

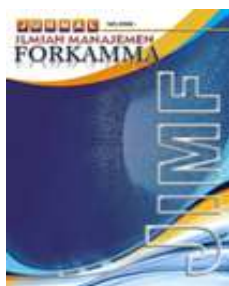
ANALISIS PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU SMP NEGERI 1 TANGERANG SELATAN BANTEN

Sri Eka Lestari¹⁾

¹⁾ dosen universitas pamulang, email : dosen00524@unpam.ac.id

ARTICLES INFORMATION

ABSTRACT



JURNAL ILMIAH MANAJEMEN FORKAMMA

Vol.2, No.3, Juli 2019
Halaman : 16 – 25
© LPPM & FORKAMMA
Prodi Magister Manajemen
UNIVERSITAS PAMULANG

ISSN (online) : 2599-171X
ISSN (print) : 2598-9545

Keyword :

*Discipline, leadership and
teacher performance.*

JEL. classification :

C33, G20, G23, N65

Contact Author :

PRODI
MAGISTER MANAJEMEN &
FORKAMMA UNPAM

JL.Surya Kencana No.1 Pamulang
Tangerang Selatan – Banten
Telp. (021) 7412566, Fax (021) 7412491
Email :

jurnalforkamma.unpam@gmail.com

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan pengaruh disiplin kerja dan gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Tangerang Selatan, Banten, baik secara parsial maupun simultan. Dengan responden adalah guru SMP Negeri 1 Tangerang Selatan, Banten, sebanyak 35 orang. Metode penelitian Deskriptif Kuantitatif, Analisis data menggunakan teknik regresi linier berganda, Pengujian Hipotesis secara Parsial (Uji t), Pengujian Hipotesis secara Simultan (Uji F)

Hasil Penelitian menyimpulkan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja guru secara parsial dan ada hubungan positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru secara parsial, dan ada hubungan positif yang signifikan antara disiplin kerja dan kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama dengan kinerja guru.

This research is intended to describe the influence of work discipline and leadership style of principals on the performance of teachers of South Tangerang 1 Junior High School 1, both individually and together. Research respondents were teachers of SMP Negeri 1 Tangerang Selatan, Banten, as many as 35. Descriptive Quantitative research methods, Analysis of data using multiple linear regression techniques, Persistent Hypothesis Testing (Uji t), Simultaneous Hypothesis Testing (Test F)

Research results concluded there is a significant positive relationship between work discipline with teacher's performance and a significant positive relationship between leadership with teacher's performance partially. Also a significant positive relationship between work discipline and the leadership with teacher's performance simultaneous.

A. Pendahuluan

1. Latar Belakang Masalah.

Setiap guru memiliki kinerja yang berbeda-beda. Hal ini disebabkan karena setiap individu memiliki kemampuan yang berbeda dalam hal menangkap suatu pengetahuan dan keterampilan. Selain sifat individu guru itu sendiri juga banyak berpengaruh terhadap kemampuan guru. Hal ini disebabkan adanya perbedaan dalam tingkat kemampuan dan sifat individual.

Kinerja guru berhubungan dengan pengembangan sumber daya manusia yang merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi atau sekolah. Sumber daya manusia berkualitas akan mampu meningkatkan produktivitas kerja pegawai, sehingga kinerjanya akan tinggi pula.

Jika seorang guru dilandasi oleh motivasi kerja yang tinggi, maka secara tidak langsung berpengaruh pada prestasi kerjanya. Tiap guru memiliki motivasi yang berbeda-beda dalam bekerja. Guru yang bekerja dengan didasari motivasi yang tinggi, akan bekerja sangat bersemangat untuk memenuhi tuntutan organisasi. Hingga guru tersebut akan memiliki prestasi kerja yang tinggi pula. Selain itu sikap (minat dan bakat) yang ada pada diri guru terhadap pekerjaan juga memiliki korelasi yang kuat terhadap semangat kerja guru. Seorang guru yang bekerja berdasarkan sikap (minat dan bakat) yang tidak sesuai dengan pekerjaan yang sedang dihadapi, maka dirinya akan bekerja tidak sesuai dengan prosedur. Sehingga produktivitas kerjanya akan menurun atau dengan kata lain akan mempengaruhi prestasi kerja guru tersebut. Hal ini berbeda dengan guru yang bekerja berdasarkan sikap (minat dan bakatnya) sesuai dengan pekerjaan yang dihadapinya, maka dirinya akan bekerja dengan sepenuh hati, sehingga hasil yang diperoleh juga memuaskan.

Disiplin kerja juga memiliki kaitan dengan prestasi kerja guru. Guru yang memiliki disiplin kerja yang tinggi berarti guru tersebut memiliki komitmen terhadap profesinya yang dapat berakibat pada pengurangan berbagai tindak ketidaksiplinan seperti tidak hadir dan datang terlambat. Jadi dengan adanya komitmen guru akan mampu meningkatkan efektivitas organisasi. Di lain pihak guru tanpa disiplin kerja yang tinggi, tidak dapat diharapkan akan memiliki komitmen yang tinggi pada organisasi. Guru cenderung melakukan alienasi (perenggangan) terhadap pekerjaannya, seperti tidak melibatkan diri dalam bekerja, tidak ada antusias dalam mengajar, sering kali menolak kebijakan dan nilai-nilai organisasi, tidak betah dan cenderung beralih ke pekerjaan lain atau organisasi lain jika ada kesempatan. Jika hal ini terjadi, maka akan berpengaruh terhadap kinerjanya.

Semangat dan moral kerja juga berpengaruh pada kinerja guru. Apabila guru memandang iklim dan lingkungan kerja menggairahkan, maka pada umumnya mereka mampu menerima dan mengatasi masalah yang dihadapinya. Untuk itu, manajemen harus dapat menciptakan lingkungan kerja yang dapat menggairahkan, sehingga dapat meningkatkan semangat (moral) kerja yang akhirnya meningkatkan kinerja guru.

Setiap promosi jabatan merupakan suatu dorongan bagi guru untuk bekerja lebih baik. Tidak semua guru dapat dipromosikan, artinya hanya guru yang memenuhi persyaratan saja. Promosi jabatan dapat mendorong guru untuk bersaing secara sehat untuk meningkatkan prestasinya. Jika ada kesempatan untuk dipromosikan secara adil dan obyektif, auditor akan bekerja sebaik-baiknya untuk meningkatkan prestasi kerjanya.

Kepala sekolah yang mampu menguasai teknik supervisi dengan baik, akan melakukan supervisi dengan bijaksana, arif, dan penuh kewibawaan. Karena bawahan akan merasa segan pada pimpinannya dan akan berusaha bekerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Kondisi ini akan membawa tingginya motivasi kerja guru yang pada akhirnya akan berpengaruh pada prestasi kerjanya.

Kepala sekolah sebagai manajer pendidikan tentunya memiliki gaya kepemimpinan di dalam menjalankan tugas-tugasnya. Menurut Rensis Likert seperti dikutip Siagian, gaya kepemimpinan dapat diketahui dari: kepemimpinan yang dijalankan, kebiasaan yang dilakukan dalam memotivasi, berkomunikasi, berinteraksi, caranya mengambil keputusan, menetapkan tujuan dan melakukan kontrol (Sondang P. Siagian, 1994). Untuk menciptakan kepuasan kerja tentunya pertimbangan perlu dilakukan di dalam menerapkan gaya yang tepat sesuai dengan karakter yang dimiliki para guru. Jika kepala sekolah mampu menempatkan posisinya sesuai dengan fungsinya, maka kondisi kerja di sekolah yang dipimpinnya akan mendukung untuk kerja. Guru sebagai bawahan juga akan memiliki penilaian yang positif tentang kepemimpinan kepala sekolah. Penilaian yang positif seorang guru tentang kepemimpinan kepala sekolah akan terwujud jika kepala sekolah mampu bekerja dan menempatkan dirinya sesuai dengan perannya.

Penilaian yang positif akan menyebabkan guru bekerja lebih bersemangat sehingga kinerjanya juga baik. Faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kerja guru adalah program pelatihan. Program pelatihan dipandang sebagai salah satu jalur pengembangan yang strategis untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Program pelatihan juga merupakan bagian yang integral dari suatu program kepegawaian dan untuk memberikan kesempatan diperhatikannya kebutuhan pribadi guru. Sehingga guru dapat mengembangkan keterampilan dan bekerja secara efisien dan efektif. Dengan demikian berarti guru tersebut akan memiliki prestasi kerja yang tinggi. Selain itu dengan diikutsertakannya guru dalam pelatihan, seorang guru akan merasa bahwa kariernya sebentar lagi akan naik. Hal ini tidak dapat dipungkiri, karena pada dasarnya tujuan dari pelatihan bagi seorang guru adalah untuk perkembangan kariernya.

1. Rumusan Masalah.

- a. Bagaimana pengaruh simultan disiplin kerja dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Tangerang Selatan?
- b. Bagaimana pengaruh parsial dan langsung faktor disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Tangerang Selatan?
- c. Bagaimana pengaruh parsial dan langsung faktor kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Tangerang Selatan?

2. Tujuan Penelitian.

- a. Menganalisis pengaruh simultan disiplin kerja dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Tangerang Selatan.
- b. Menganalisis pengaruh parsial dan langsung faktor disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Tangerang Selatan
- c. Menganalisis pengaruh parsial dan langsung faktor kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Tangerang Selatan.

B. Kajian Teori

1. Disiplin Kerja

Perkataan disiplin mengandung pengertian yang luas dan sering dipakai dalam kehidupan sehari-hari, yang menunjukkan kepada suatu kegiatan atau tindakan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. "Asal mula kata disiplin berasal dari bahasa Latin *disciplina* yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan serta pengembangan tabiat." (I.G. Wursanto. 1992).

2. Gaya Kepemimpinan

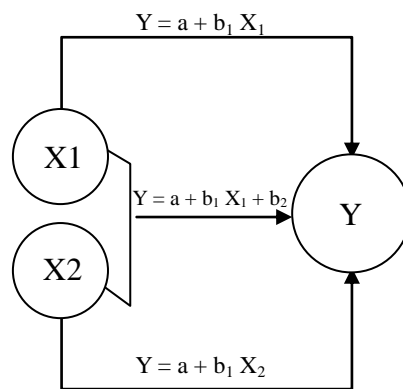
Menurut Charles Z. Keating terjemahan A.M. Mangunhardjana, "Kepemimpinan merupakan suatu proses dengan berbagai cara mempengaruhi orang atau kelompok orang untuk mencapai tujuan bersama." (A.M. Mangunhardjana. 1992). Sedangkan

Gardner dalam tulisan Wirawan memberikan definisi sebagai berikut kepemimpinan sebagai suatu proses pendekatan persuasi dimana pimpinan digambarkan akan memberikan perintah atau pengarahan, bimbingan atau mempengaruhi pekerjaan orang lain dalam memlih atau mencapai tujuan yang ditetapkan. (Wirawan. 2002).

3. Kinerja

Kinerja adalah pernyataan sejauh mana seseorang telah memainkan perannya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran-sasaran khusus yang berhubungan dengan peranan perseorangan, dan atau dengan memperlihatkan kompetensi-kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi apakah dalam suatu peranan tertentu, atau secara lebih umum. (Alain Mitrani, 1995 : 235).

4. Kerangka Berpikir.



Keterangan:

- X1 = Disiplin kerja
- X2 = Kepemimpinan
- Y = Kinerja guru

Gambar 1. Kerangka Berpikir

C. Metodologi Penelitian

1. Obyek Penelitian.

SMP Negeri 1 Tangerang Selatan terletak di Jalan Raya Serpong Kelurahan Serpong, Kecamatan Serpong, Kota Tangerang Selatan, Provinsi Banten.

2. Populasi dan Sampel.

a. Populasi

Menurut Sugiyono (2016) menyampaikan bahwa "Populasi adalah jumlah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh perusahaan dan kemudian ditarik kesimpulannya". Dalam penelitian ini populasinya adalah Guru SMP Negeri 1 Tangerang Selatan

b. Sampel

Menurut Sugiyono (2016) berpendapat "Sampel merupakan jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut". Selanjutnya Sugiyono (2016) menjelaskan bahwa "Sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel". Dalam penelitian ini sampel yang digunakan 35 responden .

3. Teknik Penentuan Data.

Teknik penentuan data dalam penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder sesuai dengan data yang peneliti perlukan.

4. Metode Pengumpulan Data.

Menurut Sugiyono (2016) berpendapat bahwa "Metode pengumpulan data merupakan cara ilmiah dalam mengumpulkan data yang valid dengan tujuan dapat dibuktikan, dikembangkan suatu pengetahuan sehingga dapat digunakan untuk memecahkan masalah". Dalam penelitian ini menggunakan survey.

5. Metode Analisis Data.

Metode analisis data dengan menggunakan Uji Regresi Linear Berganda, dan Uji Hipotesis t dan f

D. Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Hasil / Temuan

Berdasarkan banyaknya variabel dan meunjuk kepada masalah penelitian, maka deskripsi data dapat dikelompokkan menjadi tiga bagian yakni; (1) disiplin kerja, (2) kepemimpinan kepala sekolah, dan (3) kinerja guru.

a. Kinerja guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa rentangan skor variabel kinerja guru berada antara 78 sampai dengan 118 dan skor teoritik 30 hingga 150, skor rata-rata sebesar 101,60, simpangan baku atau standar deviasi sebesar 10,78, median sebesar 102, modus sebesar 101.

b. Disiplin kerja

Skor teoritik yang diharapkan diperoleh guru dari variabel disiplin kerja adalah terletak pada rentangan skor antara 30 sampai 150. Ternyata hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja hanya berada antara 76 sampai dengan 120, skor rata-rata sebesar 102,89, simpangan baku atau standar deviasi sebesar 11,57, median sebesar 102, modus sebesar 106.

c. Kepemimpinan kepala sekolah

Skor teoritik yang diharapkan diperoleh dari penelitian untuk variabel kepemimpinan kepala sekolah adalah berada pada rentangan skor antara 30 sampai 150. Ternyata hasil penelitian menunjukkan bahwa skor kepemimpinan kepala sekolah hanya berada antara 84 sampai dengan 122, skor rata-rata sebesar 106,74, simpangan baku atau standar deviasi sebesar 10,85, median sebesar 107, modus sebesar 120.

2. Pembahasan

Dalam penelitian ini telah diarahkan tiga hipotesis, yang akan diuji dengan menggunakan statistik inferensial melalui teknik analisis regresi dan korelasi. Hipotesis dan diuji dengan teknik analisis regresi dan korelasi sederhana, sedangkan hipotesis diuji dengan menggunakan analisis regresi dan korelasi ganda. Masing-masing pengujian tersebut secara rinci diuraikan berikut ini:

a. Hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja guru

Hipotesis yang diarahkan adalah "ada hubungan positif disiplin kerja dengan kinerja guru". Dengan kata lain semakin tinggi disiplin kerja seorang guru, smakin tinggi pula kinerja guru tersebut, dan sebaliknya semakin rendah disiplin kerja seorang guru semakin rendah pula kinerja guru tersebut.

Secara statistik, hipotesis diatas dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$H_0 : \rho_{y1} = 0$$

$$H_1 : \rho_{y1} > 0$$

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana antara pasangan data disiplin kerja (variabel X_1) dengan kinerja guru (variabel Y), diketahui bahwa nilai koefisien regresi b yang diperoleh adalah sebesar 0,69 dan nilai konstanta a sebesar 30,76. Dengan demikian persamaan regresi antara variabel disiplin kerja dengan kinerja guru adalah $\hat{Y} = 31,374 + 0,681X_1$.

b. Hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru

Hipotesis yang diarahkan adalah “ada hubungan positif kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru”. Dengan kata lain semakin baik kepemimpinan kepala sekolah pada seorang guru, semakin tinggi pula kinerja guru tersebut, dan sebaliknya semakin kurang baik kepemimpinan kepala sekolah pada seorang guru semakin rendah pula kinerja guru tersebut.

Secara statistik, hipotesis diatas dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$H_0 : \rho_{y2} = 0$$

$$H_1 : \rho_{y2} > 0$$

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana antara pasangan data kepemimpinan kepala sekolah (variabel X_2) dengan kinerja guru (variabel Y), diketahui bahwa nilai koefisien regresi b yang diperoleh adalah sebesar 0,66 dan nilai konstanta a sebesar 31,39. Dengan demikian persamaan regresi antara variabel kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru adalah $\hat{Y} = 31,39 + 0,66X_2$.

c. Hubungan disiplin kerja dan kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama dengan kinerja guru

Hipotesis yang diarahkan adalah “ada hubungan disiplin kerja dan kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama dengan kinerja guru”. Dengan kata lain diduga semakin tinggi disiplin kerja seorang guru dan makin baik kepemimpinan kepala sekolah pada seorang guru, makin tinggi pula kinerja guru tersebut dan sebaliknya makin rendah disiplin kerja seorang guru dan makin kurang baik kepemimpinan kepala sekolah pada seorang guru, makin rendah pula kinerja guru tersebut.

Secara statistik, hipotesis diatas dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$H_0 : \rho_{y.12} = 0$$

$$H_1 : \rho_{y.12} > 0$$

Berdasarkan hasil analisis regresi ganda antara pasangan data disiplin kerja (variabel X_1) dan kepemimpinan kepala sekolah (variabel X_2) secara bersama-sama dengan kinerja guru (variabel Y), diketahui bahwa nilai koefisien regresi ganda $b_1 = 0,51$ dan $b_2 = 0,38$ dengan nilai konstanta a sebesar 8,79. Dengan demikian bentuk hubungan antara variabel disiplin kerja (variabel X_1) dan kepemimpinan kepala sekolah (variabel X_2) dengan kinerja guru (variabel Y) digambarkan oleh persamaan regresi, yaitu: $\hat{Y} = 8,79 + 0,51X_1 + 0,38X_2$.

3. Analisis Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, ternyata hipotesis alternatif yang diarahkan secara signifikan dapat diterima. Uraian masing-masing penerimaan hipotesis yang dimaksud dapat dijelaskan sebagai berikut :

Pengujian hipotesis menyimpulkan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja guru yang ditunjukkan oleh nilai t_{hitung} sebesar 6,292 jauh lebih besar dari pada nilai t_{tabel} pada taraf signifikan alpha 0,01 yaitu 2,457 atau $6,292 >$

$t_{0,01(33)} = 2,457$. Pola hubungan antara variabel ini dinyatakan oleh persamaan regresi $\hat{Y} = 30,76 + 0,69X_1$. Persamaan ini memberikan informasi bahwa setiap perubahan satu unit disiplin kerja akan dapat mengakibatkan terjadinya perubahan kinerja guru sebesar 0,69 pada konstanta 30,76.

Pengujian hipotesis menyimpulkan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru yang ditunjukkan oleh nilai t_{hitung} sebesar 5,068 jauh lebih besar dari pada nilai t_{tabel} pada taraf signifikan alpha 0,01 yaitu 2,457 atau $t = 5,068 > t_{0,01(33)} = 2,457$. Pola hubungan antara variabel ini dinyatakan oleh persamaan regresi $\hat{Y} = 31,39 + 0,66X_1$.

Pengujian hipotesis menyimpulkan ada hubungan positif yang antara disiplin kerja dan kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama dengan kinerja guru yang ditunjukkan oleh nilai F_{hitung} sebesar 30,34. Nilai ini jauh lebih besar dari pada nilai F_{hitung} pada taraf signifikansi alpha 0,01 yaitu 5,34, atau $F = 30,34 > F_{0,01(2;32)} = 5,34$. Pola hubungan antara variabel yang dinyatakan oleh persamaan regresi ganda $\hat{Y} = 8,79 + 0,51X_1 + 0,38X_2$. Persamaan ini memberikan informasi bahwa setiap perubahan satu unit skor disiplin kerja dan kepemimpinan kepala sekolah akan mengakibatkan terjadinya perubahan kinerja guru sebesar 0,51 atau 0,38.

4. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah menghasilkan generalisasi dengan berupaya menekan sekecil mungkin berbagai faktor yang dapat mengurangi makna dari temuan (hasil) penelitian yang telah dicapai. Sehubungan dengan ini patut diakui bahwa penelitian ini mempunyai kelemahan-kelemahan dan keterbatasan-keterbatasan yang pada umumnya disebabkan oleh dua factor yaitu; *sampling* atau subyek analisis dan instrumen penelitian. Kelemahan faktor ini akan diuraikan sebagai berikut:

Kelemahan dalam pelaksanaan pengumpulan data yang sulit dihindari, antara lain karena guru yang terpilih sebagai responden merasa tidak berkepentingan dalam penelitian ini, apalagi tidak ada hubungan ataupun pengaruh terhadap prestasi kerja atau promosi jabatan, sehingga dalam menjawab pertanyaan atau pernyataan dilakukan sedikit kurang serius, dan kadang-kadang dilakukan secara bersama-sama meskipun secara langsung diawasi oleh peneliti serta beberapa tenaga pembantu peneliti.

Pengembangan atau penyusunan instrument mengalami kendala dalam menarik/menentukan dimensi dan indicator yang berdasarkan teori. Untuk penelitian ini dengan teliti dan jeli instrument yang digunakan untuk menjaring informasi yang berhubungan dengan variabel yaitu : disiplin kerja, kepemimpinan kepala sekolah, dan kinerja guru dikembangkan sedemikian rupa sehingga kekhawatiran akan terjadi tumpang tindih antara instrument tersebut sulit dihindari. Kondisi ini disebabkan karena variabel tersebut memiliki dimensi tersendiri walaupun telah dirumuskan dalam bentuk dan formulasi yang bervariasi masih dikhawatirkan ada kekurangan dalam penyusunan dan pengembangannya.

Waktu yang digunakan untuk mengisi angket oleh setiap responden sangat singkat, karena pengisian angket dilakukan hanya pada saat istirahat, sementara jumlah butir dari semua instrument yang harus dijawab cukup banyak, yang dapat menimbulkan kelelahan dan kejenuhan. Dalam kondisi seperti ini dengan sendirinya pikiran dan perasaan responden tidak terkonsentrasi secara penuh untuk menjawab pernyataan/pertanyaan instrument secara baik, dan bahkan ada kecenderungan responden mengisi hanya untuk memuaskan perasaan peneliti saja.

E. Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan pembahasan hasil penelitian, pada bab ini akan diketengahkan kesimpulan dan saran yang bersifat sintetik dan sistemik. Kesimpulan yang rumusnya bersifat umum yang merupakan dasar bagi pengkajian selanjutnya berupa saran penelitian.

1. Kesimpulan

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa hipotesis alternatif (H_a) yang diarahkan dalam penelitian ini diterima, dan menolahkan hipotesis nol (H_0). Beberapa kesimpulan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

, ada hubungan positif antara disiplin kerja dengan kinerja guru SMP Negeri 1 Tangerang Selatan di Kota Tangerang Selatan, Provinsi Banten. Ini berarti bahwa makin tinggi disiplin kerja seorang guru, makin tinggi pula kinerja guru tersebut. Demikian pula sebaliknya, makin rendah disiplin kerja seorang guru, makin rendah pula kinerja guru tersebut. Oleh karena itu disiplin kerja merupakan variabel yang penting untuk diperhatikan dalam memprediksi kinerja guru.

Berdasarkan hasil pengujian koefisien korelasi dengan menggunakan rumus analisis uji t diperoleh nilai $t_{hitung} = 6,292$ sedangkan harga $t_{tabel (33,01)}$ sebesar 2,457. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa ada hubungan yang positif antara disiplin kerja dengan kinerja guru, karena kriteria perhitungan adalah $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,292 > 2,457$).

Meskipun secara statistik berhasil diuji ada hubungan yang positif antara variabel, peneliti menyadari bahwa faktor disiplin kerja bukanlah satu-satunya faktor yang menentukan tinggi rendahnya kinerja guru. Masih ada faktor lain yang mungkin berperan terhadap kinerja seperti kepemimpinan kepala sekolah, aktualisasi diri, gaji, promosi jabatan, motivasi kerja, keterampilan kerja, dan faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

, ada hubungan positif antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru SMP Negeri 1 Tangerang Selatan Banten. Ini berarti bahwa makin baik kepemimpinan kepala sekolah pada seorang guru, makin tinggi kinerja guru tersebut. Demikian pula sebaliknya, makin kurang baik kepemimpinan kepala sekolah pada seorang guru, makin rendah pula kinerja guru tersebut. Oleh karena itu kepemimpinan kepala sekolah merupakan variabel yang penting untuk diperhatikan di dalam memprediksi kinerja guru.

Berdasarkan hasil pengujian koefisien korelasi dengan menggunakan rumus analisis uji t diperoleh nilai $t_{hitung} = 5,068$ sedangkan harga $t_{tabel (33,01)}$ sebesar 2,457. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa ada hubungan yang positif antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru, karena kriteria perhitungan adalah $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,068 > 2,457$).

Meskipun secara statistik berhasil diuji ada hubungan yang positif antara variabel, peneliti menyadari bahwa faktor kepemimpinan kepala sekolah bukanlah satu-satunya faktor yang menentukan tinggi rendahnya kinerja guru. Masih ada faktor yang mungkin berperan terhadap kinerja seperti disiplin kerja, aktualisasi diri, pembagian kerja, motivasi kerja, promosi jabatan, keterampilan kerja, dan faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

, ada hubungan positif antara disiplin kerja dan kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama dengan kinerja guru SMP Negeri 1 Tangerang Selatan Banten. Dengan demikian berarti bahwa makin tinggi disiplin kerja seorang guru dan makin baik kepemimpinan kepala sekolah pada seorang guru, makin tinggi pula kinerja guru tersebut. Sebaliknya makin rendah disiplin kerja seorang guru dan makin kurang baik kepemimpinan kepala sekolah pada seorang guru, makin rendah pula kinerja guru tersebut.

2. Saran-saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan diatas, maka diarahkan beberapa saran sehubungan dengan upaya meningkatkan disiplin kerja dan kepemimpinan kepala sekolah dalam rangka meningkatkan kinerja guru. Saran-saran tersebut dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Guru hendaknya mau bekerja sama dengan atasan dalam usaha mencapai tujuan organisasi.
2. Disiplin kerja perlu terus ditingkatkan antara lain melalui pembinaan, perhatian atasan langsung, keakraban pimpinan dengan bawahan secara manusiawi, ketauladanan pimpinan dan penuh kekeluargaan serta memberikan penghargaan bagi yang berprestasi tinggi, dan juga memberikan sanksi bagi pegawai yang melanggar aturan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
3. Perlu disarankan agar penelitian lebih lanjut mengenai faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru sehingga pelaksanaan operasional pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik. Jika memungkinkan penelitian seperti ini dapat dilakukan pada berbagai organisasi.

Daftar Pustaka

- Anoraga, Panji. 1990. *Psikologi dalam Perusahaan*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Asri, Marwan dan Awig Dwi Sulisty. 1986. *Pengelolaan Karyawan*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Cribbin, James J. 1990. *Kepemimpinan: Mengefektifkan Strategi Organisasi*. Jakarta: Pustaka Binaan Presindo.
- Fraser, T.M. 1992. *Stress dan Kepuasan Kerja*. Jakarta: Pustaka Binaan Pressindo.
- Gomes, Faustino Cardoso. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Gordon, Thomas. 1995. *Menjadi Pimpinan Efektif*. Jakarta: PT Gramedia.
- Greech, Bill. 1996. *Manajemen Mutu Terpadu*. Terjemahan Alexander Sudiro. Jakarta: Bina Rupa Aksara.
- Handoko, T. Hani. 1993. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Hersey, Paul. 1994. *Kunci Sukses Pemimpin Situasional*. Terjemahan Budiono. Jakarta: Delaprasta.
- Kartono, Kartini. 1991. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Press.
- Lateiner, A.R. dan I.E. Levine. 1980. *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerjaan*. Terjemahan Imam Soedjono. Jakarta: Aksara Baru.
- Mangunhardjana, A.M. 1992. *Manajemen Kepemimpinan*. Yogyakarta: BPFE.
- Martoyo, Susilo. 1992. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- McClelland, D.C. Winter 1971. *Motivation Economic Achievement*. New York: The Free Press.
- Mitrani, Alain. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia Berdasarkan Kompetensi*. Jakarta: Pustaka Utama Graffiti.

- Moenir, A.S. 1988. *Kepemimpinan Kerja Teknik dan Keberhasilannya*. Jakarta: Bina Aksara.
- Moenir, A.S. 1991. *Pendekatan Manusia dan Organisasi terhadap Pembinaan Kepegawaian*. Jakarta: Gunung Agung.
- Musanef. 1982. *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*. Jakarta: Gunung Agung.
- Nawawi, Hadari. 1993. *Kepemimpinan yang Efektif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nitisamito, Alex S. 1982. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- PP No. 30. 1980. *Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta.
- Pranarka, A.M.W. (et. al). 1991. *Mencari Strategi Pengembangan Pendidikan Nasional Menjelang abad XXI*. Jakarta: Grasindo.
- Prawiroatmojo, Denda Surono. 1987. (et al) *Hasil Penelitian Pembinaan Kompetensi Mengajar*. Jakarta: Lembaga Penelitian IKIP Jakarta.
- Prijodarminto, Soegeng. 1992. *Disiplin Kiat Menuju Sukses*. Jakarta: Pradnya Paramita.
- Purwanto, M. Ngalim. 1990. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: Remadja Karya.
- Siagian, Sondang P. 1979. *Bunga Rampai Manajemen Modern*. Jakarta: Gunung Agung.
- Siagian, Sondang P. 1991. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Gunung Agung.
- Siagian, Sondang P. 1994. *Organisasi, Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*. Jakarta: Jakarta: Gramedia.
- Siswanto, Bedjo. 1992. *Manajemen Tenaga Kerja, Rancangan dalam Pendayagunaan dan Pengembangan unsur Tenaga Kerja*. Bandung: Sinar Baru.
- Soekanto, Soerjono. 1990. *Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta: Penerbit UI.
- Sutarto. 1991. *Dasar-dasar Kepemimpinan Administrasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- The Liang Gie. 1982. *Ensiklopedia Administrasi*. Jakarta: Gunung Agung.
- Thoha, Miftah. 1988. *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta: Radjawali Press.
- Wahyusumidjo. 1987. *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Walker, James. 1980. *Performance Management*. London: Institute of Personel and Development.
- Wiriawan. 2002. *Kapita Selekta Teori Kepemimpinan Jilid I*. Jakarta: Yayasan Bangun Indonesia dan Uhamka Press.
- Wursanto, I.G. 1988. *Dasar-dasar Manajemen Personalia*. Jakarta: Pustaka Dian.
- Wursanto, I.G. 1992. *Manajemen Kepegawaian 2*. Yogyakarta: Kanisius.