

PENGARUH KEDISIPLINAN DAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU DI SMAN 1 BALUNG KABUPATEN JEMBER

Herik Mai Arifin

ericmaba@gmail.com

SMAN 1 Balung – Jember

Hadi Susanto

Sri Juni Woro Astuti

Universitas Wijaya Putra Surabaya

ABSTRACT

This study studies the description and effect of both the discipline and leadership of school principals on teacher performance at SMAN 1 Balung. Furthermore, to find out the disciplinary and leadership variables of school principals, the dominant influence on teacher performance at SMAN 1 Balung, Jember Regency. The research method used is descriptive research with quantitative analysis, with 32 teachers as respondents. The results showed the presence or absence of headmaster's leadership on the performance of the teachers of SMAN 1 Balung, Jember Regency. Simultaneously the variable of discipline and leadership of school principals on the performance of teachers of SMAN 1 Balung, Jember Regency. The dominant variable is the principal's leadership variable, because it has a t-test greater than the t-count of the disciplinary variable.

Keywords: *discipline, principal's leadership, teacher's performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui deskripsi dan pengaruh baik secara parsial maupun kedisiplinan dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMAN 1 Balung. Selanjutnya untuk mengetahui diantara kedua variabel kedisiplinan dan kepemimpinan kepala sekolah, manakah yang memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja guru di SMAN 1 Balung Kabupaten Jember. Metode penelitian ini yang digunakan adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan analisis secara kuantitatif, dengan responden sebanyak 32 guru. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMAN 1 Balung Kabupaten Jember. Secara simultan variabel kedisiplinan dan kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru SMAN 1 Balung Kabupaten Jember. Variabel yang dominan adalah variabel kepemimpinan kepala sekolah, karena memiliki t hitung lebih besar dari t hitung variabel kedisiplinan.

Kata kunci: kedisiplinan, kepemimpinan kepala sekolah, kinerja guru

PENDAHULUAN

Peningkatan kualitas pendidikan merupakan proses yang terintegrasi dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia. Pemerintah berupaya mewujudkan kualitas sumber daya manusia Indonesia itu melalui berbagai usaha pembangunan pendidikan yang lebih berkualitas. Peningkatan kualitas pendidikan menuntut partisipasi dan pemberdayaan seluruh komponen pendidikan sebagai suatu sistem, sehingga antara sistem yang satu dengan yang lain saling berhubungan dan memperlihatkan hasilnya.

Sebagai organisasi pendidikan, sekolah terbentuk dari unsur perseorangan dan unsur kelompok yang melakukan hubungan kerjasama yang baik untuk mencapai tujuan tertentu. Unsur-unsur yang dimaksud adalah kepala sekolah, guru, staf atau karyawan, peserta didik atau siswa dan orang tua siswa atau masyarakat. Semua unsur berpartisipasi aktif dalam mewujudkan sekolah yang berkualitas. Kepala sekolah memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan pelaksanaan pendidikan di sekolah, peningkatan prestasi kerja guru dan karyawan di sekolah yang dipimpinnya.

Kepala sekolah selaku pimpinan organisasi digambarkan sebagai orang yang memiliki harapan tinggi bagi para guru dan karyawan serta para siswa. Kepala sekolah sebagai pengelola dan eksekutif di sekolah menunjukkan dirinya sebagai seorang pelaksana teknis manajerial yang memiliki keterampilan-keterampilan untuk menjalankan sekolah (Rohiat, 2008: 14)

Kepala sekolah adalah pimpinan sekolah yang memiliki tugas dan tanggungjawab sangat kompleks. Dalam kondisi apapun kepala sekolah harus mampu berperan sebagai pemberi contoh, pemberi semangat, motivator dan teladan bagi organisasi yang di pimpinnya. Hal itu sesuai dengan falsafah kepemimpinan Ki Hajar Dewantara yaitu: "*Ing Ngarso Sung*

Tulodho, Ing Madya Mangun Karso, Tut Wuri Handayani."

Wahjosumidjo (2011:431) berpendapat kinerja kepemimpinan kepala sekolah adalah prestasi atau sumbangan yang di berikan oleh kepemimpinan kepala sekolah, baik secara kuantitatif yang terukur dalam rangka membantu tercapainya tujuan sekolah. Kinerja kepemimpinan kepala sekolah berhasil memberdayakan segala sumber daya sekolah untuk mencapai tujuan sesuai dengan situasi. Kepala sekolah yang dibutuhkan adalah kepala sekolah yang memiliki kemampuan profesional, yaitu kepribadian, keahlian dasar, pengalaman, pelatihan dan pengetahuan profesional serta kompetensi administrasi pengawasan.

Kepala sekolah berperan dalam menjalankan dan mengkoordinasi seluruh komponen pendidikan, termasuk dalam hal komunikasi. Kepala sekolah yang sudah memiliki produktivitas tinggi akan secara tidak langsung berusaha mencapai tingkat yang berkualitas dengan cara menegakkan disiplin. Kedisiplinan berarti sifat seorang yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu, dan hal ini sangat memengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan aturan-aturan sekolah.

Dari segi manajemen, kepemimpinan kepala sekolah harus lebih bisa aktif, profesional, kreatif, dan inovatif dalam menumbuhkan kedisiplinan di segala unsur. Terutama dalam menumbuhkan semangat kerja yang disebut motivasi, yang mutlak dimiliki oleh semua guru/karyawan dan merupakan kewajiban seorang pemimpin untuk mengarahkannya. Agar kelompok atau organisasi berjalan dengan efektif maka seorang pemimpin harus melaksanakan fungsi utamanya: (1) fungsi pengambilan keputusan (*decision making*); (2) fungsi pengarahan (*directing*); (3) fungsi pendelegasian (*delegation*); (4) fungsi pemberdayaan (*empowerment*); (5) fungsi fasilitasi (*facilitating*); dan (6) fungsi

pengendalian (*controlling*) (Soekarso, dkk, 2010: 22).

Dengan penerapan fungsi-fungsi kepemimpinan sesuai dengan situasi diharapkan seorang pemimpin dapat terus memantau pengembangan motivasi, kemauan, kemampuan, pengalaman dan prestasi guru dan karyawannya. Untuk memilih fungsi-fungsi kepemimpinan yang akan diterapkan di dalam organisasi yang akan dipimpinnya.

Demikian halnya di SMAN 1 Balung Kabupaten Jember. Organisasi ini menyadari pentingnya kepemimpinan yang efektif dan terbentuknya kedisiplinan organisasi yang baik untuk menghasilkan prestasi kerja guru dan karyawannya. Kedisiplinan dan kepemimpinan yang diterapkan di SMAN 1 Balung Kabupaten Jember dapat memengaruhi kinerja guru dan karyawan untuk lebih semangat dan aktif dalam melaksanakan tugasnya.

Berdasarkan uraian di atas maka penelitian ini mempunyai tujuan, yaitu: untuk mengetahui deskripsi kedisiplinan dan kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru SMAN 1 Balung Kabupaten Jember; untuk mengetahui secara parsial kedisiplinan dan kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMAN 1 Balung Kabupaten Jember; untuk mengetahui secara simultan kedisiplinan dan kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMAN 1 Balung Kabupaten Jember; untuk mengetahui diantara kedua variabel kedisiplinan dan kepemimpinan kepala sekolah, manakah yang memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja guru di SMAN 1 Balung Kabupaten Jember.

Sejumlah penelitian yang berkaitan dengan penelitian ini telah dilakukan beberapa peneliti terdahulu. Antara lain penelitian Tanti Rahayu (2004) dengan judul 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja Guru Sekolah Menengah Pertama di Kabupaten Pasuruan'. Hasil penelitian ini

menunjukkan secara parsial dan simultan masing-masing gaya kepemimpinan yakni: kepemimpinan direktif, konsultatif, partisipatif, dan delegatif berpengaruh terhadap prestasi kerja guru di SMP di Kabupaten Pasuruan.

Berikutnya penelitian Mokhammad Ecep Sudrajat (2009) dengan judul 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Prestasi Kerja Guru dan Karyawan SMA 17 Agustus 1945 Surabaya.' Hasil penelitian menunjukkan secara parsial ketujuh faktor yang meliputi gaya *telling*, *selling*, *participating*, *delegating*, komunikasi ke atas, komunikasi ke bawah dan komunikasi ke samping berpengaruh positif dan searah terhadap prestasi guru dan karyawan SMA 17 Agustus 1945 Surabaya dengan nilai probabilitas yang dihasilkan lebih kecil dari 0,05. Penelitian Hendra Prijatna (2011) dengan judul 'Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 1 Cisarua Bandung Barat'. Hasil penelitian menunjukkan baik secara parsial maupun secara simultan kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Cisarua Bandung Barat. Kepemimpinan kepala sekolah paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja guru.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti tentang kedisiplinan dan kepemimpinan sebagai variabel bebasnya dan kinerjanya sebagai variabel terikatnya. Perbedaannya responden penelitian ini adalah SMUN 1 Balung Kabupaten Jember.

TINJAUAN TEORETIS

Kepemimpinan

Seorang pemimpin dapat menumbuhkan semangat dan gairah kerja, kualitas hidup kerja, terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Seorang pemimpin juga sangat berperan dalam membantu

kelompok masyarakat ataupun individu untuk mencapai tujuan. Suwatno & Donni (2011:4) mendefinisikan kepemimpinan adalah proses menggunakan pengaruh untuk mengajak pegikutnya mencapai tujuan organisasi yang berupa tujuan individu, kelompok dan organisasi, melalui komunikasi yang jelas dan akurat.

Menurut Dubrin (2009:4) mendefinisikan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasi dapat tercapai. Dengan kata lain, tugas pemimpin adalah menjaga keutuhan kerja sama karyawan yang bekerja di organisasi. Menurut Garl Yurk dalam Soekarso, dkk (2010:16) kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju tentang apa yang perlu dikerjakan dan bagaimana tugas itu dapat dilakukan secara efektif, dan proses memfasilitasi usaha individu dan kelompok untuk mencapai tujuan bersama.

Kepala sekolah merupakan pemimpin suatu organisasi sekolah. Kepala Sekolah yang memiliki jiwa visioner, memiliki ketrampilan manajerial serta mempunyai integritas kepribadian dalam perbaikan mutu. Pemimpin akan selalu merubah untuk maju dan selalu menciptakan halhal baru dalam sekolah yang dipimpinya anatara lain: metode pengajaran, sarana prasarana, pembiayaan yang sistematis, penggunaan teknologi pengajaran paling mutakhir, materi pengajaran yang bermutu tinggi dan kemampuan menciptakan alumni ataupun lulusan yang berkualitas sesuai dengan jenjang pendidikannya.

Seorang pemimpin harus melaksanakan fungsi utama yaitu (1) fungsi pengambilan keputusan (*decision making*); (2) fungsi pengarahan (*directing*); (3) fungsi pendelegasian (*delegation*); (4) fungsi pemberdayaan (*empowerment*); (5) fungsi fasilitasi (*facilitating*); dan (6) fungsi pengendalian (*controlling*) (Soekarso, dkk, 2010: 22).

Kedisiplinan

Kedisiplinan berasal dari kata "disiplin" yang berarti taat, yang mendapat awalan 'ke' dan akhira 'an' yang secara etimologis memiliki makna suatu ketaatan pada aturan dan tata tertib. Sedang secara terminologis pengertian disiplin sangatlah bervariasi tergantung dari sudut mana para pakar ahli meninjaunya.

Menurut Mangkunegara (2001:129), *decipline is management ection to enforce organization standart* (disiplin kerja adalah pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi). Rivai (2004:444) menjelaskan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Handoko (2011:208) diisiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Mathis dan Jackson (2002:314) menyatakan disiplin karyawan dapat dipandang sebagai suatu penerapan modifikasi perilaku untuk karyawan bermasalah atau karyawan yang tidak produktif.

Dari beberapa definsi diatas dapat disimpulkan disiplin kerja adalah bentuk pelatihan yang menegakkan peraturan-peraturan perusahaan. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya tanggungjawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi, karyawan serta masyarakat pada umumnya.

Menurut Singodimejo dalam Sutrisno (2009:89) faktor yang memengaruhi disiplin guru adalah besar kecilnya pemberian kompensasi, ada tidaknya keteladanan kepala sekolah, ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan,

keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, ada tidaknya pengawasan pimpinan, ada tidaknya perhatian kepada para karyawan, diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin, pengembangan struktur organisasi yang sehat, adanya suatu program yang lengkap atau baik untuk memelihara semangat dan disiplin guru.

Kinerja Guru

Kinerja dapat ditafsirkan sebagai 'arti penting suatu pekerjaan', tingkat pekerjaan, keterampilan yang diperlukan, kemajuan, dan tingkat penyelesaian. Menurut Rivai (2004:309), kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Agus Dharma (2001:105) menyatakan kinerja pegawai adalah sesuatu yang dicapai oleh pegawai, prestasi kerja yang diperhatikan oleh pegawai, kemampuan kerja berkaitan dengan penggunaan peralatan kantor. Selanjutnya Mangkunegara (2001:9) mengatakan kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Suwatno dan Donni (2011:196) menjelaskan kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku, dalam kurun waktu tertentu, berkenaan dengan pekerjaan serta perilaku dan tindakannya.

Menurut Mathis dan Jackson (2002:378), kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi elemen; kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu dari hasil, kehadiran dan kemampuan bekerjasama.

Henry Simamora dikutip Mangkunegara (2001:14) menjelaskan kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu

faktor individual (kemampuan dan keahlian, latar belakang, demografi); faktor psikologis (persepsi, attitude, personality, pembelajaran, motivasi) dan faktor organisasi (sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, *job design*).

Rachman Natawijaya (2006:22) secara khusus mendefinisikan kinerja guru sebagai seperangkat perilaku nyata yang ditunjukkan guru pada waktu dia memberikan pembelajaran kepada siswa. Kinerja guru bila mengacu pada pengertian Mangkunegara bahwa tugas yang dihadapi oleh seorang guru meliputi: membuat program pengajaran, memilih metode dan media yang sesuai untuk penyampaian, melakukan evaluasi, dan melakukan tindak lanjut dengan pengayaan dan remedial.

Menurut Undang-Undang RI nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pada Bab 1 Pasal 1 disebutkan guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi. Guru merupakan ujung tombak pelaksana pendidikan. Keberhasilan guru dalam melaksanakan tugasnya merupakan cerminan dari kinerja guru, dan hal tersebut terlihat dari aktualisasi kompetensi guru dalam merealisasikan tugas profesinya.

Sehubungan dengan kinerjanya maka guru ada yang memiliki kinerja baik dan juga memiliki kinerja kurang baik. Guru yang memiliki kinerja baik disebut guru yang profesional (Supriadi, 2004:98). Tugas profesional guru menurut pasal 2 Undang-Undang No. 14 tahun 2005 meliputi:

- a. Melaksanakan pembelajaran yang bermutu serta menilai dan

- mengevaluasi hasil pembelajaran.
- b. Meningkatkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan dengan perkembangan ilmu pengetahuan.
- c. Menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan hukum dan kode etik guru serta nilai-nilai agama dan etika dan dapat memelihara, memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.

Kemampuan (*ability*), keterampilan (*skill*) dan motivasi (*motivation*) akan memberikan kontribusi positif terhadap kualitas kinerja personil apabila disertai dengan upaya (*effort*) yang dilakukan untuk mewujudkan. Upaya yang dilakukan suatu organisasi akan berdampak positif terhadap peningkatan kualitas kinerja organisasi sehingga mendukung pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Guru mencapai kinerja yang tinggi terhadap kriteria kinerja, meliputi:

- a. Kemampuan intelektual berupa kualitas untuk berfikir logis, praktis dan menganalisa sesuai dengan konsep serta kemampuan dan mengungkapkan dirinya secara jelas.
- b. Ketegasan, merupakan kemampuan untuk menganalisa kemungkinan dan memiliki komitmen terhadap pilihan yang pasti secara tepat dan singkat.
- c. Semangat (*antusiasme*), berupa kapasitas untuk bekerja secara aktif dan tak kenal lelah.
- d. Berorientasi pada hasil, merupakan keinginan intinsik dan memiliki komitmen untuk mencapai suatu hasil dan menyelesaikan pekerjaannya.
- e. Kedewasaan sikap dan perilaku yang pantas, merupakan kemampuan dalam melakukan pengendalian emosi dan disiplin diri yang tinggi.

Dalam pelaksanaannya kinerja guru atau tenaga kependidikan dapat diukur dengan menggunakan lima aspek yang dapat dijadikan dimensi pengukuran yang disampaikan oleh Mitchel yang dikutip oleh Muyasa (2011:138), yaitu: *quality of work* (kualitas kerja), *promptness* (kecepatan), *initiative* (inisiatif), *capability* (kemampuan), *communication* (komunikasi).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif. Populasi pada penelitian ini adalah semua guru SMAN 1 Balung Kabupaten Jember sebanyak 32 orang. Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Studi atau penelitiannya juga disebut studi populasi atau studi sensus (Arikunto,2012:173).

Sampel pada penelitian ini terdiri dari 32 orang, yaitu semua guru SMUN 1 Balung Kabupaten Jember, dengan rincian 10 orang guru laki-laki dan 22 orang guru perempuan. Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang di teliti. Dinamakan penelitian sampel apabila kita bermaksud untuk menggeneralisasikan hasil penelitian sampel. Yang dimaksud menggeneralisasikan adalah mengangkat kesimpulan penelitian sebagai suatu yang berlaku bagi populasi (Arikunto,2012:174).

Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan metode analisis data kuantitatif. Penelitian menggunakan metode Regresi Linier Berganda (Multiple Regression Linier). Hipotesis yang diajukan diterima atau tidak diterima dilakukan pengujian uji F dan uji T (Uji Koefisien Regresi). Model Regresi Linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen pada variabel dependen. Dalam penelitian ini variabel-variabel kedisiplinan dan fungsi kepemimpinan apakah berpengaruh pada

kinerja guru dan karyawan secara simultan maupun parsial. Regresi Linier Berganda (Multiple Regression Linier) adalah sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1.X_1 + b_2.X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Guru

b₀ = Konstanta

X₁ = Kedisiplinan

X₂ = Kepemimpinan Kepala Sekolah

b₁-b₂ = Koefisien Regresi

e = Variabel pengganggu

HASIL DAN PEMBAHASAN

SMAN 1 Balung terletak di Jl PB Sudirman 126 Balung, Kabuapeten Jember. SMAN 1 Balung berdiri sejak 1998 dengan akreditasi A. Jumlah guru di SMAN 1 Balung sebanyak 32 orang, yang dapat diidentifikasi melalui jenis kelamin, umur, pendidikan, pangkat dan golongan dan pengalaman kerja. Karakteristik berdasarkan jenis kelamin diketahui guru berjenis kelamin laki-laki sebanyak 10 orang (31,25%) dan sebaliknya adalah perempuan sebanyak 22 orang (68,75%).

Karakteristik guru SMAN 1 Balung berdasarkan usia diketahui yang berumur 28-35 tahun sebanyak 4 guru (12,5%). Kemudian yang berumur 36-41 tahun sebanyak 8 guru atau 25%. Responden yang berumur antara 42-47 tahun sebanyak 14 guru atau 43,75%, berumur antara 48-53 tahun sebanyak 4 guru atau 12,5%, 54-59 tahun sebanyak 3 guru atau 6,25 % responden.

Karakteristik responden berdasarkan pangkat/golongan diketahui guru SMAN 1 Balung terdiri dari guru non PNS sebanyak 12 guru (37,50%), dan guru PNS sebanyak 20 orang atau 62,50% atau dengan kata lain guru PNS di SMAN 1 Balung lebih banyak. Dan berdasarkan tingkat pendidikan tamatan diploma tidak ada, tamatan sarjana sebanyak 31 atau 96,87% dan sebanyak 1 atau 3,13% responden tamatan Pascasarjana. Selanjutnya karakteristik responden berdasarkan pengalaman kerja kurang dari 5

tahun sebanyak 14 guru atau sebesar 43,75%. Pengalaman kerja antara 6 tahun sampai dengan 10 tahun sebanyak 18 guru atau sebesar 56,25%.

Analisis Regresi Berganda

Analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda yang berfungsi untuk mengetahui ada tidaknya antara kedua variabel yaitu variabel kedisiplinan, kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMAN 1 Balung. Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dilakukan analisis regresi linier berganda dengan persamaan regresi:

$$Y = \alpha + b_1 + b_2 + e$$

Hasil perhitungan analisis regresi dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1
Hasil Perhitungan Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1. (Constant)	-10.927	11.565		-945	353
Kedisiplinan	215	086	246	2.491	019
Kepemimpinan Kepala Sekolah	1.048	137	754	7.643	000

a Dependent Variable: Kinerja guru

Sumber : Data primer yang diolah

Dari tabel 1 dapat disusun persamaan regresi linier berganda:

$$Y = -10.927 + 0.215X_1 + 1.048X_2$$

Dari persamaan regresi linier berganda dapat dijelaskan:

- Konstanta (α) sebesar **-10.927** artinya dengan menganggap semua variabel bebas sama dengan 0, maka kinerja guru SMAN 1 Balung sebelum dilakukan penelitian terhadap kedua variabel bebas, kinerja guru SMAN 1 Balung dalam kondisi negatif dengan nilai **10.927**, sehingga perlu perbaikan kinerja guru.
- Koefisien regresi variabel (b_1) sebesar 0,215 artinya setiap perubahan satu persen kedisiplinan guru SMAN 1

Balung, maka kinerja guru SMAN 1 Balung mengalami peningkatan sebesar 0,215 persen. Dalam hal ini faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru SMAN 1 Balung dianggap tetap.

- c. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja (b_2) sebesar 1.048 artinya setiap perubahan satu persen kepemimpinan kepala sekolah SMAN 1 Balung, maka kinerja guru SMAN 1 Balung akan mengalami peningkatan sebesar 1.048 persen. Dalam hal ini faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru SMAN 1 Balung dianggap tetap.

Koefisien Determinasi

Tabel 2

Koefisien Determinasi Parsial Model Summary^b

Model	R	R.square	Adjust R.Square	Std. Error of the estimate	Durbin-Watson
1	863 ^b	744	727	3.15375	1.152

- a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan kepala sekolah, kedisiplinan
 b. Dependent Variable : knerja Guru

Besarnya nilai $R = 0.863$ menunjukkan keeratan hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai $R = 0.863$ menunjukkan hubungan kedua variabel bebas dengan variabel terikat adalah sangat erat (hubungan yang sangat kuat). Sedangkan untuk mengetahui besar persentase variasi variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel bebas, maka dapat dilihat besarnya nilai R^2 . Dari tabel 4.17 diperoleh nilai R^2 atau nilai koefisien determinasi sebesar 0.744 atau 74,4% variasi kinerja guru SMAN 1 Balung bisa dijelaskan oleh variasi dari kedua variabel bebas yaitu kedisiplinan dan kepemimpinan kepala sekolah, sedangkan sisanya sebesar 25,6% dijelaskan oleh sebab-sebab lain diluar model.

Uji Hipotesis

Penelitian ini menguji hipotesis-hipotesis dengan menggunakan metode analisis regresi berganda (*multiple regression*).

Metode regresi berganda menghubungkan satu variabel independent dengan beberapa variabel independent dalam satu model prediktif tunggal. Adapun untuk menguji signifikan tidaknya hipotesis tersebut digunakan Uji F dan Uji t.

Uji Parsial (Uji t)

Untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu pengaruh secara parsial kedisiplinan dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMAN 1 Balung, dilakukan uji t. Hasilnya seperti pada table 3.

Tabel 3
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1. (Constant)	-	11.565		-945	353
Kedisiplinan	10.927	086	246	2.491	019
Kepemimpinan kepala sekolah	215	137	754	7.643	000
	1.048				

Dependent variable: Kinerja Guru

Dari tabel 3 dapat dilihat bahwa nilai t-hitung masing-masing variabel bebas:

Variabel X_1 (kedisiplinan) memiliki $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2.491 > 2.04$ dan signifikan (sig) = $0.019 < 0.05$ sehingga dapat disimpulkan ada pengaruh yang positif dan signifikan kedisiplinan terhadap kinerja guru SMAN 1 Balung. Variabel X_2 (kepemimpinan kepala sekolah) memiliki $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $7.643 > 2.04$ dan signifikan (sig) = $0,0000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan ada pengaruh yang positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMAN 1 Balung.

Uji Dominan

Besarnya nilai t-hitung untuk variabel kepemimpinan sebesar 7,643 menunjukkan pengaruh dominan diantara kedua variabel bebas terhadap variabel kinerja guru SMAN 1

Balung. Variabel yang dominan adalah variabel kepemimpinan kepala sekolah karena memiliki t_{hitung} lebih besar daripada variabel kedisiplinan.

Uji Simultan (Uji F statistik)

Guna mengetahui ada tidaknya pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat dilakukan melalui uji F. Untuk mengetahui adanya pengaruh secara simultan kedua variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilakukan dengan membandingkan hasil F_{hitung} dengan F_{tabel} dan juga bisa melalui perbandingan probabilitas value (sig). Jika $sig < 0,05$ maka H_a diterima dan jika $sig > 0,05$ maka H_a ditolak.

Tabel 4
ANOVA^b

Model	Sum of squares	Df	Mean square	F	Sig
1	840.280	2	2	420.140	.000a
Regression	288.438	29	29	9.946	
Residual	1128.719	31	31		
Total					

- Predictors: (Constant), kepemimpinan kepala sekolah, kedisiplinan
- Dependent Variabel: Kinerja Guru

Berdasarkan tabel 4 diperoleh $F_{hitung} = 42,241$, sedangkan F_{tabel} dengan $df_1=2$, dan $df_2=29=3,32$, dan probabilitas value (sig) dalam penelitian ini = $0,000 < 0,05$ dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara simultan (bersama-sama) variabel bebas kedisiplinan dan kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja guru SMAN 1 Balung.

SIMPULAN

Rata-rata guru SMAN 1 Balung memiliki disiplin yang tinggi (96,9%). Kepemimpinan kepala sekolah SMAN 1 Balung adalah kondusif dan sangat mendukung program kegiatan. Hal ini ditunjukkan dari tanggapan guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah yang 100% menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah adalah baik. Kinerja guru dari 32

secara keseluruhan (100%) juga baik karena pola kepemimpinan kepala sekolah yang baik. Ada pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja guru SMAN 1 Balung. Terbukti variabel kedisiplinan memiliki $t_{hitung} = 2.491 > 2,04$ dan signifikansi (sig) = $0,019 < 0,05$ dengan demikian dapat disimpulkan ada pengaruh yang positif dan signifikan kedisiplinan terhadap kinerja guru SMAN 1 Balung. Ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMAN 1 Balung terbukti variabel kepemimpinan kepala sekolah memiliki $t_{hitung} = 7,643 > 0,05$ maka dapat disimpulkan ada pengaruh yang positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMAN 1 Balung.

Secara simultan variabel kedisiplinan dan kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru SMAN 1 Balung. Melalui uji F terbukti diperoleh $F_{hitung} = 42.241 > F_{tabel} = 3,32$, yang menunjukkan bahwa secara simultan (bersama-sama) variabel bebas kedisiplinan dan kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja guru SMAN 1 Balung. Besar pengaruh kedisiplinan dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMAN 1 Balung dapat dilihat dari koefisien determinasi parsial (RSquare) sebesar 0.744 atau 74,4%. Variabel yang dominan adalah variabel kepemimpinan kepala sekolah, karena memiliki t_{hitung} lebih besar dari t_{hitung} variabel kedisiplinan.

Beberapa implikasi yang dapat dilakukan oleh instansi terkait. Kepala sekolah hendaknya mampu menjadi motivator, evaluator, delegator bagi guru sehingga guru mampu bekerja dengan baik sehingga prestasi yang dicapai guru dan juga para pelajar dapat meningkat. Hasil penelitian yang dicapai guru dan juga para pelajar dapat meningkat. Hasil penelitian yang menunjukkan masih adanya guru yang kurang termotivasi dalam mengajar hendaknya selalu dipantau dan dievaluasi kinerjanya sehingga guru selalu memperhatikan pekerjaan dan tugas yang

menjadi tanggung jawabnya. Selain itu kepala sekolah harus memberikan reward pada guru yang memiliki jasa atau prestasi yang membanggakan bagi kemajuan sekolah.

Pihak sekolah hendaknya selalu menciptakan disiplin kerja yang tinggi, menciptakan suasana aman dan tenteram. Para pemimpin dan juga guru hendaknya menjalin hubungan yang baik sesama guru dan juga dapat berkomunikasi dengan baik dengan para siswa dalam upaya menggali potensi anak didik, dan juga menjangkir kekurangan-kekurangan dalam pengajaran. Para guru hendaknya selalu menjaga hubungan yang harmonis antara instansi sehingga sekolah dapat melakukan studi banding dan juga kolaborator antara sekolah guna menunjang upaya perbaikan-perbaikan strategi pembelajaran.

DAFTAR PUSTAKA

- Alma, Buchori. 2006. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Bina Aksara. Bandung.
- Arikunto, Suharsimi. 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Dharma, Agus. 2001. *Manajemen Prestasi Kerja*. Rajawali. Jakarta.
- Dubrin, Andrew.J. 2009. *The Complete Ideals Guide: Leadership*. Prenada Media. Jakarta.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Gauzali, Saydam. 2000. *Manajemen Sumberdaya Manusia (Suatu Pendekatan Mikro)*. Djambatan. Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS edisi 3*. BP UNDIP. Semarang.
- Gomez, Faustino Cardosa. 2001. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Andi Offset. Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, Melayu.2006. *Organisasi dan Motivasi*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumberdaya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Mangkunegara, A. A Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosda Karya. Bandung.
- Martoyo, Susilo. 2007. *Manajemen Sumberdaya Manusia (Edisi 5)*. BPFE. Yogyakarta.
- Mathis, Robert L & John H Jacson.2002. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. PT. Salemba Empat. Jakarta.
- Moenir, H.A.S 2006. *Manajemen Pelayaran Umum di Indonesia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Mulyasa. 2011. *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Nawawi, Hadari. 2011. *Manajemen Sumberdaya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Ralibi, Farish. 2006. *Pengaruh Motivasi, Kemampuan Kerja dan Disiplin*. Universitas Pasundan. Bandung.
- Rangkuti, Freddy. 2003. *Measuring Costumer Satisfaction*. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumberdaya Manusia untuk Perusahaan dari Teori Praktik.*: PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Rohiat. 2008. *Kecerdasan Emosional Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Refika Aditama. Bandung.
- Sastrohadiwijoyo, B. Siswanto .2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan administrasi dan Operasional)*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Simanora, Henry. 2004. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Andi Offset. Yogyakarta.
- Soekarso, dkk. 2010. *Teori Kepemimpinan*. Mitra Wacana Media. Jakarta.

- Soetopo, Hendyat. 2010. *Perilaku Organisasi Teori dan Praktik dalam Bidang Pendidikan. Metode Statistika*. Rosda Karya. Bandung.
- Sugiyono. 2007. *Statistika untuk Penelitian*. Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2003. *Produktivitas*. Bumi Aksara. Bandung.
- Supriadi, Dedi. 2004. *Membangun Bangsa Melalui Pendidikan*. Rosda. Bandung.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Kencana. Jakarta.
- Suwatno, & Donni Juni Priansa. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Alfabeta. Bandung.
- Tim Dosen Administrasi Pendidikan UPI. 2011. *Manajemen Pendidikan*. Alfabeta. Bandung.
- Tohardi, Ahmad. 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumberdaya Manusia*. Mandar Maju. Bandung.
- Wahjosumidjo. 2001. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Rajawali Pers. Jakarta.