



**PENGARUH DISIPLIN DAN KEPEMIMPINAN GURU
TERHADAP KINERJA GURU SDN GUGUS I
KECAMATAN BUKIT SUNDI
KABUPATEN SOLOK**

TESIS

*Ditulis Sebagai Syarat untuk Memperoleh Gelar Magister Pendidikan
Program Studi Manajemen Pendidikan Islam*

Oleh :

DHENI SATRIA

1702011009

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PROGRAM PASCASARJANA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
BATANGAS
2020**

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Dheni Satria
NIM : 1702011009
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Dengan ini menyatakan bahwa tesis yang berjudul: “**PENGARUH DISIPLIN DAN KEPEMIMPINAN GURU TERHADAP KINERJA GURU SDN GUGUS I KECAMATAN BUKIT SUNDI KABUPATEN SOLOK**” adalah hasil karya sendiri, bukan plagiat. Apabila di kemudian hari terbukti sebagai plagiat, maka bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Batusangkar, September 2020
Yang membuat pernyataan,



DHENI SATRIA
NIM. 1702011009


PERSETUJUAN PEMBIMBING

Pembimbing Tesis atas nama Dheni Satria, NIM: 1702011009, judul : **PENGARUH DISIPLIN DAN KEPEMIMPINAN GURU TERHADAP KINERJA GURU SDN GUGUS I KECAMATAN BUKIT SUNDI KABUPATEN SOLOK**, memandang bahwa tesis yang bersangkutan telah memenuhi persyaratan ilmiah dan dapat disetujui untuk diajukan ke sidang *munaqasyah*.

Demikianlah persetujuan ini diberikan untuk dapat digunakan seperlunya.

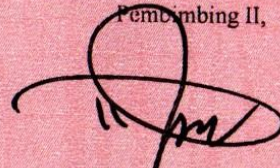
Batusangkar, September 2020

Pembimbing I,



Dr. Marjoni Imamora, M.Sc.
NIP. 19770401 200801 1 024

Pembimbing II,

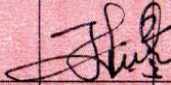






Dr. Hi. Demina, M.Pd.
NIP. 19690625 200003 2 001

PENGESAHAN TIM PENGUJI

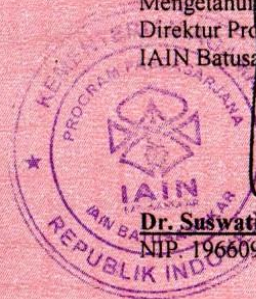
Tesis atas nama Dheni Satria, NIM: 1702011009, judul: **PENGARUH DISIPLIN DAN KEPEMIMPINAN GURU TERHADAP KINERJA GURU SDN GUGUS I KECAMATAN BUKIT SUNDI KABUPATEN SOLOK**, telah diuji dalam Ujian *Munaqasyah* Program Pasca Sarjana IAIN Batusangkar yang dilaksanakan tanggal 15 September 2020.

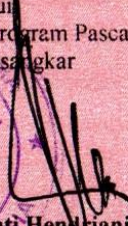
Demikianlah persetujuan ini diberikan untuk dapat digunakan seperlunya.

No	Nama / NIP Penguji	Jabatan dalam TIM	Tanda Tangan	Tanggal Persetujuan
1	Dr. H. Jamilus, M.Pd.I. NIP. 196407081998011001	Ketua Sidang		
2	Dr. Adripen, M.Pd. NIP. 19650504 199303 1 003	Penguji I		
3	Dr. M. Yusuf Salam, S.Ag., M.A. NIP. 19710801 200312 1 003	Penguji II		
4	Dr. Marjoni Imamora, M.Sc. NIP. 19770401 200801 1 024	Pembimbing I/ Penguji III		
5	Dr. Hj. Demina, M.Pd. NIP. 19690625 200003 2 001	Pembimbing II/ Penguji IV		

Batusangkar, September 2020

Mengetahui
Direktur Program Pascasarjana
IAIN Batusangkar




Dr. Suswati Hendriani, M.Pd, M.Pd.
NIP. 19660914 199203 2 003

ABSTRAK

DHENI SATRIA, NIM, 1702011009 judul Tesis “**Pengaruh Disiplin dan Kepemimpinan Guru terhadap Kinerja Guru SDN Gugus I Kecamatan Bukit Sundi Kabupaten Solok**”. Program Pascasarjana Prodi Manajemen Pendidikan Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Batusangkar.

Masalah dalam penelitian ini adalah rendahnya kinerja guru SD Gugus I Kecamatan Bukit Sundi Kabupaten Solok. Kinerja guru diduga dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah disiplin kerja dan kepemimpinan guru. Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan pengaruh disiplin kerja dan kepemimpinan guru terhadap kinerja guru.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SD di Gugus I Kecamatan Bukit Sundi Kabupaten Solok yang berjumlah 52 orang. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan cara *Proportionate Stratified Random Sampling*, dengan jumlah sampel sebanyak 34 orang. Data dikumpulkan dengan menggunakan angket/kuesioner untuk mengukur disiplin kerja, kepemimpinan guru dan kinerja guru.

Hasil analisis data menggunakan uji signifikansi koefisien korelasi menunjukkan bahwa: Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja guru dengan koefisien korelasi r_{x_1y} sebesar $0,485 > r_{\text{tab}} 0,339$, dan diperoleh $t_{\text{hitung}} = 3,139 > t_{\text{tabel}} 1,691$. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan guru terhadap kinerja guru dengan koefisien korelasi r_{x_2y} sebesar $0,450 > r_{\text{tab}} 0,339$, dan diperoleh $t_{\text{hitung}} = 2,852 > t_{\text{tabel}} 1,691$. (3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja dan kepemimpinan guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru dengan koefisien korelasi ganda $R_{\text{hitung}} (0,599) > R_{\text{tabel}} (0,339)$, dan diperoleh $t_{\text{hitung}} = 2,852 > t_{\text{tabel}} 1,691$, dan diperoleh $F_{\text{hitung}} = 8,673 > F_{\text{tabel}} 3,31$.

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

DAFTAR ISI

PERSETUJUAN PEMBIMBING	
PENGESAHAN TIM PENGUJI	
PERNYATAAN KEASLIAN TESIS	
ABSTRAK	i
DAFTAR ISI	ii
DAFTAR GAMBAR	vi
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	7
C. Batasan Masalah	8
D. Perumusan Masalah	8
E. Tujuan Penelitian	9
F. Manfaat dan Luaran Penelitian	9
G. Defenisi Operasional.....	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori.....	12
1. Disiplin Kerja	12
a. Pengertian Disiplin Kerja	12
b. Jenis-Jenis Disiplin.....	15
c. Faktor yang Mempengaruhi Disiplin.....	16
d. Indikator Disiplin Kerja.....	20
2. Kepemimpinan	21
a. Pengertian Kepemimpinan	22
b. Teori-Teori Kepemimpinan.....	23
c. Sifat-Sifat Pemimpin	24
d. Gaya Kepemimpinan.....	25
e. Indikator Kepemimpinan.....	29

3. Kinerja Guru.....	30
a. Pengertian Kinerja Guru.....	30
b. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	35
c. Penilaian Kinerja.....	37
d. Indikator Kinerja Guru	41
e. Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru	45
B. Kajian Penelitian yang Relevan	46
C. Kerangka Berfikir.....	47
D. Hipotesa.....	47
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	49
B. Tempat dan Waktu Penelitian	49
C. Populasi dan Sampel	50
D. Pengembangan Instrumen	53
E. Teknik Pengumpulan Data	56
F. Teknik Analisis Data	60
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Deskripsi Data	64
B. Persyaratan Pengujian Hipotesis.....	68
C. Pengujian Hipotesis	71
D. Pembahasan	76
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	81
B. Implikasi.....	81
C. Saran.....	83
DAFTAR PUSTAKA	85
LAMPIRAN.....	87

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Hal
2.1. Kerangka Penelitian	47
4.1. Histogram Kinerja Guru.....	65
4.2. Histogram Disiplin.....	67
4.3. Histogram Kepemimpinan Guru.....	68

DAFTAR TABEL

Tabel	Hal
3.1 Populasi Penelitian	50
3.2 Sampel Penelitian	52
3.3 Skor Alternatif Jawaban Instrumen Disiplin	57
3.4 Skor Alternatif Jawaban Instrumen Kepemimpinan	57
3.5 Skor Alternatif Jawaban Instrumen Kinerja Guru	57
3.6 Kisi-Kisi Instrumen Disiplin	58
3.7 Kisi-Kisi Instrumen Kepemimpinan.....	58
3.8 Kisi-Kisi Instrumen Kinerja Guru	59
4.1. Rata-Rata Hitung dan Standar Deviasi Data Penelitian	64
4.2. Distribusi Frekuensi Kinerja Guru (Y).....	64
4.3. Distribusi Frekuensi Disiplin (X_1).....	66
4.4. Distribusi Frekuensi Kepemimpinan Guru (X_2).....	67
4.5. Rangkuman Hasil Uji Normalitas Data Penelitian	69
4.6. Rangkuman Hasil Uji Homogenitas Variabel Kinerja Guru (Y) atas varians Disiplin (X_1) dan Kepemimpinan (X_2)	70
4.7. Rangkuman Hasil Uji Independensi antar Variabel Bebas.....	70
4.8. Analisis Korelasi Antara Disiplin Terhadap Kinerja Guru (X_1 - Y)	72
4.9. Rangkuman Uji signifikansi Koefisien Korelasi Antara Variabel Disiplin dengan Kinerja Guru.....	72
4.10. Analisis Korelasi Antara Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru (X_2 - Y)	73
4.11. Rangkuman Uji signifikansi Koefisien Korelasi Antara Variabel Kepemimpinan dengan Kinerja Guru	74
4.12. Analisis Korelasi Antara Disiplin dan Kepemimpinan dengan Kinerja Guru (X_1, X_2 -Y)	75
4.13. Rangkuman..Uji..Signifikansi..Koefisien..Korelasi..Antara..Variabel Disiplin dan Kepemimpinan Secara Bersama-Sama dengan Kinerja Guru	75

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Hal
1. Kisi-Kisi Angket Disiplin Saat Uji Coba.....	87
2. Angket Penelitian Disiplin Saat Uji Coba.....	88
3. Tabulasi Angket Disiplin Saat Uji Coba.....	91
4. Validitas Angket Disiplin Saat Uji Coba.....	92
5. Reliabilitas Angket Disiplin Saat Uji Coba.....	94
6. Angket Penelitian Disiplin Saat Penelitian.....	96
7. Kisi-Kisi Angket Kepemimpinan Saat Uji Coba.....	99
8. Angket Kepemimpinan Saat Uji Coba.....	100
9. Tabulasi Angket Kepemimpinan Saat Uji Coba.....	103
10. Validitas Angket Kepemimpinan Saat Uji Coba.....	104
11. Reliabilitas Angket Kepemimpinan Saat Uji Coba.....	106
12. Angket Kepemimpinan Saat Penelitian.....	108
13. Kisi-Kisi Angket Kinerja Guru Saat Penelitian.....	111
14. Angket Kinerja Guru Saat Penelitian.....	112
15. Tabulasi Data Disiplin.....	120
16. Tabulasi Data Kepemimpinan.....	121
17. Tabulasi Data Kinerja.....	122
18. Rekap Data Hasil Penelitian.....	125
19. Uji Normalitas Data.....	126
20. Uji Homogenitas Data.....	129
21. Uji Independensi Antar Variabel Prediktor.....	131
22. Korelasi Sederhana.....	133
23. Perhitungan Koefisien Korelasi Ganda.....	137
24. Tabel Daftar Luas di Bawah Lengkungan Normal Standar.....	139
25. Nilai Kritis L Untuk Uji Lilliefors.....	140
26. Tabel Nilai-Nilai ' r ' Product Moment.....	141
27. Nilai Persentil untuk distribusi X^2 (Uji Bartlett).....	142
28. Nilai Kritis Distribusi F Tabel.....	143

29. Dokumentasi Penelitian	146
30. Surat Ijin Penelitian.....	152

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Peningkatan sumber daya manusia (SDM) Indonesia perlu dilakukan secara sadar, terencana dan berkelanjutan agar mampu menghadapi kemajuan perkembangan zaman yang senantiasa terus berubah menuju peradaban modern. Peningkatan ini dapat dilakukan melalui pendidikan baik formal maupun non formal yang bisa mengasah dan memberikan pengetahuan, keterampilan dan pembentukan sikap atau kerakter peserta didiknya.

Pendidikan mempunyai fungsi dan tujuan sebagaimana yang dinyatakan dalam UU RI No. 20 Tahun 2003 mengenai Sistem Pendidikan Nasional pada Bab II pasal 3 yaitu:

"Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat berilmu, cakap kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab."

Penjelasan UU RI tersebut di atas menunjukkan pendidikan nasional merupakan upaya pemerintah dalam mengembangkan kemampuan dan membentuk watak SDM Indonesia. Keluaran dari pendidikan ini diharapkan lahirnya pribadi peserta didik yang cakap dan memiliki kemampuan yang mumpuni di bidangnya masing-masing. Tujuan dan fungsi pendidikan ini akan tercapai apabila dari semua pihak, baik peserta didik, orang tua, guru, pemerintah dan lembaga sekolah serta masyarakat bersinergi dan saling

mendukung bagi terwujudnya cita-cita pendidikan nasional tersebut. Guru merupakan salah satu komponen terpenting dalam proses pendidikan karena peranannya dalam pembelajaran dikelas.

Untuk mencapai tujuan pendidikan yang diinginkan, hal tersebut harus didukung oleh komponen-komponen pendidikan seperti pendidik, peserta didik, kelengkapan alat pendidikan serta sistem pendidikan yang efektif. Dalam Al-Qur'an dijelaskan dalam QS. Al-Mujadilah/58: 11 yaitu:

...يَرْفَعُ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ

خَيْرٌ

Terjemahnya:

“.....Allah akan meninggikan orang-orang beriman diantaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. Dan Allah Maha Mengetahui apa yang kamu lakukan.”

Ayat di atas menerangkan bahwa manusia yang berilmu mendapat kedudukan yang lebih tinggi dimata Allah maupun sesama umat manusia. pendidikan yang baik akan menjadi identitas dari kemajuan suatu bangsa. Oleh karena itu, pendidikan menjadi salah prioritas utama dalam pembangunan suatu bangsa.

Keberhasilan sebuah sekolah ditentukan oleh peranan guru dalam mencetak lulusan yang berkualitas. Proses pelaksanaan pembelajaran berkualitas dapat diberikan oleh guru memiliki kinerja yang tinggi dalam menunaikan tugas dan kewajibannya. Guru memiliki kinerja yang baik berperan sebagai aktor utama penentu keberhasilan pendidikan nasional. Disamping itu, guru yang berkinerja baik dan tinggi juga harus memiliki empat

kompetensi seperti termaktub dalam UU No. 14 Tahun 2005 yaitu pedagogik, kepribadian, sosial dan professional.

Minimnya penguasaan guru terhadap metode dan alat-alat yang menunjang keberhasilan pengajaran dapat menjadi salah satu penyebab rendahnya kualitas pendidikan di Indonesia.

Dalam Al-Qur'an dijelaskan dalam Surah An-Nisa/4: 58 yaitu:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا ﴿٥٨﴾

Terjemahnya:

Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Mendengar lagi Maha Melihat.

Berdasarkan ayat di atas, mengandung makna bahwa tanggung jawab guru adalah amanah yang harus dilaksanakan sebaik-baiknya, penuh keikhlasan dan mengharapkan ridha Allah SWT. Tanggung jawab guru tidak hanya sekedar menjalankan kewajiban sebagai pendidik tapi yang paling utama tugas guru untuk memberikan pendidikan akhlak dan budi pekerti.

Seorang guru dikatakan sudah memiliki kinerja baik dan tinggi apabila ia telah melaksanakan tugasnya selama periode tertentu (Barmawi dan Mohammad Arifin, 2012:14) sesuai standar kompetensi dan kriteria yang telah ditetapkan untuk pekerjaan tersebut. Kinerja seorang guru juga dipengaruhi oleh kompetensi yang melekat dan dikuasai guru tersebut sebelumnya.

Kompetensi guru diperlihatkan oleh kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kecepatan dan komunikasi yang baik.

Seyogyanya seorang guru memiliki kinerja optimal harus menguasai materi pelajaran yang diajarkan dan cara mengerjakannya kepada siswa serta memantau hasil belajar peserta didik melalui berbagai teknik evaluasi.

Menurut teori Gibson yang disampaikan oleh Supardi (2014:19) menyatakan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh tiga variabel yaitu individu, organisasi dan variabel psikologi. Sementara itu, guru yang disiplin merupakan sesuatu hal yang penting untuk di perhatikan, karena dapat meningkatkan efektifitas dalam proses belajar mengajar dan mampu mendongkrak kinerja guru. Kedisiplinan guru dapat meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap sekolah. Pembelajaran berkualitas diwujudkan oleh guru yang memiliki kemampuan serta disiplin tinggi dalam melaksanakan kewajiban.

Dalam Al-Qur'an dijelaskan dalam Surah Al-Asr/103: 1-3 yaitu:

وَالْعَصْرِ ﴿١﴾ إِنَّ الْإِنْسَانَ لِرَبِّهِ لَكَنُفٍ ﴿٢﴾ إِلَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ ﴿٣﴾
وَتَوَاصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ ﴿٤﴾

Terjemahnya:

(1) Demi masa; (2) Sesungguhnya manusia itu benar-benar dalam kerugian; (3) Kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasehat menasehati supaya mentaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menetapi kesabaran.

Selanjutnya dalam Surah Alam Nasyrah/94: 7 Allah berfirman:

فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ ﴿٧﴾

Terjemahnya:

Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain.

Ayat di atas mengandung makna bahwa seorang guru harus mampu menggunakan dan manajemen waktu dengan baik, serta disiplin dan sungguh-sungguh dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab sehingga akan memaksimalkan produktifitas seorang guru.

Ismani (2012) mengatakan bahwa kedisiplinan guru dapat mempengaruhi prestasi peserta didik. Kemampuan dan kesiapan Kepala Sekolah untuk mempengaruhi, membimbing, mengarahkan, dan menggerakkan guru agar bekerja efektif juga mampu mempercepat tercapainya tujuan pendidikan dan pengajaran yang telah ditetapkan (Herawati Syamsul, 2017).

Gugus I adalah bagian dari Gugus SD di Kecamatan Bukit Sundi, Kabupaten Solok. Terdapat 6 Sekolah Dasar Negeri yang tergabung dalam wilayah Gugus I ini, yaitu SDN 01 Muara Panas, SDN 03 Muara Panas, SDN 07 Bukit Tandang, SDN 13 Bukit Tandang, SDN 16 Muara Panas dan SDN 18 Muara Panas. Guru pada Sekolah Dasar Negeri yang tergabung dalam Gugus I pada umumnya sudah sarjana dan memiliki sertifikat pendidik. Meskipun demikian kinerja guru yang tergabung pada Gugus I ini masih tergolong rendah, terutama tentang penguasaan kompetensi pedagogik, sosial, kepribadian dan profesional.

Dari survey awal yang penulis lakukan tentang kompetensi guru-guru SDN gugus I Kecamatan Bukit Sundi yang berjumlah sebanyak 51 orang, ditinjau dari segi kompetensi pedagogik yaitu dalam merancang pembelajaran yang sesuai dengan kemampuan peserta didik terlihat masih kurang, mereka pada umumnya merancang pembelajaran tidak sesuai dengan tuntutan

dilapangan dan juga dari segi proses mengevaluasi peserta didik belum menggunakan instrumen evaluasi yang baik. Kemudian dari segi kompetensi kepribadian guru-guru hanya melaksanakan tugas hanya sekedar saja kurang memiliki etos kerja. Dari aspek kompetensi professional, guru-guru masih banyak yang belum melek teknologi khususnya kemahiran menggunakan laptop untuk membuat media pembelajaran. Disamping itu, sebagian guru besar masih kurang menguasai materi pembelajaran sehingga dikhawatirkan belum sesuai standar kompetensi Badan Standar Nasional Pendidikan (BNSP).

Menurut Barnawi dan Mohammad Arifin (2012:43) bahwa setidaknya ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai pendidik, yaitu:

“1) Faktor Internal kerja guru

Faktor internal kerja guru adalah faktor yang datang dari dalam diri guru yang dapat mempengaruhi, contohnya ialah kemampuan, keterampilan, kepribadian, persepsi, motivasi menjadi guru, pengalaman lapangan, dan latar belakang keluarga.

2) Faktor eksternal kinerja guru

Faktor eksternal kinerja guru adalah faktor yang datang dari luar yang dapat mempengaruhi kinerjanya, contohnya ialah gaji, sarana dan prasarana, lingkungan kerja fisik, dan kepemimpinan.”

Dari dua faktor di atas dimaklumi bahwa kinerja guru sangat dipengaruhi oleh kondisi internal dan eksternalnya. Kemampuan, keterampilan, kepribadian sampai latar belakang keluarga juga ikut berkontribusi pada kinerja seorang guru. Begitu juga dengan aspek finansial seperti gaji, tunjangan dan fasilitas sarana prasarana serta kepemimpinan juga menyumbang pada kinerja seorang guru dalam memberikan pembelajaran di kelas.

Berdasarkan fenomena di atas, menjadi alasan dilakukannya penelitian terkait pengaruh kedisiplinan dan kepemimpinan terhadap kinerja guru di SDN Gugus I Kecamatan Bukit Sundi Kabupaten Solok. Melalui penelitian ini nantinya peneliti berharap dapat menemukan hubungan antara kedisiplinan dan kepemimpinan terhadap kinerja guru, sehingga dapat menjadi acuan bagi Dinas Pendidikan dalam mengatasi permasalahan rendahnya kinerja guru di Kabupaten Solok khususnya.

B. Identifikasi Masalah

Dari penjelasan diatas, diidentifikasi masalah yang dapat mempengaruhi kinerja guru, diantaranya:

1. Kinerja guru belum optimal dapat terlihat dari tingkat absensi guru cukup tinggi berdasarkan laporan presensi elektronik dan kurang kreatif menggunakan metode pembelajaran.
2. Menurunnya disiplin kerja guru menimbulkan situasi yang kurang mendukung dalam kegiatan pembelajaran.
3. Guru kurang menyadari arti penting sebuah disiplin kerja dalam melaksanakan tugas-tugasnya.
4. Guru kurang terpacu dan termotivasi dalam mengembangkan dirinya untuk memaksimalkan potensi kreativitasnya.
5. Faktor kepemimpinan guru yang belum sepenuhnya dapat mempengaruhi, membimbing dan mengarahkan peserta didiknya agar mereka mau membuat sesuatu demi tercapainya tujuan pembelajaran.

C. Batasan Masalah

Begitu banyaknya masalah yang teridentifikasi dan kompleksnya masalah yang berkaitan dengan kinerja guru, maka untuk lebih fokus dan terarah nya penelitian ini sesuai sasaran yang diinginkan maka peneliti membatasi variabel-variabel yang diduga mempengaruhi kinerja guru di SDN Gugus I Kecamatan Bukit Sundi Kabupaten Solok. Adapun variabel yang dibatasi adalah disiplin dan kepemimpinan sebagai variabel bebas dan kinerja guru sebagai variabel terikat. Batasan penelitian ini adalah bagaimanakah pengaruh kedipilinan dan kepemimpinan Guru pada kinerja guru tersebut.

D. Perumusan Masalah

Dari latar belakang, indentifikasi serta batasan permasalahan di atas, dengan demikian persoalan yang akan diselesaikan dan temukan solusi dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh disiplin terhadap kinerja guru di SDN Gugus I Kecamatan Bukit Sundi Kabupaten Solok?
2. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru di SDN Gugus I Kecamatan Bukit Sundi Kabupaten Solok?
3. Apakah terdapat pengaruh disiplin dan kepemimpinan secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SDN Gugus I Kecamatan Bukit Sundi Kabupaten Solok?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja guru di SDN gugus I Kecamatan Bukit Sundi Kabupaten Solok.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja guru di SDN gugus I Kecamatan Bukit Sundi Kabupaten Solok.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin dan kepemimpinan secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SDN Gugus I Kecamatan Bukit Sundi Kabupaten Solok.

F. Manfaat dan Luaran Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis maupun praktis.

1. Manfaat teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan serta dijadikan sebagai sumber informasi bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya tentang peningkatan kinerja guru.
- b. Bahan kajian lebih lanjut bagi para peneliti sejenis.

2. Manfaat praktis

- a. Kepala sekolah
 - 1). Sebagai bahan informasi mengenai kepemimpinan dan peningkatan kinerja guru dan sekolah.

- 2). Sebagai acuan untuk mengembangkan budaya kerja yang disiplin dalam meningkatkan kinerja guru.

b. Guru

- 1). Untuk mengetahui tentang kepemimpinan kepala sekolah, dan peningkatan disiplin kerja.
- 2). Memberikan evaluasi terhadap kepemimpinan dalam memimpin sekolah.

c. Masyarakat

Penelitian ini dapat memberikan gambaran kepada masyarakat mengenai kinerja guru.

G. Definisi Operasional

Untuk memberikan gambaran yang jelas tentang variabel-variabel yang diteliti sehingga dapat menyamakan persepsi antara penulis dan pembaca. Adapun variabel yang dimaksud dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. *Disiplin* adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.
2. *Kepemimpinan* adalah kemampuan atau kekuatan dalam diri seseorang untuk mempengaruhi orang lain dalam hal bekerja, dimana tujuannya adalah untuk mencapai target (*goal*) yang telah ditentukan.

3. *Kinerja Guru* adalah hasil karya atau kerja yang dicapai seorang guru dalam melaksanakan tugas atau pencapaian tujuan selama periode waktu tertentu berdasarkan ukuran yang berlaku.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah bagaimana seseorang mampu untuk bekerja sesuai dengan aturan dan rambu-rambu yang telah ditetapkan oleh organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Ada berbagai pendapat mengenai disiplin kerja yang diambil dari berbagai sumber di antaranya:

- 1) Menurut Sutrisno (2011: 86) Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.
- 2) Moekijat (2010:96) mengemukakan disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Secara etimologis, kata “disiplin” berasal dari kata Latin “*diciplina*” yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat.

- 3) Hasibuan (2013:193) Disiplin adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.
- 4) Nuraini (2013:106) Disiplin mengandung arti cara serta gaya hidup tertib, teratur dan terkendali sebagai kemampuan dari kesadaran akan keyakinan, identitas, dan tujuan akan nilai-nilai tertentu yang telah membudaya dalam diri seorang. Disiplin merupakan ketaatan kepada suatu perusahaan beserta segala ketentuan-ketentuannya berdasarkan keinsafan dan kesadaran, baik yang menulis dan maupun tertulis.
- 5) Menurut Mathis dan Jackson (2011:285) Disiplin kerja adalah bentuk pelatihan yang menegakkan peraturan-peraturan perusahaan. Mereka yang sering kali dipengaruhi oleh sistem disiplin didalam perusahaan adalah para karyawan yang bermasalah. Untungnya, karyawan yang bermasalah terdiri dari sejumlah kecil karyawan saja, namun sering kali mereka adalah pihak-pihak yang menjadi penyebab dalam kebanyakan situasi disiplin karyawan. Jika perusahaan gagal menghadapi karyawan bermasalah, efek negative kepada para karyawan yang bermasalah antara lain absensi, bolos, alkoholisme, dan ketidakpatuhan.

Disiplin kerja guru sangat diperlukan demi tercapainya tujuan sekolah. Keberhasilan proses pembelajaran ditentukan oleh peran guru dalam menjalankan tugas, sikap disiplin wajib dimiliki oleh semua

personil yang ada di sekolah. Sikap disiplin harus dimiliki oleh semua guru dalam melaksanakan pekerjaan di sekolah tempatnya mengajar. Disiplin guru yang baik tercermin dari rasa tanggung jawabnya terhadap tugas-tugas yang dijalankannya dengan sangat baik. Hal ini akan mendorong gairah serta semangat kerja, dan terwujudnya kinerja guru dengan baik.

Proses meningkatnya disiplin seorang guru bisa dari faktor internal maupun internal dari guru tersebut. Menurut dalam Ida sriyanti (2012:2), “disiplin lahir dari karakter dan mentalitas seseorang yang fokus, konsisten, serta tidak pernah kompromi terhadap penyimpangan dan godaan yang datang silih berganti untuk mengalihkan perhatian”. Sikap disiplin menjadi hal yang penting dalam organisasi, karena disiplin merupakan simbol dari penghargaan yang tinggi terhadap waktu, serta menjauhi segala bentuk kelalaian, keteledoran, dan kesia-siaan.

Dalam kaitanya dengan pekerjaan, disiplin merupakan suatu sikap dan perilaku yang menunjukkan ketaatan terhadap peraturan. Sikap disiplin akan muncul manakala bila telah muncul niat dari dalam diri guru itu sendiri, hal ini akan lebih kuat mendorong sikap dan perilaku untuk patuh dan mentaati peraturan sekolah. Sikap dan perilaku disiplin muncul ditandai oleh berbagai inisiatif, kemauan dan kehendak dalam mentaati segala peraturan yang berlaku.

b. Jenis-Jenis Disiplin

Menurut Handoko dalam Nuraini (2013:107) menyatakan bahwa disiplin dapat dibagi menjadi 3 bagian, yaitu:

- 1) Disiplin preventif, yaitu suatu upaya untuk menggerakkan karyawan mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Dengan cara preventif karyawan dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan organisasi, pimpinan perusahaan mempunyai tanggung jawab dalam membangun iklim organisasi dengan disiplin preventif, begitu pula karyawan harus dan wajib mengetahui, memahami semua pedoman kerja serta peraturan-peraturan yang ada dalam organisasi. Disiplin preventif ini merupakan suatu sistem yang ada dalam organisasi, jika sistem organisasi baik, maka diharapkan akan lebih mudah dalam menegakkan disiplin kerja.
- 2) Disiplin korektif, adalah suatu upaya menggerakkan karyawan-karyawan dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, karyawan yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku dengan tujuan memperbaiki kinerja pegawai yang melanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.
- 3) Disiplin progresif, adalah memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil

tindakan dan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan, seperti teguran secara lisan oleh penyelia, teguran tertulis, dengan catatan dalam file personalia, Skorsing dari pekerjaan selama satu sampai tiga hari, skorsing satu minggu atau lama.

c. Faktor yang Mempengaruhi Disiplin.

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai adalah sebagai berikut :

1). Besar kecilnya pemberian kompensasi.

Besar atau kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa bahwa kerja keras yang dilakukannya akan mendapatkan balas jasa yang setimpal dengan jerih payah yang telah diberikan pada organisasi/ perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja dengan tenang dan tekun, serta selalu bekerja dengan sebaik-baiknya. Dengan kata lain, dengan pemberian kompensasi yang mencukupi, sedikit banyak akan membantu pegawai/karyawan untuk bekerja dengan tenang.

2). Ada/tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam suatu organisasi/perusahaan, semua pegawai/ karyawan akan memperhatikan bagaimana pemimpin mampu menegakkan disiplin dalam dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari

ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan. Bagaimanapun juga, pemimpin merupakan contoh yang akan ditiru oleh bawahannya dalam bersikap. Oleh sebab itu, bila seorang pemimpin menginginkan tegaknya peraturan disiplin dalam perusahaan, maka ia adalah orang pertama yang mempraktekan agar dapat diikuti oleh karyawan lainnya.

3). Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam organisasi/perusahaan, bila tidak ada peraturan yang tertulis yang pasti untuk dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin dapat ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi. Dengan adanya aturan tertulis yang jelas, para karyawan akan mendapatkan kepastian mengenai pedoman apa saja yang boleh dilakukan atau tidak boleh dilakukan. Sehingga akan menghindarkan diri dari perilaku yang tidak sesuai dengan peraturan tersebut.

4). Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan.

Bila ada seorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian dari pemimpin untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Melalui tindakan terhadap perilaku indipsiliner, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan kan merasa terlindungi, dan dalam hatinya

berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa. Pada situasi demikian, maka semua pegawai akan menghindari sikap yang melanggar aturan yang akhirnya akan menimbulkan kerugian pada organisasi/perusahaan. Demikian pula sebaliknya, apabila pemimpin tidak berani mengambil tindakan, walaupun sudah jelas pelanggaran yang dibuat oleh karyawan, akan berdampak kepada suasana kerja dalam organisasi/perusahaan. Dimana karyawan akan meragukan pentingnya berdisiplin di tempat kerja.

5). Ada/tidaknya pengawasan pimpinan.

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan organisasi/perusahaan, perlu adanya pengawasan, yang akan mengarahkan pegawai untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan standar organisasi/perusahaan. Dengan menyadari bahwa sifat dasar manusia adalah selalu ingin bebas, tanpa terikat oleh peraturan, maka pengawasan diperlukan demi tegaknya disiplin dalam suatu organisasi/perusahaan.

6). Ada/tidaknya perhatian kepada para karyawan.

Pegawai adalah manusia yang memiliki perbedaan karakter antara satu dengan yang lain. Sebagai manusia, karyawan tidak hanya membutuhkan penghargaan dengan pemberian kompensasi yang tinggi, tetapi juga membutuhkan perhatian yang besar dari pemimpin. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar dan dicarikan jalan keluarnya, dan lain sebagainya. Pemimpin yang

berhasil memberi perhatian yang besar kepada para karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik.

- 7). Diciptakannya kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin kerja karyawan. Kebiasaan positif itu adalah:
 - a). Saling menghormati bila bertemu dilingkungan kerja.
 - b). Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya sehingga karyawan akan turut bangga dengan pujian tersebut.
 - c). Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan yang berhubungan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
 - e). Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kerja kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan kemana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

d. *Indikator Disiplin Kerja*

M. Harlie (2010:118) menjelaskan bahwa indikator Disiplin Kerja adalah sebagai berikut:

- “1). Selalu hadir tepat waktu
- 2). Selalu mengutamakan presentase kehadiran
- 3). Selalu mentaati ketentuan jam kerja
- 4). Selalu mengutamakan jam kerja yang efisien dan efektif
- 5). Memiliki keterampilan kerja pada bidang tugasnya
- 6). Memiliki semangat kerja yang tinggi
- 7). Memiliki sikap yang baik
- 8). Selalu kreatif dan inovatif dalam bekerja”.

Berikutnya, Sujono (1981:67), menjelaskan beberapa indikator disiplin kerja dapat dijadikan sebagai ukuran kedisiplinan yaitu :

- “1) Ketepatan waktu meliputi ketepatan jam pulang, ketepatan jam masuk, kepatuhan pada jam kerja.

- 2) Kesetiaan atau patuh pada peraturan atau tata tertib yang ada, meliputi kepatuhan untuk memakai seragam dan kepatuhan terhadap peraturan dan komitmen yang telah disepakati.
- 3) Mempergunakan dan memelihara peralatan kantor”.

Hasibuan (2013:194-198) menjelaskan bahwa dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi, di antaranya: tujuan dan kemampuan; teladan pimpinan; balas jasa; keadilan; pengawasan melekat; sanksi hukuman; ketegasan, dan hubungan kemanusiaan.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli di atas disimpulkan bahwa disiplin merupakan kunci terwujudnya suatu tujuan. Begitu juga yang terjadi di sekolah, dengan disiplin yang baik berarti guru sadar dan bersedia mengerjakan semua tugas dengan baik. Semakin tinggi tingkat disiplin kerja guru, diharapkan hasil kerja akan semakin baik. Disiplin kerja yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah disiplin guru dalam hal hadir tepat waktu di sekolah, mengutamakan presentase kehadiran, mentaati ketentuan jam kerja, menggunakan jam kerja dengan efektif dan efisien, memiliki keterampilan kerja di bidang tugasnya, memiliki semangat kerja yang tinggi, memiliki sikap dan kepribadian yang baik dengan menunjukkan keteladanan dalam melaksanakan tugas serta kreatif dan inovatif dalam bekerja.

2. Kepemimpinan

Sorang pemimpin harus memiliki sikap kepemimpinan yang akan menjadi suri teladan bagi orang yang dipimpinnya. Dalam hal keteladanan, dalam Al-Qur'an dijelaskan dalam Surah Al-Ahzab/33:21 yaitu:

لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ يَرْجُوا اللَّهَ وَالْيَوْمَ الْآخِرَ
وَذَكَرَ اللَّهَ كَثِيرًا ﴿٦٠﴾

Terjemahnya:

Sesungguhnya telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri teladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari kiamat dan Dia banyak menyebut Allah.

Selain Surah di atas, dalam Surah Al Mumtahanah/60: ayat 4 dan 6 Allah

SWT berfirman:

قَدْ كَانَتْ لَكُمْ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ فِي إِبْرَاهِيمَ وَالَّذِينَ مَعَهُ... ﴿٤﴾ ... لَقَدْ كَانَ لَكُمْ
فِيهِمْ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ يَرْجُوا اللَّهَ وَالْيَوْمَ الْآخِرَ وَمَن يَتَوَلَّ فَإِنَّ اللَّهَ هُوَ
الْغَنِيُّ الْحَمِيدُ ﴿٦﴾

Terjemahannya:

(4) Sesungguhnya telah ada suri tauladan yang baik bagimu pada Ibrahim dan orang-orang yang bersama dengan dia... (6) Sesungguhnya pada mereka itu (Ibrahim dan umatnya) ada teladan yang baik bagimu; (yaitu) bagi orang-orang yang mengharap (pahala) Allah dan (keselamatan pada) hari kemudian. dan barangsiapa yang berpaling, maka sesungguhnya Allah Dia-lah yang Maha Kaya lagi Maha Terpuji.

a. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan mempunyai peran yang tinggi dalam perusahaan, hampir semua perusahaan yang besar pastilah memiliki pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang bagus dan sesuai dengan bawahannya atau karyawan. Beberapa definisi menurut beberapa ahli antara lain:

- 1) Good (1973) dalam Thoha (2011:219) mengatakan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan atau kesiapan seseorang untuk

mempengaruhi, membimbing dan mengarahkan atau mengelola orang lain agar mau berbuat sesuatu demi tercapainya tujuan.

- 2) Wahyuningsih, dkk. (2013), Kepemimpinan adalah pengetahuan atau seni yang secara sistematis mampu mempengaruhi anggota kelompoknya untuk mencapai tujuan bersama sehingga pemimpin adalah orang yang mampu menumbuhkan respek dari orang lain kepada dirinya sehingga orang lain mau melakukan apa yang ia inginkan disini seorang pemimpin harus mampu menjual gagasan kepada anggotanya.
- 3) Roymon (2014), Kepemimpinan merupakan suatu cara yang dilakukan seorang pemimpin dengan berbagai cara untuk mempengaruhi orang lain atau kelompok agar bertindak sesuai keinginan si pemimpin.
- 4) Simanjuntak dan Calam (2012), Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi bawahan atau kelompok untuk bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok.

b. Teori-Teori Kepemimpinan

Banyak orang telah melakukan penelitian dan studi tentang kepemimpinan dan hasilnya berupa macam-macam teori tentang kepemimpinan. Menurut Winardi (2000:61), teori-teori kepemimpinan diantaranya:

1) Teori perilaku

Pendekatan ini terhadap kepemimpinan menyatakan bahwa kepemimpinan itu mempergunakan kekuasaan atau kemampuan

(power) dan sumber power pemimpin itu berasal dari orang yang dipimpin atau kelompok.

2) Teori sifat

Sifat-sifat pemimpin yang dapat dipergunakan untuk menerangkan dan meramalkan kesuksesan dalam memimpin diantaranya: a) intelegensi; b) energi; c) kedewasaan; d) skill komunikatif; e) kepercayaan pada diri sendiri; f) perspektif; g) kreativitas.

Teori ini menyatakan bahwa pemimpin adalah dilahirkan, ia membawa sifat-sifat yang dibutuhkan oleh seorang pemimpin.

3) Teori Situasional.

Seorang yang dijadikan pemimpin dalam situasi-situasi tertentu karena kelebihan ketrampilan dan kemampuan serta adanya sifat-sifat tertentu yang tampak padanya sehingga dapat memecahkan masalah kelompok. Seseorang dapat menjadi pemimpin yang baik apabila mempunyai fleksibilitas dalam kepemimpinan sehingga dapat menyesuaikan diri dengan situasi yang berbeda-beda.

c. Sifat-Sifat Pemimpin

Ordway Tead dalam Kartini Kartono (1992: 37-40) mengemukakan sepuluh sifat pemimpin yaitu: 1) energi jasmaniah dan mental; 2) kesadaran; 3) antusiasme; 4) keramahan dan kecintaan; 5) integritas; 6) penguasaan; 7) ketegasan dalam mengambil keputusan; 8) kecerdasan; 9) keterampilan mengajar; 10) kepercayaan.

Selanjutnya Terry dalam Kartini Kartono (1992:41-43) mengemukakan sepuluh sifat pemimpin yaitu: 1) kekuatan; 2) stabilitas emosi; 3) pengetahuan tentang relasi insani; 4) kejujuran; 5) obyektif; 6) dorongan pribadi; 7) keterampilan berkomunikasi; 8) kemampuan mengajar; 9) keterampilan sosial; dan 10) kecakapan teknis atau kecakapan manajerial.

Dari pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat berperan dalam suatu organisasi. Perilaku para pemimpin yang disebut juga sebagai gaya kepemimpinan (*leadership style*). Proses pendidikan di suatu sekolah ditentukan oleh kepemimpinan guru di kelas dan kepemimpinan kepala sekolah. Efektivitas mengajar guru akan optimal apabila kepala sekolah dapat mengatur dan membimbing guru-guru secara baik sehingga guru dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab, memperhatikan kepentingan bawahannya, sehingga tidak ada keluhan dalam menjalankan tugas dan kewajiban sehari-hari, menunjukkan kewibawaannya, sehingga dapat diteladani dan dipatuhi oleh guru maupun siswa.

d. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain. Dari gaya ini dapat diambil manfaatnya untuk dipergunakan sebagai pemimpin dalam memimpin bawahan atau para pengikutnya. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang dipergunakan oleh seseorang pemimpin

pada saat mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan. Dalam hal ini usaha menyelaraskan persepsi di antara orang yang akan mempengaruhi perilaku dengan orang yang perilakunya akan dipengaruhi menjadi amat penting kedudukannya (Thoha, 2010:303).

Menurut Umam (2010:278), ada lima jenis gaya kepemimpinan. Pertama gaya kepemimpinan autoratis, seorang pemimpin memiliki wewenang (*authority*) dari suatu sumber, pengetahuan, kekuatan atau kekuasaan untuk memberikan penghargaan ataupun menghukum. Kemudian yang kedua gaya kepemimpinan birokratik, kepemimpinan ini dijalankan dengan menginformasikan kepada para anggota dan bawahannya dapat bagaimana sesuatu itu harus dilaksanakan. Akan tetapi dasar-dasar dari gaya kepemimpinan ini hampir sepenuhnya menyangkut kebijakan-kebijakan, prosedur-prosedur, dan peraturan-peraturan yang terkandung dalam organisasi. Ketiga gaya kepemimpinan diplomatis, pada gaya ini dapat dikatakan bahwa seorang pemimpin yang diplomat adalah juga seorang seniman, yang melalui seninya berusaha melakukan persuasi secara pribadi. Keempat gaya kepemimpinan partisipatif yaitu pemimpin yang selalu mengajak secara terbuka kepada anggota atau bawahannya untuk berpartisipasi atau mengambil bagian secara aktif, baik secara luas atau dalam batas-batas tertentu dalam pengambilan keputusan. Terakhir yang kelima gaya kepemimpinan *free lein leader*.

Menurut G.R. Terry yang dikutip oleh Donni dan Swatno (2011:156-157), mengemukakan ada enam tipe kepemimpinan yaitu :

- 1) Kepemimpinan Pribadi (*Personal Leadership*). Tipe ini pimpinan mengadakan hubungan langsung dengan bawahannya, sehingga timbul pribadi yang intim.
- 2) Kepemimpinan Non-Pribadi (*Non-Personal Leadership*). Tipe ini pimpinan tidak mengadakan hubungan langsung dengan bawahannya, sehingga antara atasan dan bawahan tidak timbul kontak pribadi.
- 3) Kepemimpinan Otoriter (*Authoritarian Leadership*). Tipe ini pimpinan memperlakukan bawahannya sewenang-menang, karena menganggap diri orang yang paling berkuasa, bawahannya digerakan dengan jalan paksa, sehingga para pekerja dalam melakukan pekerjaannya bukan karena ikhlas melainkan karena takut.
- 4) Kepemimpinan Kebapakan (*Paternal Leadership*). Tipe ini pemimpin memperlakukan bawahannya seperti anak sendiri, sehingga para bawahannya tidak berani mengambil keputusan, segala sesuatu yang pelik diserahkan kepada bapak pimpinan untuk menyelesaikannya.
- 5) Kepemimpinan Demokratis (*Democratic Leadership*). Tipe ini pimpinan selalu mengadakan musyawarah dengan para bawahannya untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang sukar.
- 6) Kepemimpinan Bakat (*Indigenous Leadership*). Tipe ini pimpinan dapat menggerakkan bawahannya karena mempunyai bakat untuk itu, sehingga bawahannya senang mengikutinya. Tipe ini lahir karena bawaan sejak lahir.

Menurut Donni dan Suwatno (2011:157-158), kepemimpinan dibagi menjadi empat jenis kepemimpinan yaitu :

1) Kepemimpinan Transaksional

Kepemimpinann ini berfokus pada transaksi antar pribadi, antara manajemen dan karyawan, dua karakteristik yang melandasi kepemimpinan transaksional yaitu para pemimpin menggunakan penghargaan kontigensi untuk memotivasi para karyawan dan melaksanakan tindakan korektif hanya ketika para bawahan gagal mencapai tujuan kinerja.

2) Kepemimpinan Kharismatik

Kepemimpinan ini menekankan perilaku pemimpin yang simbolis, pesan-pesan mengenai visi dan memberikan inspirasi, komunikasi non verbal, daya tarik terhadap nilai-nilai ideologis, stimulasi intelektual terhadap para pengikut oleh pimpinan, penampilan kepercayaan diri sendiri dan untuk kinerja yang melampaui panggilan tugas.

3) Kepemimpinan Visioner

Kepemimpinan ini merupakan kemampuan untuk menciptakan dan mengartikulasikan suatu visi yang realitas, dapat dipercaya, atraktif dengan masa depan suatu organisasi atau unit organisasi yang terus tumbuh dan mengikat.

4) Kepemimpinan Tim

Menjadi pemimpin efektif harus mempelajari keterampilan seperti kesabaran untuk membagi informasi, percaya pada orang lain,

menghentikan otoritas dan memahami kapan harus melakukan intervensi.

Dari beberapa pendapat ahli di atas tentang gaya dan tipe kepemimpinan, Nawawi (2010:87) mengemukakan tiga fungsi pokok pemimpin, yaitu:

- 1) Merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengkoordinasikan dan mengawasi seluruh kegiatan organisasi.
- 2) Mewujudkan hubungan manusiawi yang harmonis dalam rangka membina dan mengembangkan kerjasama antara personal agar seluruhnya bergerak kearah pencapaian tujuan melalui kesediaan melaksanakan tugas masing-masing secara efisien dan efektif.
- 3) Mewujudkan pendayagunaan setiap personil secara tepat agar mampu melaksanakan tugas-tugasnya secara maksimal.

Dari beberapa pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan didalam tim umumnya digariskan ke daftar serangkaian keputusan utama yaitu sejumlah kondisi yang menentukan kapan dan bagaimana seorang pemimpin baru ikut campur guna meningkatkan fungsi tim. Pertimbangan pertama apakah lebih baik meneruskan pengamatan dan memonitoring tim ataukah mengintervensi kegiatan tim dengan mengambil tindakan. Pertimbangan kedua, apakah intervensi yang dilakukan lebih kepada tugas yang tengah dilaksanakan ataukah dalam konteks hubungan yang dengan anggota tim lain. Pertimbangan

ketiga apakah intervensi sebaiknya dilakukan pada tingkat internal (di dalam tim itu sendiri) atau eksternal (di lingkungan sekeliling tim).

e. Indikator Kepemimpinan

Menurut Kartono (2008), gaya kepemimpinan seseorang dapat dilihat dari beberapa indikator sebagai berikut: 1) kemampuan mengambil keputusan; 2) kemampuan memotivasi; 3) kemampuan komunikasi; 4) kemampuan mengendalikan bawahan; 5) tanggung jawab; dan 6) kemampuan mengendalikan emosional.

Lebih lanjut, Kartono (1992:37) menjelaskan ada tujuh indikator kepemimpinan guru, yaitu: 1). keterampilan berkomunikasi, 2). keterampilan mengajar, 3). kemampuan tentang relasi insane, 4). Obyektifitas, 5). ketegasan dalam mengambil keputusan, 6). penguasaan teknis, 7). kecakapan manajerial.

Kepemimpinan guru merupakan suatu kegiatan mempengaruhi peserta didik untuk dapat melaksanakan suatu kegiatan pembelajaran demi tercapainya tujuan pembelajaran yang diinginkan oleh guru atau pendidik. Dalam lingkungan sekolah, guru adalah *leader* di dalam kelas yang mampu memimpin dan mengarahkan peserta didik untuk mewujudkan suatu tujuan pembelajaran yang efektif dan efisien. Kepemimpinan guru (*teacher leadership*) mengandung makna bahwa guru bukanlah sebagai seorang sosok individu yang hanya menyampaikan materi selayaknya seorang robot.

3. Kinerja Guru

a. Pengertian Kinerja Guru

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Menurut Kamus Lengkap Bahasa Indonesia (Kamisa, 2011 :570) kata kinerja berarti: 1) sesuatu yang dicapai, 2) prestasi yang diperlihatkan, dan 3) kemampuan kerja. Kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang atau kelompok pada suatu organisasi perusahaan atau instansi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara legal. Sedangkan menurut Maharjan (2012), kinerja adalah suatu hasil yang dicapai karena termotivasi dengan pekerjaan dan puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Tiap individu cenderung akan dihadapkan pada hal-hal yang mungkin tidak diduga sebelumnya di dalam proses mencapai kebutuhan yang diinginkan sehingga melalui bekerja dan pertumbuhan pengalaman, seseorang akan memperoleh kemajuan dalam hidupnya.

Menurut Sedarmayanti (2011:260) Kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Sedangkan

Wahjosumijo (2010:430) mengatakan bahwa kinerja (*performance*) merupakan sumbangan secara kuantitatif dan kualitatif yang terukur dalam rangka membantu tercapainya tujuan kelompok dalam suatu unit kerja.

Menurut Hasibuan (2013:94) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Kemudian Mangkunegara (2010:9) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja orang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya yang diberikan kepadanya dalam suatu kurun waktu yang ditetapkan.

Menurut Rivai dan Sagala (2011:548) kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan itu. Selanjutnya, menurut Asrori (2011 : 41) “kinerja guru diartikan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang guru di lembaga pendidikan atau madrasah sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya dalam mencapai tujuan pendidikan. Dengan kata lain, hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhannya”.

Ada 3 faktor utama yang berpengaruh pada kinerja yaitu individu (kemampuan bekerja), usaha kerja (keinginan untuk bekerja), dan dukungan organisasional (kesempatan untuk bekerja). Kinerja atau sering

disebut *the performance* adalah suatu gambaran tentang aktivitas-aktivitas karyawan dalam menetapkan selisih antara hasil akhir yang diharapkan dengan hasil aktual yang sesungguhnya. Kinerja dapat pula diartikan sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program dan kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam rencana strategi suatu organisasi.

Salah satu faktor yang menjadi tolak ukur keberhasilan sekolah adalah kinerja guru. Kinerja guru yang dimaksud adalah kedisiplinan guru yang direfleksi dalam ketepatan waktu, ketaatan terhadap aturan, tanggung jawab kerja dan pemanfaatan sarana, serta kepemimpinan kepala sekolah yang direfleksi dalam instruktif, konsultatif, partisipatif, delegatif, pengendalian dan keteladanan.

Banyak para ahli dan pakar menjelaskan pengertian berbeda tentang kinerja guru. Menurut Mohammad Arifin dan Barnawi (2012: 14) menyatakan :

“Kinerja guru dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam kerangka mencapai tujuan pendidikan”.

Selanjutnya Martinis Yamin dan Maisah (2010: 87) menyatakan “kinerja pengajar adalah perilaku atau respons yang memberi hasil yang mengacu kepada apa yang mereka kerjakan ketika dia menghadapi suatu tugas”. Anwar Prabu Mangkunegara (2004: 67) menyatakan :

“Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Berdasarkan beberapa pendapat yang telah disampaikan, dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja guru adalah tingkat keberhasilan kerja yang dicapai oleh seorang guru dengan kecakapan dan keahlian yang dimiliki dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tugas kerjanya. Guru sangat berperan dalam proses belajar mengajar. Keberhasilan sekolah tidak dapat terlepas dari peran guru sebagai tenaga pendidik dalam menghasilkan lulusan yang mampu menghadapi persaingan hidup yang semakin ketat. Guru dituntut untuk memiliki berbagai kompetensi dalam proses belajar mengajar untuk mencapai kinerja yang baik. Kompetensi yang dimaksud adalah kemampuan pedagogik, kemampuan kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.

Farida Sarimaya yang dikutip oleh Martinis Yamin dan Maisah (2010: 12) menyatakan keempat jenis kompetensi guru, sebagai berikut:

- 1) Kompetensi kepribadian Kompetensi kepribadian adalah kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan peserta didik, dan berakhlak mulia.
- 2) Kompetensi paedagogik Kompetensi paedagogik meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.
- 3) Kompetensi Profesional Kompetensi profesional merupakan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam, yang mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran

di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya, serta penguasaan terhadap struktur dan methodology keilmuan.

- 4) Kompetensi Sosial Kompetensi sosial merupakan kemampuan guru untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar”.

Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang atau pegawai dalam suatu bidang pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan berdasarkan standar yang telah ditetapkan sesuai dengan moral dan etika yang berlaku. Kinerja guru yang merupakan sebagai agen pembelajaran (*learning agent*), yang dapat diartikan bahwa peran pendidik sebagai fasilitator, pembimbing, motivator, suri tauladan dan pemberi inspirasi bagi siswa yang tidak hanya pada saat proses pembelajaran saja, akan tetapi dalam kehidupan siswa.

b. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2010:67) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*).

2) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situasion*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Menurut Steers dalam Sutrisno (2009:165) mengemukakan umumnya orang percaya, bahwa kinerja individu merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor, yaitu:

- 1) Kemampuan, perangai, dan minat kerja seorang pekerja.
- 2) Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja.
- 3) Tingkat motivasi kerja.

Menurut Simamora dalam Fajar (2010:14), kinerja (*performance*) dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu:

- 1) Faktor individual yang terdiri dari; kemampuan dan keahlian, latar belakang, dan demografi.
- 2) Faktor psikologis yang terdiri dari; persepsi, *attitude*, *personality*, pembelajaran, dan motivasi.
- 3) Faktor organisasi yang terdiri dari; sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, dan *job design*.

Adapun aspek-aspek kriteria kinerja (*performance*) menurut Gomes (2010:142) adalah sebagai berikut:

1. *Quantity of work* (kuantitas kerja), jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan.
2. *Quality of work* (kualitas kerja), kualitas yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.

3. *Job knowledge* (pengetahuan atas pekerjaan), luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilan.
4. *Creativeness* (kreativitas), keaslian gagasan yang dimunculkan dari tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
5. *Cooperation* (kesadaran diri), kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain (sesama anggota organisasi).
6. *Dependability* (kerjasama), kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran.
7. *Initiative* (inisiatif), semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dalam memperbesar tanggung jawab.
8. *Personal qualities* (kualitas pribadi), kepemimpinan dan integritas pribadi.

Sedangkan Mangkunegara (2010:18) membagi aspek-aspek kinerja yaitu, 1) Mutu pekerjaan, 2) Kejujuran pegawai, 3) Inisiatif, 4) Kehadiran, 5) Sikap, 6) Kerjasama, 7) Keandalan, 8) Pengetahuan terhadap pekerjaan, 9) Tanggung jawab, dan 10) Pemanfaatan waktu kerja.

Kinerja guru bukan tidak mungkin untuk ditingkatkan. Terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Barnawi dan Mohammad Arifin (2012:43) menyatakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru sebagai berikut :

“1) Faktor Internal kerja guru

Faktor internal kerja guru adalah faktor yang datang dari dalam diri guru yang dapat mempengaruhi, contohnya ialah kemampuan, keterampilan, kepribadian, persepsi, motivasi

menjadi guru, pengalaman lapangan, dan latar belakang keluarga.

2) Faktor eksternal kinerja guru

Faktor eksternal kinerja guru adalah faktor yang datang dari luar yang dapat mempengaruhi kinerjanya, contohnya ialah gaji, sarana dan prasarana, lingkungan kerja fisik, dan kepemimpinan”.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa faktor internal dan eksternal dari guru tersebut dapat mempengaruhi baik buruknya kinerja. Jika kedua faktor selalu diperhatikan dan ditingkatkan diharapkan dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru.

c. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan evaluasi terhadap penampilan kerja personil dengan membandingkan dengan standar baku penampilan. Penilaian kinerja juga merupakan proses yang berkelanjutan untuk menilai kualitas kerja personil dan usaha untuk memperbaiki unjuk kerja personil dalam organisasi. Sedarmayanti (2012:261) mengemukakan bahwa penilaian kinerja adalah uraian sistematis tentang kekuatan/kelebihan yang berkaitan dengan pekerjaan seorang/kelompok.

Menurut Siagian (2013:168) Penilaian kinerja merupakan proses dimana organisasi berupaya memperoleh informasi yang seakurat mungkin tentang kinerja para anggotanya. Penilaian kinerja harus dilakukan dengan baik karena akan sangat bermanfaat bagi organisasi secara keseluruhan, bagi para atasan langsung dan bagi para karyawan yang bersangkutan. Sedangkan menurut Bernadin dan Russel (2010:165) “*A way of measuring the contribution of individuals to their organization*”.

Penilaian kinerja adalah cara mengukur kontribusi individu (pegawai) kepada organisasi tempat mereka bekerja. Selanjutnya, menurut Megginson dalam Mangkunegara (2010:69) penilaian kinerja adalah suatu proses yang digunakan majikan untuk menentukan apakah seorang pegawai melakukan pekerjaannya sesuai dengan yang dimaksudkan.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja merupakan kegiatan organisasi dalam menilai hasil kerja pegawai dalam lingkup tanggung jawabnya dan menjadi tolak ukur dalam pengambilan kebijakan bagi organisasi maupun pegawai.

Rivai dan Sagala (2011:551) mengemukakan bahwa suatu organisasi melakukan penilaian kinerja didasarkan pada dua alasan pokok, yaitu: a). manajer memerlukan evaluasi yang objektif terhadap kinerja pegawai pada masa lalu yang akan digunakan untuk membuat keputusan di bidang SDM di masa yang akan datang dan b). manajer memerlukan alat yang memungkinkan untuk membantu pegawainya memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaannya, mengembangkan kemampuan dan keterampilan untuk perkembangan karier dan memperkuat kualitas hubungan antar manajer yang berangkutan dengan pegawainya.

Sedarmayanti (2012:264) mengemukakan bahwa tujuan penilaian kinerja adalah:

1. Mengetahui keterampilan dan kemampuan pegawai.
2. Sebagai dasar perencanaan bidang kepegawaian khususnya penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja.

3. Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan pegawai seoptimal mungkin sehingga dapat diarahkan/rencana kariernya, kenaikan pangkat dan kenaikan jabatan.
4. Mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dan bawahan.
5. Mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang kepegawaian khususnya kinerja pegawai dalam bekerja.
6. Secara pribadi, pegawai mengetahui kekuatan dan kelemahannya sehingga dapat memacu perkembangannya. Bagi atasan yang menilai akan lebih baik memperhatikan dan mengenal bawahannya/pegawainya sehingga dapat lebih memotivasi pegawai.
7. Hasil pelaksanaan pekerjaan deapat bermanfaat bagi penelitian dan pengembangan di bidang kepegawaian.

Sedangkan menurut Hanggraeni (2012:154), penilaian kinerja dimanfaatkan oleh manajemen untuk:

1. Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian pegawai secara maksimum.
2. Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan pegawai seperti: promosi, transfer dan pemberhentian.
3. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan pegawai dan untuk menyediakan criteria seleksi dan evaluasi program pelatihan pegawai.
4. Menyediakan umpan balik bagi pegawai mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka.

5. Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.

Penilaian kinerja guru diperlukan untuk mewujudkan kinerja yang baik. Penilaian kinerja guru merupakan proses membandingkan antara kinerja aktual dengan kinerja yang ideal untuk mengetahui tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya dalam periode tertentu. Ditjen PMPTK (Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan) dalam Barnawi dan Mohammad Arifin (2012:29) mengemukakan:

“Ada tiga macam aspek yang dinilai dalam penilaian kinerja guru, yaitu aspek yang terkait dengan proses pembelajaran, aspek yang terkait dengan proses bimbingan, dan aspek yang terkait dengan pelaksanaan tugas tambahan.

- 1) Penilaian kinerja yang terkait dengan pelaksanaan proses pembelajaran bagi guru mata pelajaran atau guru kelas, meliputi kegiatan merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, mengevaluasi dan menilai, menganalisis hasil penilaian dan melaksanakan tindak lanjut hasil penilaian dalam menerapkan empat kompetensi yang harus dimiliki guru.
- 2) Penilaian kinerja dalam melaksanakan proses pembimbingan bagi guru bimbingan konseling meliputi kegiatan merencanakan dan melaksanakan pembimbingan, mengevaluasi dan menilai hasil bimbingan, menganalisis hasil evaluasi bimbingan, dan melaksanakan tindak lanjut hasil pembimbingan.
- 3) Kinerja yang terkait dengan pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah yaitu tugas tambahan yang mengurangi jam mengajar tatap muka dan yang tidak mengurangi jam mengajar tatap muka”.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja guru penting untuk dilakukan karena hasil penilaian kinerja guru akan sangat membantu dalam upaya mengelola guru dan mengembangkannya dalam rangka mencapai tujuan pendidikan di sekolah.

Hasil penilaian kinerja guru dapat dijadikan dasar untuk menentukan kebijakan dalam hal promosi jabatan dan pemberian imbalan.

d. Indikator Kinerja Guru

Undang-Undang nomor 14 tahun 2005 pasal 10 ayat 1 menjelaskan bahwa kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional. Lebih lanjut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No 16 tahun 2007 menyebutkan bahwa standar kompetensi pedagogik guru terdiri dari (a) menguasai karakteristik siswa dari aspek fisik, moral, spiritual, sosial, kultural, emosional, dan intelektual, (b) menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik, (c) mengembangkan kurikulum yang terkait dengan mata pelajaran yang diampu, (d) menyelenggarakan pembelajaran yang mendidik. (e) memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan pembelajaran. (f) memfasilitasi pengembangan potensi siswa untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki, (g) berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan siswa. (h) menyelenggarakan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar, (i) memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran, (j) melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran.

Mulyasa (2007:118) mengatakan bahwa kompetensi kepribadian bagi guru adalah pribadi guru yang terintegrasi dengan penampilan kedewasaan yang layak diteladani, memiliki sikap dan kemampuan

memimpin yang demokratis serta mengayomi siswa. Seorang guru harus memiliki kepribadian yang: (a) mantap, (b) stabil, (c) dewasa, (d) arif, (e) berwibawa, (f) berakhlak mulia, dan (g) dapat menjadi tauladan.

Kompetensi sosial merupakan suatu kemampuan seorang guru dalam hal berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan: (a) siswa, (b) sesama pendidik, (c) tenaga kependidikan, (d) orang tua/wali siswa dan (e) masyarakat sekitar. Hal tersebut di atas senada dengan pendapat Ramly (2006:87) yang menyatakan bahwa guru merupakan sebagai cermin memberikan gambaran (pantulan diri) bagaimana dia memandang dirinya, masa depannya, dan profesi yang ditekuninya, dan seorang guru harus (a) bersikap inklusif, bertindak objektif, serta tidak diskriminatif karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi, b) berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua, dan masyarakat, c) beradaptasi di tempat bertugas di seluruh wilayah Republik Indonesia yang memiliki keragaman sosial budaya, d) berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain secara lisan dan tulisan atau bentuk lain.

Kompetensi profesional merupakan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkannya membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditentukan Badan Standar Nasional Pendidikan (BNSP). Hal ini merupakan suatu kemampuan seorang guru sesuai dengan keahliannya dalam

menyampaikan sesuatu kepada siswa dalam rangka menjalankan tugas dan profesinya. Pendapat tersebut di atas dikemukakan oleh Kanfel (2005:337) yang menyatakan bahwa kompetensi di tempat kerja merupakan perpaduan antara penampilan maksimum dan tipikal perilaku seseorang yang harus dimiliki seorang guru profesional dalam bidang keahliannya.

Senada dengan pendapat tersebut di atas, dikemukakan oleh Hamalik (2001:150) yang menyebutkan bahwa: seorang guru memiliki kompetensi profesional bila guru tersebut memiliki pengetahuan dan pemahaman dasar dibidangnya yang meliputi:

”(a) penguasaan bidang studi (materi) pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkannya membimbing siswa memenuhi kompetensi yang ditetapkan dalam standar nasional pendidikan, dan (b) menguasai bahan pengayaan dan pendalaman serta aplikasi bidang studi yang diajarkan, (c) mampu mengelola program belajar mengajar, (d) mengelola kelas, (e) menggunakan media dan sumber pengajaran, (f) mengenal dan menerapkan landasan serta konsep-konsep dasar kependidikan dengan berbagai sudut tinjauan (sosiologis, filosofis, historis dan psikologis), (g) mengelola proses interaksi belajar-mengajar dengan menggunakan prinsip CBSA, (h) mengenal dan melaksanakan penilaian prestasi belajar siswa untuk kepentingan pengajaran, (i) mengenal fungsi dan program layanan bimbingan dan penyuluhan di sekolah, (j) mengerjakan administrasi belajar-mengajar, administrasi kelas, administrasi sekolah, (k) memahami prinsip-prinsip penelitian, mengolah perumusan penelitian dan menafsirkan hasil-hasil penelitian pendidikan guna mengembangkan tugas-tugas pendidikan dan pengajaran, (l) membina kerjasama dengan orang tua/wali siswa, dengan organisasi profesi dan organisasi lainnya guna kepentingan pendidikan”.

Berdasarkan pendapat dan uraian di atas, maka kompetensi profesional guru dapat dikategorikan atas: (a) memahami standar kompetensi dan kompetensi dasar bidang keahliannya, (b) mampu memilih dan mengembangkan materi pelajaran, (c) menguasai materi, struktur, dan

konsep pola pikir keilmuan yang mendukung bidang keahlian, (d) menguasai metode untuk melakukan pengembangan ilmu dan telaah kritis terkait dengan bidang keahlian, (e) kreatif dan inovatif dalam penerapan bidang ilmu yang terkait dengan bidang keahlian, (f) mampu mengembangkan kurikulum dan silabus yang terkait dengan bidang keahlian, (g) mampu melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran, (h) mampu berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain secara lisan maupun tulisan, (i) mampu memanfaatkan teknologi informasi dan pembelajaran, berkomunikasi dan mengembangkan diri sebagai seorang guru.

e. Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat berperan dalam suatu organisasi. Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda dalam memimpin para pengikutnya. Perilaku para pemimpin ini secara singkat disebut sebagai gaya kepemimpinan (*leadership style*). Proses pendidikan di sekolah tidak terlepas dari kepemimpinan kepala sekolah, sebab kepala sekolah adalah orang yang paling bertanggung jawab atas segala sesuatunya yang terjadi di sekolah. Efektivitas mengajar guru akan optimal, apabila kepala sekolah dapat mengatur dan membimbing guru-guru secara baik sehingga guru dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab, memperhatikan kepentingan bawahannya, sehingga tidak ada keluhan dalam menjalankan tugas dan

kewajiban sehari-hari, menunjukkan kewibawaannya, sehingga dapat diteladani dan dipatuhi oleh guru maupun siswa.

Menurut Rivai dan Sagala (2011:548) kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan itu. Selanjutnya, menurut Asrori (2011 : 41) “kinerja guru diartikan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang guru di lembaga pendidikan atau madrasah sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya dalam mencapai tujuan pendidikan. Dengan kata lain, hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhannya”.

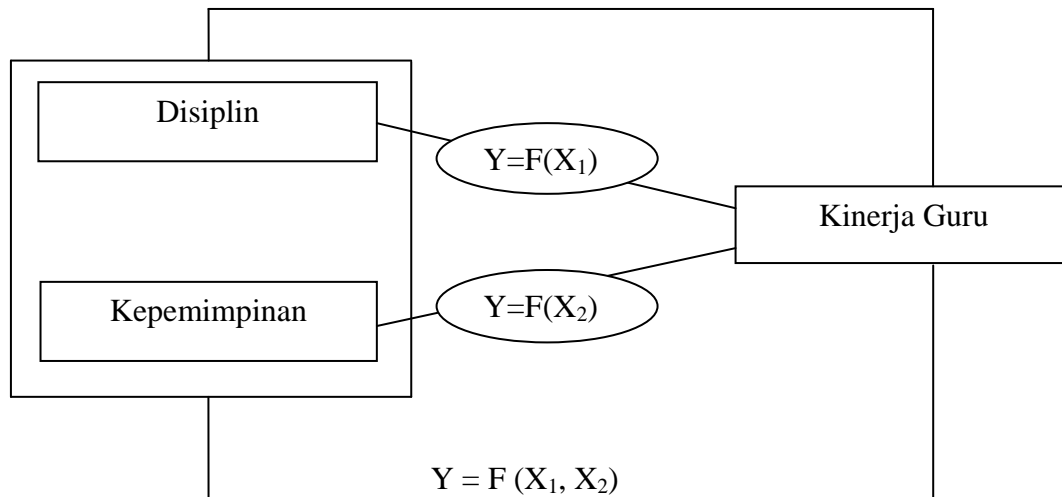
B. Kajian Penelitian yang Relevan

1. Penelitian yang dilakukan oleh Aida Rahmita Sari (2013) dengan judul “Hubungan Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di SMK Muhammadiyah 2 Yogyakarta”. Dengan hasil penelitian Terdapat hubungan positif antara disiplin kerja dengan kinerja guru di SMK Muhammadiyah 2 Yogyakarta. Dengan Koefisien korelasi product moment antara disiplin kerja dengan kinerja guru sebesar 0,554. Harga koefisien r_{tabel} dengan taraf signifikansi 5% dan $N=37$ sebesar 0,325. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} yaitu $0,554 > 0,325$. Relevansi penelitian ini yaitu sama-sama meneliti tentang Disiplin Kerja dan Kinerja Guru.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Pujiyanti (2012) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Ciamis Kabupaten Ciamis tahun Ajaran 2012/2013” menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Ciamis Kabupaten Ciamis Tahun Ajaran 2012/2013. Hal ini ditunjukkan dengan harga koefisien korelasi (r_{x1y}) 0,675 dan koefisien determinasi (r^2_{x1y}) sebesar 0,456, t_{hitung} 7,085 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,671. yang berarti bahwa variasi naik turunnya nilai Kinerja Guru dipengaruhi oleh variabel Disiplin Kerja sebesar 45,6% dan selebihnya sebesar 54,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Cucu Risnawati tahun (2012) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirta Sukapura Kabupaten Tasikmalaya” menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan, hal ini dibuktikan dengan diperoleh harga r_{x1y} sebesar 0,560 dan r^2_{x1y} sebesar 0,313, t_{hitung} sebesar 5,316 dan t_{tabel} 2,000 (df=63) dengan tingkat signifikansi 0,000 karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ (5,450>2,000), signifikansi lebih kecil dari 0,05 (sig<0,05). Relevansi penelitian ini yaitu sama-sama meneliti tentang Kepemimpinan dan Kinerja.

C. Kerangka Berfikir

Dari penjabaran di atas, maka kerangka pemikiran penelitian ini dapat diilustrasikan seperti yang tertera pada Gambar 2.1.



Gambar : 2.1. Kerangka Penelitian

D. Hipotesa

Berdasarkan kajian teori dan kerangka berfikir di atas, maka dapat diajukan hipotesa penelitian sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif yang signifikan dan berarti antara disiplin dengan kinerja guru SDN Gugus I Kecamatan Bukit Sundi, Kabupaten Solok.
2. Terdapat pengaruh positif yang signifikan dan berarti antara kepemimpinan dengan kinerja guru SDN Gugus I Kecamatan Bukit Sundi, Kabupaten Solok.
3. Terdapat pengaruh positif yang signifikan dan berarti antara disiplin dan kepemimpinan secara bersama-sama terhadap kinerja guru SDN Gugus I Kecamatan Bukit Sundi, Kabupaten Solok.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah *penelitian survey* yaitu penelitian yang dilakukan melalui pengamatan langsung terhadap suatu gejala yang menggunakan sistem sampling. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel bebas yaitu Disiplin (X_1) dan Kepemimpinan (X_2), variabel terikat atau kriterium adalah Kinerja Guru (Y). Untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan pendekatan Analisa Korelasi Sederhana dan Regresi Linear Berganda. Sesuai dengan permasalahan dalam penelitian menganalisis pengaruh antara dua variabel pendekatan yang diterapkan dalam penelitian ini adalah pendekatan deskriptif korelasional. Metode ini mendeskripsikan hubungan dan pengaruh antar variabel penelitian.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Sekolah Dasar Negeri yang tergabung dalam Gugus I Kecamatan Bukit Sundi Kabupaten Solok. Pemilihan lokasi penelitian ini didasarkan atas pertimbangan karena SDN yang tergabung dalam Gugus I Kecamatan Bukit Sundi Kabupaten Solok merupakan sekolah-sekolah yang sudah berdiri sejak lama dan selalu mengalami perkembangan dari tahun ke tahun serta telah menunjukkan eksistensi ditengah perkembangan lembaga pendidikan lainnya di Kabupaten Solok. Penelitian ini dilakukan pada bulan Mei sampai Juni 2020.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru Sekolah Dasar Negeri yang ada di Gugus I Kecamatan Bukit Sundi sebanyak 6 Sekolah Dasar Negeri dengan total populasi 52 orang. Untuk lebih jelasnya sebaran populasi dapat dilihat pada Tabel 3.1.

Tabel 3.1.
Populasi Penelitian

No	Nama Sekolah	Jenis Guru		Jumlah
		Kelas	Bidang Studi	
1	SD N 01 Muara Panas	7	2	9
2	SD N 03 Muara Panas	7	2	9
3	SD N 07 Bukit Tandang	6	2	8
4	SD N 13 Bukit Tandang	6	2	8
5	SD N 16 Muara Panas	6	2	8
6	SD N 18 Muara Panas	8	2	10
	Jumlah	40	12	52

Sumber : Koordinator Wilayah Kecamatan Bukit Sundi, Kabupaten Solok.

2. Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *Proportionate Stratified Random Sampling*, yaitu pengambilan sampel dari anggota populasi secara acak dan berstrata secara proporsional, dilakukan sampling ini apabila anggota populasinya heterogen (tidak sejenis). (Riduwan dan Kuncoro, 2012:41). Untuk menentukan ukuran sampel dari populasi menggunakan rumus dari Taro Yamane sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{N \cdot d^2 + 1}$$

Dimana : n = Jumlah sampel
 N = Jumlah populasi
 d² = Presisi yang ditetapkan

Sumber : Riduwan dan Kuncoro (2012:44)

Presisi yang ditetapkan dalam pengambilan sampel penelitian ini adalah 10%. Berdasarkan rumus tersebut, maka jumlah sampel untuk penelitian ini adalah :

$$n = \frac{N}{N \cdot d^2 + 1} = \frac{52}{52 \cdot (0,1)^2 + 1} = \frac{52}{1,52} = 34,21 \approx 34$$

Jadi, sampel dalam penelitian ini berjumlah 34,21 dibulatkan menjadi 34 orang guru, kemudian ditentukan jumlah masing-masing sampel menurut sekolah asal secara *proportionate random sampling* dengan rumus :

$$ni = \frac{Ni}{N} \cdot n$$

Dimana : ni = Jumlah sampel menurut stratum
 n = Jumlah sampel seluruhnya
 Ni = Jumlah populasi menurut stratum
 N = Jumlah populasi seluruhnya

Sumber : Riduwan dan Kuncoro (2012:49)

Berdasarkan perhitungan rumus tersebut, maka diperoleh sampel menurut masing-masing sekolah dapat dilihat pada Tabel 3.2.

Tabel 3.2.
Sampel Penelitian

No	Nama Sekolah	Jenis Guru		Jumlah
		Kelas	Bidang Studi	
1	SD N 01 Muara Panas	5	1	6
2	SD N 03 Muara Panas	5	1	6
3	SD N 07 Bukit Tandang	4	1	5
4	SD N 13 Bukit Tandang	4	1	5
5	SD N 16 Muara Panas	4	1	5
6	SD N 18 Muara Panas	6	1	7
	Jumlah	28	6	34

Sampel dipilih secara acak dengan menggunakan teknik undian.

Adapun prosedur pemilihan sampel yaitu:

- a. Melakukan pendaftaran terhadap seluruh anggota populasi dan diberi nomor. Untuk memudahkan penomoran, maka setiap penomoran diambil berdasarkan urutan kelas mengajar dan bidang studi.
- b. Masing-masing nomor urut populasi itu dituliskan dalam secarik kertas, digulung dan dimasukkan dalam sebuah kotak.
- c. Dilakukan pengocokan secara merata, dan diambil satu gulungan kertas.
- d. Nomor yang terambil itu terpilih menjadi sampel. Setelah itu, gulung kembali kertas dan dimasukkan kedalam kotak agar setiap anggota populasi mempunyai peluang yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel.

- e. Bila nomor yang telah diambil keluar lagi, dianggap tidak sah dan dikembalikan lagi kedalam kotak.
- f. Pengundian dilakukan sampai jumlah sampel terpenuhi.

D. Pengembangan Instrumen

1. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan adalah angket. Angket yang digunakan dalam penelitian ini merupakan angket tertutup, yaitu angket yang telah dilengkapi dengan alternative jawaban dan responden tinggal memilihnya. Penelitian ini menggunakan angket skala Likert. Untuk keperluan analisis kuantitatif dan menghindari jawaban ragu-ragu dari responden maka skala Likert yang digunakan telah dimodifikasi, sehingga menjadi empat alternatif jawaban saja yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS).

2. Uji Coba Instrumen Penelitian

Uji coba instrumen dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan benar-benar sahih dan handal. Uji coba instrument penelitian ini dilaksanakan kepada SDN yang tidak menjadi sampel pada penelitian ini, dimana istrumen tersebut dibagikan kepada guru-guru yang sifatnya sama dengan sampel penelitian, uji coba ini dilaksanakan setelah intrumen di uji.

Untuk melakukan uji coba perlu diperhatikan beberapa prosedur pelaksanaan, menurut Sugiyono (2009:55) yaitu: 1) menvalidas intrumen

kepada tim ahli, 2) menentukan responden uji coba, 3) pelaksanaan uji coba, 4) Analisis data uji coba. Instrumen penelitian yang baik harus memenuhi dua persyaratan penting, yaitu validitas dan reliabilitas.

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Validitas ini dicari menggunakan bantuan program *Microsoft Excel* dengan menggunakan analisis faktor, yaitu mengkorelasikan skor item instrumen dan skor totalnya. Validitas ini menggunakan rumus *product moment* sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum Xy - (\sum X)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Dimana :

r_{xy} : Koefesien korelasi tes yang disusun

X : Skor masin-masing responden variable X

Y : Skor masing-masing responden variable Y

N : Jumlah responden

Sumber : Yusuf (2013 : 238)

Adapun kriteria untuk menyatakan valid atau tidaknya analisis tersebut adalah dengan membandingkan nilai r_{xy} setiap item pernyataan dengan nilai yang ada pada r_{tabel} . Apabila $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ maka angket dikatakan valid, jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka angket dikatakan tidak valid.

1) Disiplin Kerja

Hasil perhitungan validitas angket disiplin kerja pada Lampiran 4 yang dilakukan terhadap 25 pernyataan melalui sampel uji coba validitas instrument sebanyak 34 responden. Nilai r_{tabel} Product moment untuk N=34 dengan taraf signifikansi 5% yaitu sebesar 0,339. Dari hasil perhitungan didapatkan 20 pernyataan angket yang

mempunyai $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ atau valid dan 5 pernyataan angket yang mempunyai $r_{hitung} < r_{tabel}$ atau tidak valid (*Drop Out*) yaitu butir pernyataan nomor 3, 6, 9, 15 dan 18.

2) Kepemimpinan Guru

Hasil perhitungan validitas angket kepemimpinan guru pada Lampiran 10 yang dilakukan terhadap 25 pernyataan melalui sampel uji coba validitas instrument sebanyak 34 responden. Nilai r_{tabel} Product moment untuk $N=34$ dengan taraf signifikansi 5% yaitu sebesar 0,339. Dari hasil perhitungan didapatkan 20 pernyataan angket yang mempunyai $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ atau valid dan 5 pernyataan angket yang mempunyai $r_{hitung} < r_{tabel}$ atau tidak valid (*Drop Out*) yaitu butir pernyataan nomor 8, 12, 15, 16 dan 25.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah tingkatan pada mana suatu tes secara konsisten mengukur berapapun tes itu mengukur (Darmadi, 2011:88). Untuk mengukur reliabilitas ini, pengujian yang digunakan dengan menggunakan rumus *Sperman & Brown* seperti dibawah ini:

$$r_t = \frac{2 \cdot r_{xy}}{1 + r_{xy}}$$

Dimana :

r_t : Koefesien korelasi setelah di tingkatkan

r_{xy} : Korelasi

Sumber : Winarno (2014:26)

1) Disiplin Kerja

Uji reliabilitas dilakukan dengan metode belah dua (*Split-half*) dengan bantuan *Microsoft Excel*. Dalam penelitian ini pengujian reliabilitas dilakukan terhadap 34 responden. Dari perhitungan uji reliabilitas pada Lampiran 5 diperoleh reliabilitas secara keseluruhan sebesar 0,787. Dengan demikian instrumen yang digunakan dalam penelitian ini cukup reliabel. (dapat dipercaya).

2) Kepemimpinan Guru

Uji reliabilitas dilakukan dengan metode belah dua (*Split-half*) dengan bantuan *Microsoft Excel*. Dalam penelitian ini pengujian reliabilitas dilakukan terhadap 34 responden. Dari perhitungan uji reliabilitas pada Lampiran 11 diperoleh reliabilitas secara keseluruhan sebesar 0,792. Dengan demikian instrumen yang digunakan dalam penelitian ini cukup reliabel (dapat dipercaya).

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan yakni dengan menerapkan pengisian angket skala Likert untuk mengetahui Disiplin, Kepemimpinan dan Kinerja Guru. Skala likert yang digunakan adalah hasil modifikasi untuk menghindari jawaban ragu-ragu dari responden terhadap isian angket, untuk keperluan analisis kuantitatif. Sehingga menjadi empat alternative jawaban saja yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS). Skor setiap alternative jawaban yang diberikan responden pada pernyataan positif (+) adalah sebagai berikut:

Tabel 3.3.
Skor Alternatif Jawaban Instrumen Disiplin

Pernyataan Positif	Skor
Sangat Setuju (SS)	4
Setuju (S)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Riduwan (2010:13)

Kisi-kisi mengenai instrumen Disiplin, Kepemimpinan dan Kinerja Guru masing-masing variabel dapat dilihat pada Tabel 3.4, 3.5 dan 3.6 berikut:

Tabel 3.4.
Kisi-Kisi Instrumen Disiplin

Variabel	Indikator	Nomor Butir	Jumlah
Disiplin Kerja (X ₁)	1. Selalu hadir tepat waktu	1, 2, 3	3
	2. Selalu mengutamakan presentase kehadiran	4, 5, 6	3
	3. Selalu mentaati ketentuan jam kerja	7, 8, 9	3
	4. Selalu menggunakan jam kerja dengan efektif dan efisien	10, 11, 12	3
	5. Memiliki keterampilan kerja di bidang tugasnya	13, 14, 15	3
	6. Memiliki semangat kerja yang tinggi	16, 17, 18	3
	7. Memiliki sikap dan kepribadian yang baik dengan menunjukkan keteladanan dalam melaksanakan tugas	19, 20, 21	3
	8. Selalu kreatif dan inovatif dalam bekerja	22, 23, 24, 25	4
	Jumlah		

Sumber: M. Harlie (2010:118)

Tabel 3.5.
Kisi-Kisi Instrumen Kepemimpinan

Variabel	Indikator	Nomor Butir	Jumlah
Kepemimpinan Guru (X ₂)	1. Keterampilan berkomunikasi	1, 2, 3, 4	4
	2. Keterampilan mengajar	5, 6, 7, 8	4
	3. Kemampuan tentang relasi insane	9, 10, 11, 12	4
	4. Objektivitas	13, 14, 15, 16	4
	5. Ketegasan dalam mengambil keputusan	17, 18, 19	3
	6. Penguasaan teknis	20, 21, 22	3
	7. Kecakapan manajerial	23, 24, 25	3
Jumlah			25

Sumber: Kartini Karnoto (1992:56)

Tabel 3.6.
Kisi-Kisi Instrumen Kinerja Guru

Variabel	Indikator	Nomor Butir	Jumlah
Kinerja Guru (Y)	1. Mengetahui karakteristik peserta didik	1, 2, 3, 4, 5, 6	6
	2. Mengetahui teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik	7, 8, 9, 10, 11, 12	6
	3. Pengembangan kurikulum	13, 14, 15, 16	4
	4. Kegiatan pembelajaran yang mendidik	17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27	11
	5. Pengembangan potensi peserta didik	28, 29, 30, 31, 32, 33, 34	7
	6. Komunikasi dengan peserta didik	35, 36, 37, 38, 39, 40	6
	7. Penilaian dan evaluasi	41, 42, 43, 44, 45	5
	8. Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional	46, 47, 48, 49, 50	5
	9. Menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan	51, 52, 53, 54, 55	5

10. Etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru	56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63	8
11. Bersikap inklusif, bertindak obyektif, serta tidak diskriminatif	64, 65, 66	3
12. Komunikasi dengan sesama guru, tenaga kependidikan, orang tua, peserta didik, dan masyarakat	67, 68, 69	3
13. Penguasaan materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu	70, 71, 72	3
14. Mengembangkan keprofesionalan melalui tindakan yang reflektif	73, 78, 75, 76, 77, 78	6
Jumlah		78

Sumber: Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 tahun 2007

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis korelasi sederhana dan ganda. Hipotesis pertama dan hipotesis kedua dianalisis dengan korelasi sederhana, sedangkan hipotesis ketiga, dianalisis dengan korelasi ganda.

1. Analisis Deskriptif

Data dalam penelitian ini dianalisis dengan teknik deskriptif, dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$P = \frac{f}{N} \times 100$$

Keterangan:

P = Persentase

f = Frekuensi

N = Jumlah Sampel

Sumber : Riduwan (2003:5)

Langkah-langkah yang dilakukan untuk menganalisis jawaban responden pada angket, adalah langkah-langkah analisis data Skala Likert, yaitu sebagai berikut:

- a. Menghitung frekuensi jawaban Sangat Setuju (SS); Setuju (S); Tidak Setuju (TS); dan Sangat Tidak Setuju (STS), yang dituliskan dalam tabel rekapitulasi frekuensi jawaban angket.
- b. Masing-masing frekuensi jawaban dikalikan dengan skor jawaban yang ditetapkan.
- c. Hasil Perkalian antara frekuensi dengan skor jawaban tersebut selanjutnya di jumlahkan sehingga di peroleh skor capaian.
- d. Skor capaian itu dibandingkan dengan skor ideal (jumlah skor jawaban tertinggi X jumlah responden X jumlah butir angket) dengan rumus :

$$P = \frac{\text{Skor Capaian}}{\text{Skor Ideal}} \times 100$$

- e. Persentase skor yang diperoleh dengan rumus di atas, selanjutnya dikompromikan dengan Tabel Interpretasi Skor menggunakan sistem Penilaian Acuan Norma (PAN).

2. Uji Persyaratan Analisis

Sebelum melakukan analisis terhadap data di atas, dilakukan uji persyaratan, yaitu:

- a. Uji Normalitas digunakan untuk mengetahui atau melihat bahwa data sampel yang akan diteliti berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Uji Normalitas dilakukan dengan uji *Lilliefors*. Data

berdistribusi normal apabila L_{hitung} lebih kecil atau sama dengan L_{tabel} , jika L_{hitung} lebih besar dari L_{tabel} maka dapat disimpulkan bahwa populasi berdistribusi tidak normal.

b. Uji Homogenitas

Uji homogenitas varians adalah suatu teknik analisis untuk menguji apakah data berasal dari populasi yang homogen atau tidak. Untuk menguji homogenitas varians dilakukan dengan Uji Barlett. Kriteria pengujian adalah H_a diterima apabila nilai χ^2_{hitung} yang diperoleh dari perhitungan $< \chi^2_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa kedua varians tersebut homogen.

c. Uji Independensi antar prediktor digunakan untuk mengetahui apakah ada kontaminasi antara variabel bebas dalam hubungannya dengan variabel terikat menggunakan rumus:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{1-r^2}$$

d. Untuk melihat Hubungan Disiplin, Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru diolah dengan menggunakan rumusan product moment dari pearson yang dikemukakan oleh Sugiyono (2009:183) sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{n(\sum x^2) - (\sum x)^2} \sqrt{n(\sum y^2) - (\sum y)^2}}$$

Keterangan:

- r_{xy} = Koefisien koordinasi antara variabel X dan Y
- $\sum xy$ = Jumlah produk X dan Y
- $\sum x^2$ = Jumlah nilai variable X di kuadratkan
- $\sum y^2$ = Jumlah nilai variable Y dikuadratkan
- n = Jumlah data (sampel)

Untuk mencari sumbangan Disiplin dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru, dapat digunakan rumusan korelasi ganda r dari Sugiyono (2009:191)

$$R_{yx_1x_2} = \sqrt{\frac{r^2_{yx_1} + r^2_{yx_2} - 2r_{yx_1}r_{yx_2}r_{x_1x_2}}{1 - r^2_{x_1x_2}}}$$

Keterangan :

- $R_{y.x_1, x_2}$ = Korelasi antara variabel X_1 dan X_2 secara bersama-sama dengan variable Y
- $r_{y.x_1}$ = Korelasi Produk moment antara X_1 dengan Y
- $r_{y.x_2}$ = Korelasi Produk moment antara X_2 dengan Y
- r_{x_1, x_2} = Korelasi Produk moment antara X_1 dengan X_2

- e. Uji F dilakukan untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama. Dengan menggunakan $K = 1$ sebagai dk pembilang ($n-k-1$) maka rumus uji F nya dalam Sugiyono (2009: 192).

$$F_{hitung} = \frac{R^2 / k}{\frac{(1-R^2)}{(n-k-1)}}$$

Keterangan :

- R = Koefisien korelasi ganda
- k = Jumlah variabel independen
- n = Jumlah sampel

- f. Uji koefisien korelasi antara variabel-variabel untuk menguji signifikansi dari r yang diperoleh. Untuk mengetahui berapa besar pengaruh ditentukan dengan koefisien determinasi dengan rumus:

$$K = r^2 \times 100\%$$

(Sudjana, 1992:369)

Keterangan :

K = Koefisien determinasi

r = Koefisien korelasi linear ganda

- f. Untuk membuat tabel distribusi frekuensi kesemua data penelitian, menggunakan Penilaian Acuan Norma (Winarno, 2004:185), dengan klasifikasi sebagai berikut:

Tabel 3.7.
Tabel Distribusi Frekuensi

< Rata-rata -1,5 SD	Kurang Sekali
Rata-rata-1,5 SD - < Rata-rata -0,5 SD	Kurang
Rata-rata-0,5 SD - < Rata-rata +0,5 SD	Sedang
Rata-rata+0,5 SD - < Rata-rata +1,5 SD	Baik
> Rata-rata +1,5 SD	Baik Sekali

Sumber: Winarno, (2004:185)

BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

Pada bagian ini akan dipaparkan deskripsi data yang merupakan hasil pengukuran terhadap seluruh objek penelitian. Data penelitian ini terdiri dari: Kinerja Guru (Y), Disiplin (X_1), dan Kepemimpinan (X_2) sebagai variabel bebas. Pengolahan data disajikan secara berurutan pada Tabel 4.1.

Tabel 4.1. Rata-Rata Hitung dan Standar Deviasi Data Penelitian

Variabel	N	Mean	SD	Min	Max
Disiplin (X_1)	34	78	3,11	71	84
Kepemimpinan (X_2)	34	82	3,87	75	89
Kinerja Guru (Y)	34	80	4,44	69	88

Untuk lebih jelasnya gambaran keadaan masing-masing data dalam kelompok dapat dilihat deskripsi sebagai berikut :

1. Kinerja Guru

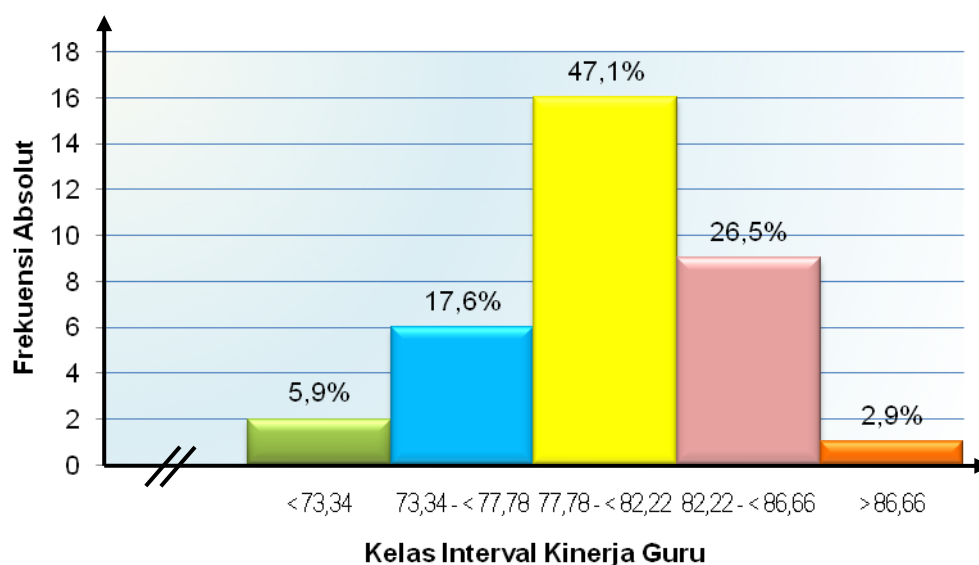
Analisis variabel Kinerja Guru, diperoleh rata-rata = 80, standar deviasi = 4,44, nilai tertinggi = 88 dan terendah = 69. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 4.2.

Tabel 4.2. Distribusi Frekuensi Kinerja Guru (Y)

No	Kelas Interval	Frekuensi		Kategori
		Absolut	Relatif	
1	< 73,34	2	5,9%	Kurang Sekali
2	73,34 - < 77,78	6	17,6%	Kurang
3	77,78 - < 82,22	16	47,1%	Sedang
4	82,22 - < 86,66	9	26,5%	Baik
5	> 86,66	1	2,9%	Baik Sekali
Jumlah		34	100%	

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa dari 34 guru, terdapat 2 orang yang berada pada kelas interval 73,34 atau (5,9%) yang tergolong pada kategori kurang sekali. Sedangkan pada kategori baik atau pada kelas interval 73,34 - 77,78 terdapat 6 orang (17,6%) dengan kategori kurang. Pada kelas interval 77,78 - 82,22 dengan kategori sedang, terdapat 16 orang (47,1%). Begitupun pada kelas interval 82,22 - 86,66 dengan kategori baik terdapat 9 orang guru (26,5%). Selanjutnya yang berada pada kelas interval 86,66 dengan kategori baik sekali terdapat 1 orang sampel (2,9%).

Untuk lebih jelasnya hasil perhitungan dan penjabaran distribusi frekuensi data Kinerja Guru dapat dilihat pada Gambar 4.1.



Gambar 4.1. Histogram Kinerja Guru

2. Disiplin

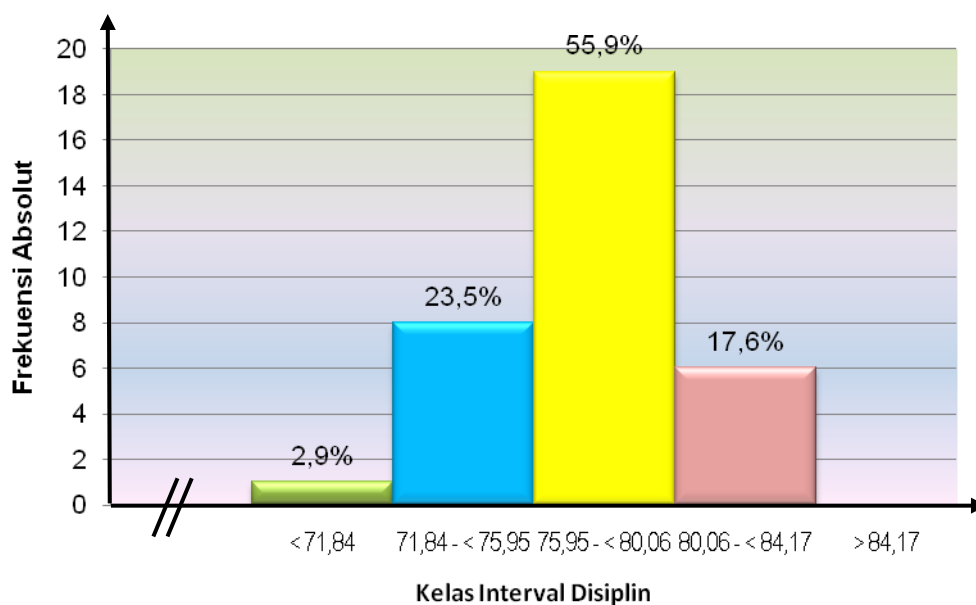
Analisis variabel disiplin, diperoleh rata-rata =78, standar deviasi =3,11 nilai tertinggi =84 dan terendah =71. Distribusi frekuensi digambarkan dalam Tabel 4.3.

Tabel 4.3. Distribusi Frekuensi Disiplin (X_1)

No	Kelas Interval	Frekuensi		Kategori
		Absolut	Relatif	
1	< 71,84	1	2,9%	Kurang Sekali
2	71,84 - < 75,95	8	23,5%	Kurang
3	75,95 - < 80,06	19	55,9%	Sedang
4	80,06 - < 84,17	6	17,6%	Baik
5	> 84,17	0	0,0%	Baik Sekali
Jumlah		34	100%	

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa dari 34 guru, hanya 1 orang yang berada pada kelas interval 71,84 atau (2,9%) yang tergolong pada kategori kurang sekali. Sedangkan pada kategori kurang atau pada kelas interval 71,84 - 75,95 terdapat 8 orang (23,5%) dengan kategori kurang. Pada kelas interval 75,95 - 80,06 dengan kategori sedang, terdapat 19 orang (55,9%). Begitupun pada kelas interval 80,06 - 84,17 dengan kategori baik terdapat 6 orang guru (17,6%). Selanjutnya tidak ada guru (0,0%) yang berada pada kelas interval 84,17 dengan kategori baik sekali.

Untuk lebih jelas tentang hasil pengukuran dan penjabaran distribusi frekuensi data kelenturan dapat dilihat histogram pada Gambar 4.2.



Gambar 4.2. Histogram Disiplin

3. Kepemimpinan Guru

Analisis variabel Kepemimpinan Guru, diperoleh rata-rata = 82, standar deviasi = 3,87, nilai tertinggi = 89 dan terendah = 75. Distribusi frekuensi digambarkan dalam Tabel 4.4.

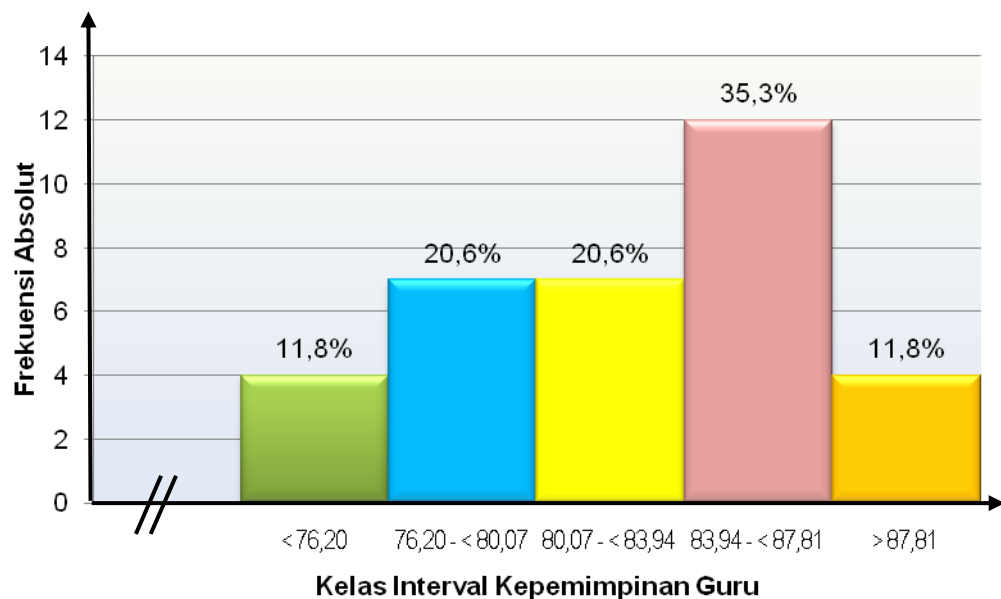
Tabel 4.4. Distribusi Frekuensi Kepemimpinan Guru (X_2)

No	Kelas Interval	Frekuensi		Kategori
		Absolut	Relatif	
1	< 76,20	4	11,8%	Kurang Sekali
2	76,20 - < 80,07	7	20,6%	Kurang
3	80,07 - < 83,94	7	20,6%	Sedang
4	83,94 - < 87,81	12	35,3%	Baik
5	> 87,81	4	11,8%	Baik Sekali
Jumlah		34	100%	

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa dari 34 guru ditemui sampel 4 orang pada kelas interval 76,20 atau (11,8%) dengan kategori kurang sekali. Pada

kelas interval 76,20 - 80,07 terdapat 7 orang guru (20,6%) atau dengan kategori kurang. Selanjutnya pada kelas interval 80,07 - 83,94 dengan kategori sedang, ditemui 7 orang sampel (20,6%). Sedangkan pada kelas interval 83,94 - 87,81 dengan kategori baik, ditemukan 12 orang sampel (35,3%). Terakhir, terdapat 4 orang guru (11,8%) pada kelas interval 87,81 dengan kategori baik sekali.

Untuk lebih jelas tentang hasil pengukuran dan penjabaran distribusi frekuensi data kepemimpinan guru dapat dilihat histogram pada Gambar 4.3.



Gambar 4.3. Histogram Kepemimpinan Guru

B. Uji Persyaratan Analisis

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan terhadap variabel menggunakan uji *Liliefors* dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$, kriteria pengujian adalah bahwa H_0

ditolak apabila L_0 yang diperoleh dari data pengamatan melebihi L_t dan sebaliknya H_0 diterima apabila L_t lebih besar dari L_0 secara sederhana dapat dinyatakan sebagai berikut:

H_0 = ditolak apabila $L_0 > L_t$, berarti data berdistribusi normal

H_a = diterima apabila $L_0 < L_t$, berarti data berdistribusi tidak normal

Hasil perhitungan lengkap uji normalitas dapat dilihat pada Lampiran 19, dan sebagai rangkumannya terlihat pada Tabel 4.5.

Tabel 4.5. Rangkuman Hasil Uji Normalitas Data Penelitian

Variabel	n	L_0	L_t	Kesimpulan
Disiplin (X_1)	34	0,1473	0,1519	Normal
Kepemimpinan Guru (X_2)	34	0,1310	0,1519	Normal
Kinerja Guru (Y)	34	0,0987	0,1519	Normal

Keterangan :

n = jumlah sampel

L_0 = nilai L_{obsrvasi}

L_t = nilai L_{tabel}

Berdasarkan hasil perhitungan uji normalitas variabel penelitian di atas ditemukan bahwa harga L_0 yang diperoleh lebih kecil dari harga L_t pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua kelompok data pada penelitian ini diambil dari populasi yang berdistribusi normal sehingga dapat digunakan untuk pengujian hipotesis penelitian.

2. Uji Homogenitas

Uji homogenitas untuk menguji apakah data variabel kinerja guru berasal dari populasi yang homogen atas varians disiplin dan kepemimpinan guru. H_0 yang diuji dalam hal ini adalah data kinerja guru (Y) atas varians disiplin (X_1), kepemimpinan (X_2), berasal dari populasi yang homogen. Kriteria pengujian adalah H_0 diterima apabila nilai χ^2_{hitung} diperoleh dari perhitungan $< \chi^2_{tabel}$. Rangkuman uji homogenitas dapat dilihat pada Tabel 4.6, sedangkan analisis pengujiannya dapat dilihat pada Lampiran 20.

Tabel 4.6. Rangkuman Hasil Uji Homogenitas Variabel Kinerja Guru (Y) atas varians Disiplin (X_1) dan Kepemimpinan (X_2)

Variabel	χ^2_{hitung}	$\chi^2_{tabel \alpha = 0,05}$	Kesimpulan
Y atas varians X_1	7,524	33,90	Homogen
Y atas varians X_2	20,979	32,70	Homogen

3. Uji Independensi antar Variabel Bebas

Pada tahap selanjutnya sebelum dilakukan perhitungan koefisien korelasi dilakukan uji independensi antar variabel bebas. Hasil analisis korelasi antara disiplin, kepemimpinan guru, yang merupakan variabel bebas dapat dilihat pada Tabel 4.7.

Tabel 4.7. Rangkuman Hasil Uji Independensi antar Variabel Bebas

Korelasi antara	Koefisien Korelasi	t_{hitung}	t_{tabel}	Kesimpulan
$X_1 - X_2$	0,218	1,266	1,691	Tidak Signifikan

Berdasarkan uji keberartian korelasi antara pasangan skor disiplin (X_1) terhadap kepemimpinan guru (X_2) sebagaimana pada tabel diperoleh $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan

bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara disiplin (X_1) terhadap kepemimpinan guru (X_2). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Lampiran 21.

C. Pengujian Hipotesis

Setelah uji persyaratan analisis dilakukan, ternyata semua skor tiap variabel penelitian memenuhi persyaratan untuk dilakukan pengujian statistik lebih lanjut. Maka selanjutnya dilaksanakan pengujian hipotesis penelitian, yakni: 1) terdapat pengaruh yang berarti antara disiplin dengan kinerja guru, 2) terdapat pengaruh yang berarti antara kepemimpinan dengan kinerja guru, 3) terdapat pengaruh yang berarti antara disiplin dan kepemimpinan secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Uji statistik yang digunakan adalah analisis korelasi pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$. Untuk lebih jelasnya akan disajikan secara berurutan sebagai berikut.

1. Terdapat Pengaruh yang Berarti Antara Disiplin dengan Kinerja Guru SDN Gugus I Kecamatan Bukit Sundi, Kabupaten Solok.

Pengujian hipotesis pertama yaitu terdapat pengaruh yang berarti antara disiplin dengan kinerja guru SDN Gugus I Kecamatan Bukit Sundi, Kabupaten Solok. Berdasarkan analisis dilakukan, maka didapat rata-rata kinerja guru 80 dengan simpangan baku 4,44. Untuk skor rata-rata disiplin sebesar 78 dengan simpangan baku 3,11. Dari keterangan di atas diperoleh analisis korelasi antara disiplin dengan kinerja guru sebagai berikut: r_{tab} pada taraf signifikan $\alpha (0,05) = 0,339$ berarti $r_{hitung} (0,485) > r_{tab} (0,339)$, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat hubungan yang berarti disiplin

dengan kinerja guru SDN Gugus I Kecamatan Bukit Sundi, Kabupaten Solok. Untuk lebih jelasnya lihat pada Lampiran 22.

Tabel 4.8. Analisis Korelasi Antara Disiplin Terhadap Kinerja Guru (X₁ - Y)

N	r _{hitung}	r _{tabel} α = 0.05	Kesimpulan
34	0,485	0,339	Ho ditolak

Hasil analisis korelasi menyatakan terdapat hubungan yang signifikan antara disiplin dengan kinerja guru pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$. Untuk menguji signifikan koefisien korelasi disiplin dengan kinerja guru dilakukan uji t. Uji t tersebut dapat dilihat pada Tabel 4.9.

Tabel 4.9. Rangkuman Uji signifikansi Koefisien Korelasi Antara Variabel Disiplin dengan Kinerja Guru

Variabel	t _{hitung}	t _{tabel}	Kesimpulan
X ₁ dan Y	3,139	1,691	Signifikan

Berdasarkan Tabel 4.9 di atas, diperoleh $t_{hitung} = 3,139 > t_{tabel} 1,691$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang berarti (signifikan) antara disiplin dengan kinerja guru SDN Gugus I Kecamatan Bukit Sundi, Kabupaten Solok, diterima kebenarannya secara empiris.

Selanjutnya untuk mengetahui besarnya kontribusi disiplin terhadap kinerja guru SDN Gugus I Kecamatan Bukit Sundi, Kabupaten Solok dengan rumus determinan yaitu $K = r^2 \times 100\% = 0,485^2 \times 100\% = 23,54\%$.

2. Terdapat Pengaruh yang Berarti antara Kepemimpinan dengan Kinerja Guru SDN Gugus I Kecamatan Bukit Sundi, Kabupaten Solok.

Pengujian hipotesis kedua yaitu terdapat pengaruh yang berarti antara kepemimpinan dengan kinerja guru SDN Gugus I Kecamatan Bukit Sundi, Kabupaten Solok. Berdasarkan analisis dilakukan, maka didapat rata-rata kinerja guru 80 dengan simpangan baku 4,44. Untuk skor rata-rata kepemimpinan sebesar 82 dengan simpangan baku 3,87. Dari keterangan di atas diperoleh analisis korelasi antara kepemimpinan dengan kinerja guru sebagai berikut: r_{tab} pada taraf signifikan $\alpha (0,05) = 0,339$ berarti $r_{\text{hitung}} (0,450) > r_{\text{tab}} (0,339)$, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat hubungan yang berarti kepemimpinan dengan kinerja guru SDN Gugus I Kecamatan Bukit Sundi, Kabupaten Solok. Untuk lebih jelasnya lihat pada Lampiran 22.

Tabel 4.10. Analisis Korelasi Antara Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru ($X_2 - Y$)

N	r_{hitung}	r_{tabel} $\alpha = 0.05$	Kesimpulan
34	0,450	0,339	Ho ditolak

Hasil analisis korelasi menyatakan terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan dengan kinerja guru pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$. Untuk menguji signifikan koefisien korelasi disiplin dengan kinerja guru dilakukan uji t. Uji t tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah :

Tabel 4.11. Rangkuman Uji signifikansi Koefisien Korelasi Antara Variabel Kepemimpinan dengan Kinerja Guru

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Kesimpulan
X ₂ dan Y	2,852	1,691	Signifikan

Berdasarkan Tabel 4.11 di atas, diperoleh $t_{hitung} = 2,852 > t_{tabel}$ 1,691. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang berarti (signifikan) antara kepemimpinan dengan kinerja guru SDN Gugus I Kecamatan Bukit Sundi, Kabupaten Solok, diterima kebenarannya secara empiris.

Selanjutnya untuk mengetahui besarnya kontribusi kepemimpinan terhadap kinerja guru SDN Gugus I Kecamatan Bukit Sundi, Kabupaten Solok dengan rumus determinan yaitu $K = r^2 \times 100\% = 0,450^2 \times 100\% = 20,30\%$.

3. Terdapat Pengaruh yang Berarti antara Disiplin dan Kepemimpinan Secara Bersama-Sama terhadap Kinerja Guru SDN Gugus I Kecamatan Bukit Sundi, Kabupaten Solok.

Pengujian hipotesis tiga yaitu terdapat pengaruh yang berarti antara disiplin dan kepemimpinan secara bersama-sama terhadap kinerja guru SDN Gugus I Kecamatan Bukit Sundi, Kabupaten Solok. Berdasarkan analisis dilakukan, maka diperoleh analisis korelasi antara disiplin dan kepemimpinan terhadap kinerja guru dimana $R_{hitung} (0,599) > R_{tabel} (0,339)$, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat hubungan yang signifikan antara disiplin dan kepemimpinan dengan kinerja guru SDN

Gugus I Kecamatan Bukit Sundi, Kabupaten Solok. Untuk lebih jelasnya lihat pada Lampiran 23.

Tabel 4.12. Analisis Korelasi Antara Disiplin dan Kepemimpinan dengan Kinerja Guru (X_1, X_2 -Y)

N	r_{hitung}	r_{tabel} $\alpha = 0.05$	Kesimpulan
34	0,599	0,339	Ho ditolak

Hasil analisis korelasi menyatakan terdapat hubungan yang signifikan antara disiplin dan kepemimpinan secara bersama-sama terhadap kinerja guru pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$. Untuk melihat keberartian hubungan antara disiplin dan kepemimpinan secara bersama-sama terhadap kinerja guru, dilakukan dengan uji F. Dari hasil analisa data didapat F_{hitung} 8,673, sedangkan F_{tabel} adalah 3,31. Ternyata $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $8,673 > 3,31$ pada $\alpha = 0,05$. Dengan demikian terdapat hubungan yang signifikan (berarti) antara disiplin (X_1) dan kepemimpinan (X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja guru (Y) guru SDN Gugus I Kecamatan Bukit Sundi, Kabupaten Solok. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 4.13.

Tabel 4.13. Rangkuman Uji Signifikansi Koefisien Korelasi Antara Variabel Disiplin dan Kepemimpinan Secara Bersama-Sama Dengan Kinerja Guru

Variabel	F_{hitung}	F_{tabel}	Kesimpulan
X_1 dan X_2 Terhadap Y	8,673	3,31	Signifikan

Berdasarkan Tabel 4.13 di atas, diperoleh $F_{hitung} = 8,673 > F_{tabel}$ 3,31. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang berarti (signifikan) antara disiplin dan kepemimpinan secara bersama-sama dengan kinerja guru (Y) guru SDN Gugus I Kecamatan Bukit Sundi, Kabupaten Solok, diterima kebenarannya secara empiris.

Selanjutnya untuk mengetahui besarnya kontribusi disiplin dan kepemimpinan secara bersamaan terhadap kinerja guru (Y) guru SDN Gugus I Kecamatan Bukit Sundi, Kabupaten Solok dengan rumus determinan yaitu $K = r^2 \times 100\% = 0,599^2 \times 100\% = 35,88\%$.

D. Pembahasan

1. Terdapat Pengaruh yang Berarti antara Disiplin dengan Kinerja Guru SDN Gugus I Kecamatan Bukit Sundi, Kabupaten Solok

Kinerja guru tidak lepas dari disiplin kerja yang dimiliki oleh guru tersebut, seorang guru akan bekerja dengan maksimal apabila ia memiliki disiplin kerja yang baik dan mau menaati peraturan-peraturan yang telah ditetapkan guna mencapai tujuan pendidikan.

Dari hasil analisis regresi sederhana diperoleh r_{x_1y} positif sebesar 0,485 dan koefisien determinasi $r^2_{x_1y}$ sebesar 23,54%. Uji signifikansi menggunakan uji t diperoleh harga t_{hitung} sebesar 3,139 dikonsultasikan dengan t_{tabel} pada taraf signifikansi 5% sebesar 1,691. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa harga t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3,139 > 1,691$). Dari perhitungan tersebut juga dapat dilihat bahwa r_{hitung} sebesar 0,485 lebih besar dari r_{tabel} sebesar 0,339 maka hipotesis diterima. Dengan

demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin terhadap kinerja pada guru SDN Gugus I Kecamatan Bukit Sundi, Kabupaten Solok. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Eti Hadiati; dalam jurnal pendidikan islam VIII (1) 2018, UIN Raden Intan Lampung bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kerja guru, hal ini terbukti dari hasil penelitian tersebut sebesar 62,4 % kinerja guru dipengaruhi oleh disiplin guru, dan 37,6 % lainnya oleh variable-variabel lain.

Disiplin merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat dilihat bahwa disiplin kerja yang dimiliki guru sangat berpengaruh terhadap kinerja guru tersebut, oleh karena itu guru SDN Gugus I Kecamatan Bukit Sundi, Kabupaten Solok harus selalu meningkatkan disiplin kerja agar kinerja guru semakin meningkat.

2. Terdapat Pengaruh yang Berarti Antara Kepemimpinan dengan Kinerja Guru SDN Gugus I Kecamatan Bukit Sundi, Kabupaten Solok

Kepemimpinan guru merupakan suatu kegiatan mempengaruhi peserta didik untuk dapat melaksanakan suatu kegiatan pembelajaran demi tercapainya tujuan pembelajaran yang diinginkan oleh guru atau

pendidik. Dalam lingkungan sekolah, guru adalah *leader* di dalam kelas yang mampu memimpin dan mengarahkan peserta didik untuk mewujudkan suatu tujuan pembelajaran yang efektif dan efisien. Hal ini sangat berpengaruh terhadap kinerja seorang guru.

Dari hasil analisis regresi sederhana diperoleh r_{x_2y} sebesar 0,450 dan koefisien determinasi $r^2_{x_2y}$ sebesar 20,30%. Uji signifikansi menggunakan uji t diperoleh harga t_{hitung} sebesar 2,852 dikonsultasikan dengan t_{tabel} pada taraf signifikansi 5% sebesar 1,691. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa harga t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,852 > 1,691$). Dari perhitungan tersebut juga dapat dilihat bahwa r_{hitung} sebesar 0,450 besar dari r_{tabel} sebesar 0,339 maka hipotesis diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja pada guru SDN Gugus I Kecamatan Bukit Sundi, Kabupaten Solok.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Firmawati (2017:170) yang menjelaskan bahwa Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMA Negeri 7 Banda Aceh yaitu sebesar 35,8%. Artinya kedua variabel dapat berjalan seiring, semakin kondusif kepemimpinan kepala sekolah maka akan semakin baik tingkat kinerja guru. Peningkatan satu variabel dari kepemimpinan kepala sekolah akan mengakibatkan peningkatan variabel kinerja guru. Pernyataan tersebut dipertegas lagi oleh Firmawati (2017:170) bahwa Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 7 Banda Aceh yaitu sebesar 99,3%. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel motivasi terhadap kinerja guru di

SMA Negeri 7 Banda Aceh, dimana motivasi kerja pada guru akan mempengaruhi aktivitas guru di sekolah untuk pencapaian kinerja guru yang maksimal.

3. Terdapat Pengaruh yang Berarti antara Disiplin dan Kepemimpinan Secara Bersama-Sama Terhadap Kinerja Guru SDN Gugus I Kecamatan Bukit Sundi, Kabupaten Solok

Kinerja guru tidak lepas dari disiplin kerja dan kepemimpinan dari guru tersebut, seperti diuraikan sebelumnya disiplin kerja dan kepemimpinan sangat penting dalam rangka pencapaian kinerja guru yang maksimal. Apabila kedua unsur tersebut diterapkan bersama-sama maka kinerja guru akan lebih maksimal.

Dari hasil analisis regresi ganda diperoleh $R_{yx_1x_2}$ positif sebesar 0,599 dan koefisien determinasi $R_{yx_1x_2}$ sebesar 35,88%. Uji signifikansi menggunakan uji F harga F_{hitung} sebesar 8,673 dikonsultasikan dengan F_{tabel} pada taraf signifikansi 5% sebesar 3,31. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa harga F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($8,673 > 3,31$). Dari perhitungan tersebut juga dapat dilihat bahwa r_{hitung} sebesar 0,599 lebih besar dari r_{tabel} sebesar 0,339, maka hipotesis diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja dan kepemimpinan secara bersama-sama terhadap kinerja Guru SDN Gugus I Kecamatan Bukit Sundi, Kabupaten Solok. Berdasarkan penelitian diatas dapat dilihat bahwa disiplin kerja dan kepemimpinan secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja guru, sehingga untuk meningkatkan kinerja Guru SDN Gugus I Kecamatan

Bukit Sundi, Kabupaten Solok juga harus meningkatkan disiplin kerja dan kepemimpinan secara bersama-sama sehingga kinerja guru akan meningkat.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang berarti antara disiplin dengan kinerja guru SDN Gugus I Kecamatan Bukit Sundi, Kabupaten Solok. Dari hasil analisis regresi sederhana diperoleh $r_{hitung} 0,485 > r_{tabel} 0,339$. Uji signifikansi menggunakan uji t diperoleh $t_{hitung} 3,139 > t_{tabel} 1,691$. Dengan koefisien determinasi sebesar 23,54%.
2. Terdapat pengaruh yang berarti antara kepemimpinan dengan kinerja guru SDN Gugus I Kecamatan Bukit Sundi, Kabupaten Solok. Dari hasil analisis regresi sederhana diperoleh $r_{hitung} 0,450 > r_{tabel} 0,339$. Uji signifikansi menggunakan uji t diperoleh $t_{hitung} 2,852 > t_{tabel} 1,691$. Dengan koefisien determinasi sebesar 20,30%.
3. Terdapat pengaruh yang berarti antara disiplin dan kepemimpinan secara bersama-sama terhadap kinerja guru SDN Gugus I Kecamatan Bukit Sundi, Kabupaten Solok. Dari hasil analisis regresi ganda diperoleh $r_{hitung} 0,599 > r_{tabel} 0,339$. Uji signifikansi menggunakan uji F diperoleh $F_{hitung} 8,673 > F_{tabel} 3,31$. Dengan koefisien determinasi sebesar 35,88%.

B. Implikasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kepemimpinan memberikan pengaruh secara langsung dan secara simultan terhadap kinerja

guru SDN Gugus I Kecamatan Bukit Sundi, Kabupaten Solok. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru, karena disiplin merupakan salah satu faktor yang menunjukkan kepada kepatuhan seseorang yang berimbas pada peningkatan produktivitas kerja guru. Kedisiplinan menjadi penting, karena merupakan simbol dari penghargaan yang tinggi terhadap waktu, serta menjauhi segala bentuk kelalaian, keteledoran, dan kesia-siaan. Guru yang disiplin mempunyai rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang dijalankannya dengan sangat baik akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan sehingga akan berdampak kepada kinerja dari guru tersebut.

Kepemimpinan guru merupakan suatu kegiatan mempengaruhi peserta didik untuk dapat melaksanakan suatu kegiatan pembelajaran demi tercapainya tujuan pembelajaran yang diinginkan oleh guru atau pendidik. Ada beberapa indikator kepemimpinan guru tersebut yaitu, keterampilan berkomunikasi, keterampilan mengajar, kemampuan tentang relasi insane, obyektifitas, ketegasan dalam mengambil keputusan, penguasaan teknis, serta kecakapan manajerial. Tanpa kepemimpinan guru yang baik sulit kiranya proses pembelajaran dapat berjalan lancar menuju ke arah pencapaian tujuan pembelajaran sehingga dapat berpengaruh terhadap kinerja guru.

Disiplin kerja dan kepemimpinan merupakan faktor yang sangat berpengaruh terhadap kinerja guru. Guru dengan disiplin kerja yang tinggi serta ditunjang dengan kepemimpinan yang baik akan lebih optimal mencapai kinerja yang lebih baik yang merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh

guru tersebut di lembaga pendidikan atau madrasah sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya dalam mencapai tujuan pendidikan. Dengan kata lain, hasil kerja yang dicapai seorang guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhannya.

C. Saran-Saran

Dalam upaya peningkatan kinerja guru SDN Gugus I Kecamatan Bukit Sundi, Kabupaten Solok, diharapkan:

1. Para guru SD di Gugus I Kecamatan Bukit Sundi, Kabupaten Solok, untuk lebih meningkatkan disiplin kerja yang merupakan rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang dijalankannya serta kepatuhan terhadap aturan serta kepemimpinan guru dalam melaksanakan proses pembelajaran yang berimbas pada peningkatan produktivitas kerja guru, karena dengan adanya disiplin kerja kepemimpinan guru akan mampu mencapai produktivitas kerja yang maksimal.
2. Para Kepala Sekolah SD di Gugus I Kecamatan Bukit Sundi, Kabupaten Solok, agar memberikan teladan kepada para guru, karena pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan guru, serta pengawasan melekat dalam mengatasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya. Disamping itu sebagai pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk memberikan sanksi sesuai dengan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan demikian, Kepala Sekolah akan dapat memelihara kedisiplinan guru di sekolah.

3. Kepada peneliti selanjutnya, diharapkan untuk melakukan penelitian yang lebih mendalam disebabkan penelitian yang dilakukan ini sangatlah terbatas dari segi variabel, jumlah sampel, dan waktu penelitian. Diduga masih banyak variabel lain yang turut mendukung terhadap pengaruh disiplin kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja guru agar permasalahan dalam penelitian ini dapat terpecahkan serta solusi yang tepat dapat ditemukan, sehingga kinerja guru di SDN Gugus I Kecamatan Bukit Sundi, Kabupaten Solok dapat lebih ditingkatkan lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Bariroh, Siti (2015), “*Analisis Pengaruh Kedisiplinan Kerja Guru Terhadap Prestasi Belajar Siswa Pada SMA Negeri 1 Bumiayu Kabupaten Brebes*”, Jurnal Kependidikan, Vol. III No. 2.
- Dwipayana (2013), *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Percetakan Sadha Jaya*.
- Elina, Maria (2011), “*Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT (Persero) Pelabuhan Indonesia II Cabang Panjang Banjar Lampung*,” Jurnal Organisasi dan Manajemen, Vol. 1, No. 1.
- Firmawati, 2017. “*Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru*”, Jurnal Magister Administrasi Pendidikan, Vol. 5 No. 3.
- Fitriawati, 2015. *pengaruh kepemimpinan, Disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Indah Jaya Express Surabaya*. Journal manajemen Vol. 6, No. 3
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: BP Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hadiati Eti, 2018, *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru MTS se-Kota Bandar Lampung*, Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam VIII (1) 2018, <http://dx.doi.org/10.24042/alidarh.V8i1.2972,28> November 2020
- Hasibuan, Malayu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, S.P Malayu. 2013. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hidayat, (2006) *Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan*
- Ismail, Taufik (2017), “*Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi Kerja, Dan Kinerja Guru SD Negeri*”, Jurnal Administrasi Pendidikan Vol. XXIV No. 1.
- Ismani (2012) *Pengaruh Kedisiplinan dan Persepsi tentang kualitas mengajar Guru Terhadap Prestasi Siswa*.

- Maharjan, Sarita. 2012. Association between Work Motivation and Job Satisfaction of College Teachers *Administrative and Management Review* Vol. 24, No 2.
- Malthis, Jackson. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Salemba Empat.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Badan penerbit. PT. Rosdakarya.
- Mangkuprawira, Tb. Sjafri. 2009. *Bisnis, Manajemen, dan Sumberdaya Manusia*. Bogor: IPB Press.
- Masngudi dan M. Noor Salim. 2012. *Metodologi Penelitian untuk Ekonomi dan Bisnis*. Jakarta: Trianandra University Press.
- Mulyasa. 2011. *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran yang Kreatif dan Menyenangkan*. PT Remaja Rosda karya, Bandung.
- Patiran (2010), *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Negeri Sipil*.
- Supardi (2014), *Kinerja Guru*. Grafindo, jakarta
- Syamsul , Herawati (2017), “*Penerapan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada Jenjang Sekolah Menengah Pertama (SMP)*”, Jurnal Idaarah, Vol. 1, no. 2.
- UU No 20 Tahun 2003 *Tentang Sistem Pendidikan Nasional*
- UU No 02 Tahun 1989 *Tentang Tujuan Pendidikan*
- UU No 14 Tahun 2005 *Tentang Guru dan Dosen*
- UU No 19 Tahun 2005 *Tentang Standar Pendidikan Nasional*
- Yakup, (2014) *Pengaruh Disiplin Kerja, Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT Kertas Kraft Aceh (Persero)*.

