dengan parsial dinyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja pada kinerja guru pada SD Negeri di Kecamatan Sematang Borang Kota Palembang. Penelitian yang dilakukan juga didukung dari penelitian Hakim (2017) melaksanakan penelitian mengenai Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Guru di SMK Teknik Dipanegara Tebing Tinggi. Hasil uji secara serentak diketahui bahwa etos kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif serta signifikan pada efektivitas kerja guru tidak berpengaruh positif serta signifikan pada efektivitas kerja guru di SMK Teknik Dipanegara, serta disiplin kerja memiliki pengaruh positif serta signifikan pada efektivitas kerja guru di SMK Teknik Dipanegara Tebing Tinggi.

**c. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Guru (Y) pada SD Negeri di Kecamatan Sematang Borang Kota Palembang.**

Pelaksanaan olah data memakai dari program SPSS *for window* lewat analisis *product moment* memperlihatkan bahwa di mana hal ini ditunjukkan dari hasil yang



didapat pada hasil regresi linier berganda (Uji-F) yaitu menunjukkan nilai  $F_{hitung}$  dengan nilai  $16.439 > F_{tabel}$  3.10 menyatakan kinerja guru terpengaruh secara simultan variabel independen (kepemimpinan kepala sekolah dan disiplin kerja). Tingkatan signifikansi senilai  $0.000 < 0.05$  atau 5%. Persen peranan pengaruh variabel independen pada variabel dependen bisa kita ketahui melalui analisis koefisien determinasi. Hasil yang ditunjukkan di penelitian ialah kepemimpinan kepala sekolah dan disiplin kerja berpengaruh dengan signifikan dan simultan pada guru dalam hal kinerja pada SD Negeri di Kecamatan Sematang Borang Kota Palembang. Penelitian ini memiliki kemampuan dalam pembuktian hipotesis ketiganya. Berpengaruhnya kepemimpinan kepala sekolah dan disiplin kerja berkontribusi kepada kinerja guru bernilai 0,247 atau 24,7%. Selarasnya dengan penelitian yang dilakukan pada beberapa penelitian terdahulu seperti yang dilakukannya Kalori (2008) memperlihatkan berpengaruh secara signifikannya simultan motivasi yang ditambah disiplin kerja kepada kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Pematang.

## **F. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **1. Kesimpulan**

Berdasarkan pada penelitian yang telah dilakukan bisa ditarik kesimpulan jika:

- a. Kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh yang positif dan signifikan pada kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Sematang Borang Kota Palembang. itu mengindikasikan jika makin tingginya kepemimpinan kepala sekolah dapat membuat kinerja guru makin menjadi baik."kebalikannya jika makin rendahnya kepemimpinan kepala sekolah maka makin kurang baik.
- b. Disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan pada kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Sematang Borang Kota Palembang. Itu mengindikasikan jika semakin disiplin kerja membuat kinerja guru semakin membaik juga. Kebalikannya semakin nya disiplin kerja membuat kinerja guru makin menjadi kurang baik.
- c. Kepemimpinan dari seorang kepala sekolah serta disiplin kerjanya dengan bersamaan memberi pengaruh yang signifikan pada kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Sematang Borang Kota Palembang. Kinerja guru dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan kepala sekolah serta disiplin kerjanya, selain itu kinerja pula terpengaruh dari variabel lainnya diluar model penelitian, seperti variabel etos kerja, motivasi kerja dan variabel-variabel lainnya.

### **2. Saran**

Ditinjau dari penelitian yang sudah dilakukan, jadi peneliti memberikan sejumlah saran antara lain:

- a. Penelitian selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini melalui eksplorasi pengaruh variabel kontrol terhadap kinerja guru, dan melibatkan variabel lain seperti: lingkungan kerja, budaya kerja, motivasi kerja dan koordinasi kerja.
- b. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan model penelitian dengan melibatkan variabel kondisional sebagai variabel moderasi.
- c. Penelitian selanjutnya dapat mengembangkan objek penelitian dalam ruang lingkup yang lebih luas sehingga menemukan hasil yang lebih layak dan tepat.

## Daftar Pustaka

- Arikunto, S. 2016. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga
- Gabriella, P, Hendy, T. 2019. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMAN 8 Bekasi. *Seminar Nasional Sains & Teknologi Informasi (SENSASI)*. <http://seminar-id.com/prosiding/index.php/sensasi/article/view/281> (Diunduh tanggal 2 Oktober 2021).
- Hadari, N. (2005). *Metodologi penelitian bidang sosial*. Yogyakarta: Gadjah mada Press.
- Hakim, H. 2017. Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Guru Di SMK Teknik Dipanegara Tebing Tinggi. *Wahana Inovasi*, Vol. 6 No. 2. <http://penelitian.uisu.ac.id/wp-content/uploads/2018/06/27.-Habib-Hakim.pdf> (Diunduh tanggal 2 Oktober 2020).
- Hasibuan, M.S.P. 2006. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi Revisi*, Bumi Aksara: Jakarta.
- Husaini U. (2008). *Manajemen, teori, praktik, dan riset pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kristiawan, M. 2017. *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Lian, B., Fitria, H dan Ruslan. 2020. The Influence of Principal's Situational Leadership and Teacher's Performance. *International Journal of Progressive Sciences and Technologies (IJPSAT)*, Vol. 20, No.1.
- Mangkunegara, A.A. 2000. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moleong, J.L. (2007). *Metodelogi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2004). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional Dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mulyasa, E. 2013. *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ngiode, S. 2016. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru MTs.N Batudaa Kabupaten Gorontalo*. TADBIR: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, Volume 4, Nomor 2. <http://journal.iaingorontalo.ac.id/index.php/tjmpi/article/view/446> (Diunduh tanggal 2 Oktober 2021).
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI Nomor 18 Tahun 2007 Tentang Sertifikasi Bagi Guru Dalam Jabatan.
- Santoso, Slamet. 2013. *Statistika Ekonomi plus Aplikasi SPSS*. Ponorogo: Umpo Press.
- Sardiman. 2007. *Interaksi dan motivasi belajar mengajar*. Jakarta: Gramedia Persada.
- Sinambela, L.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.



- Sinambela, L.P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti, M. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung Mandar Maju.
- Slamet, A. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Semarang: Universitas Negeri Semarang.
- Sulistyo, A., Wisnu, W. 2015. Meningkatkan Kinerja Guru Ditinjau Dari Kedisiplinan dan Motivasi Kerja Guru di SD Negeri X Kecamatan Tanggunharjo Kabupaten Grobogan. *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan, Surakarta*.
- Supardi. 2013. *Kinerja Guru*. Depok: Rajawali Pers.
- Wahjosumidjo. 2013. *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Depok: Rajawali Press.
- Wasistiono, S. 2002. *Penyelewengan Pemerintah Daerah*. Bandung: Al-Qaprint.