

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH  
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU  
DI SMP NEGERI KECAMATAN KURANJI**

**TESIS**



**Oleh**

**YANNI A  
NIM 21147018/2021**


*Ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam  
memperoleh gelar Magister Pendidikan*

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PENDIDIKAN  
PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS NEGERI PADANG  
2022**

**PERSETUJUAN AKHIR TESIS**

---

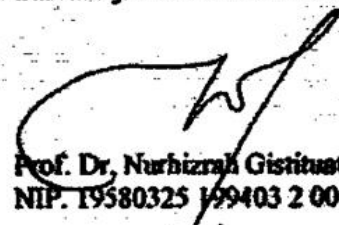
Nama Mahasiswa : Yami A  
NIM : 21147018

Nama	Tanda Tangan	Tanggal
Prof. Dr. Sufyarma M, M.Pd. Pembimbing	 _____	15 November 2022

Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan


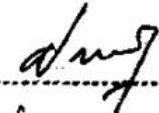
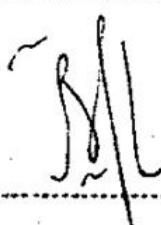
  
Prof. Dr. Kusni M.Pd., Kons.  
NIP. 19830505 200812 1 002

Koordinator Program Studi  
Pascasarjana Administrasi Pendidikan

  
Prof. Dr. Nurhizrah Gisituati, M.Ed.  
NIP. 19580325 199403 2 001

**PERSETUJUAN KOMISI  
UJIAN TESIS MAGISTER PENDIDIKAN**

---

No	Nama	Tanda Tangan
1.	<b>Prof. Dr. Sufyarna M. MPd. (Ketua)</b>	
2.	<b>Nellitawati, S.Pd., M.Pd., Ph.D. (Anggota)</b>	
3.	<b>Dr. Irsyad, MPd. (Anggota)</b>	

**Mahasiswa**

Nama : Yanni A  
NIM : 21147018  
Tanggal Ujian : 15 November 2022

## Pernyataan Keaslian Tesis

Dengan ini saya menyatakan bahwa tesis saya yang berjudul:

### **PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMP NEGERI KECAMATAN KURANJI**

Tidak pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi lain dan tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri tanpa memberikan pengakuan pada penulis aslinya. Apabila dikemudian hari saya terbukti melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya, gelar dan ijazah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Padang, 9 Agustus 2023

Yang memberi pernyataan,



Yanni A

NIM. 21147018

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur diucapkan atas kehadiran Allah SWT karena atas rahmat dan hidayah-Nya penulisan tesis ini dapat diselesaikan. Tesis ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan studi pada Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang.

Dalam menyelesaikan tesis ini penulis banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak, dan sudah sepantasnya disampaikan ungkapan rasa terimakasih dan penghargaan kepada:

1. Prof. Dr. Sufyarma Marsidin, M.Pd. selaku Pembimbing yang dengan penuh perhatian, kearifan dan ketulusan hati memberikan arahan dan saran dalam penulisan tesis ini.
2. Dr. Irsyad, M.Pd., dan Nellitawati, S.Pd., M.Pd., Ph.D. selaku dosen penguji yang telah memberikan sumbangan pemikiran berupa saran dan kritikan demi kesempurnaan tesis ini.
3. Dr. Anisah, M.Pd, Nellitawati, S.Pd, M.Pd, Ph.D, dan Dr. Irsyad, M.Pd selaku validator dalam penulisan instrumen yang telah memberikan sumbangan pemikiran berupa saran dan kritikan demi mendapatkan instrumen yang sesuai dengan kisi-kisi.
4. Pimpinan Program Magister Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang yang senantiasa memberikan kemudahan demi kelancaran studi penulis dalam perkuliahan sampai selesainya penulisan tesis ini dengan baik.
5. Para dosen Program Magister Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang yang telah membimbing penulis selama perkuliahan, serta segenap karyawan program Program Magister Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang yang telah memberikan pelayanan terbaik kepada penulis.
6. Kepala Dinas Pendidikan Kota Padang yang telah memberikan izin dalam penelitian ini.

7. Kepala Sekolah dan guru-guru SMP Negeri Kecamatan Kuranji, yang telah membantu dalam mempermudah pelaksanaan penelitian ini.
8. Mama dan Papa (Alm), serta kakak-kakak dan adik-adikku, terimakasih untuk do'a dan ketulusan serta pengorbanannya yang luar biasa.
9. Teristimewa anakku tersayang Shakillah Hafizah, yang dengan penuh kesabaran selalu menemani dan memotivasi dalam pelaksanaan perkuliahan dan penyelesaian tesis ini.
10. Teman teman seperjuangan Program Magister Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang

Akhirnya, semoga segala bantuan yang telah Bapak/ Ibu berikan menjadi amal ibadah disisi Allah SWT dan agar tesis ini bermanfaat dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan kejuruan. Aamiin Ya Robbal Alamiin. Penulisan tesis ini telah dilakukan dengan sebaik-baiknya. Harapan penulis semoga tesis ini bermanfaat.

Padang, November 2022  
Penulis,

Yanni A  
Nim. 21147018

## DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR .....	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL.....	v
DAFTAR GAMBAR .....	vi
DAFTAR LAMPIRAN.....	vii
ABSTRACT.....	viii
ABSTRAK .....	ix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	8
C. Pembatasan Masalah .....	13
D. Rumusan Masalah .....	13
E. Tujuan Penelitian.....	14
F. Manfaat Penelitian.....	14
G. Kebaharuan dan Orisinalitas .....	15
H. Defenisi Operasional dan Variabel Penelitian.....	16
BAB II KAJIAN TEORI.....	18
A. Landasan Teori .....	18
1. Kinerja .....	18
2. Kinerja Guru .....	19
3. Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	26
4. Disiplin Kerja Guru .....	31
B. Kerangka Konseptual .....	38
1. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru ....	38
2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru.....	39
3. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru.....	40
C. Hipotesis Penelitian.....	42
BAB III METODE PENELITIAN.....	44
A. Jenis Penelitian.....	44
B. Populasi dan Sampel .....	44
1. Populasi.....	44

2. Sampel .....	45
C. Instrumen Penelitian.....	47
D. Teknik Pengumpulan Data .....	51
E. Teknik Analisis Data.....	52
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....	58
A. Deskripsi Data Penelitian .....	58
1. Deskripsi Data Variabel Kinerja Guru .....	58
2. Deskripsi Data Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah .....	61
3. Deskripsi Data Variabel Disiplin Kerja.....	63
B. Pengujian Persyaratan Analisis .....	66
C. Pengujian Hipotesis .....	70
D. Pembahasan.....	75
E. Keterbatasan Penelitian .....	82
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN .....	84
A. Kesimpulan.....	84
B. Implikasi Penelitian.....	85
C. Saran.....	85
DAFTAR RUJUKAN .....	88
LAMPIRAN .....	92



## DAFTAR TABEL

TABEL	HALAMAN
Tabel 1. Indikator Disiplin Kerja Guru .....	35
Tabel 2. Populasi Penelitian.....	44
Tabel 3. Hasil Perhitungan Sampel .....	46
Tabel 4. Penyebaran Sampel .....	47
Tabel 5. Rangkuman Hasil Uji Validitas .....	49
Tabel 6. Rangkuman Hasil Uji Reliabilitas.....	51
Tabel 7. Rentang Kategori Ketercapaian Variabel .....	53
Tabel 8. Distribusi Frekuensi Kinerja Guru (Y) .....	59
Tabel 9. Tingkat Pencapaian Responden Setiap Indikator Kinerja Guru .....	60
Tabel 10. Distribusi Frekuensi Skor Kepemimpinan Kepala Sekolah (X <sub>1</sub> ).....	61
Tabel 11. Tingkat Pencapaian Responden Setiap Indikator Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	63
Tabel 12. Distribusi Frekuensi Skor Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> ).....	64
Tabel 13 Tingkat Pencapaian Responden Setiap Indikator Disiplin Kerja....	65
Tabel 14. Rangkuman Hasil Penelitian.....	66
Tabel 15. Rangkuman Hasil Uji Normalitas .....	67
Tabel 16. Rangkuman Hasil Uji Homogenitas .....	67
Tabel 17. Uji Multikolinearitas .....	68
Tabel 18. Uji Linearitas X1 terhadap Y .....	69
Tabel 19. Uji Linearitas X2 terhadap Y .....	69
Tabel 20. Regresi Linear Berganda.....	70
Tabel 21. Koefisien Determinasi.....	72
Tabel 22. Uji F .....	73
Tabel 23. Uji T .....	74

## **DAFTAR GAMBAR**

1. Faktor-faktor yang diduga mempengaruhi Kinerja Guru.....	7
2. Kerangka Konseptual Penelitian .....	34
3. Histogram Kinerja Guru.....	49
4. Histogram Kepemimpinan Kepala Sekolah .....	52
5. Histogram Disiplin Kerja .....	54
6. Hasil Kerangka Penelitian.....	65

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kisi-kisi Instrumen Penelitian .....	76
Lampiran 2. Pengantar Angket Penelitian .....	77
Lampiran 3. Petunjuk Pengisian Angket Penelitian.....	78
Lampiran 4. Angket Penelitian .....	79
Lampiran 5. Tabulasi Data Mentah Uji Coba .....	85
Lampiran 6. Hasil Pengolahan Instrumen Uji Coba .....	88
Lampiran 7. Tabel R Product Moment .....	92
Lampiran 8. Tabulasi Data Penelitian.....	93
Lampiran 9. Rekapitulasi Data Penelitian.....	99
Lampiran 10 Perhitungan Statistik dan Frekuensi Masing-masing Variabel...	100
Lampiran 11. Tabel Titik Persentase Distribusi F .....	108
Lampiran 12. Tabel Titik Persentase Distribusi T .....	109
Lampiran 13. Surat Izin Penelitian dari TU Pascasarjana.....	110
Lampiran 14. Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian .....	111

## ABSTRACT

**Yanni A. 2022. The Influence of Principal Leadership and Work Discipline on Teacher Performance at SMP Negeri Kuranji. Padang State University Postgraduate Program.**

This research is motivated by the author's observations regarding the influence of the principal's leadership and work discipline on teacher performance at SMP Negeri Kuranji District which shows that the principal's leadership and work discipline are still not good and teacher performance is still low. The purpose of this study was to obtain data and information about (1) influence of the principal's leadership on teacher performance at SMP Negeri Kuranji District, (2) influence of work discipline on teacher performance at SMP Negeri Kuranji District, and (3) influence of leadership school principals and work discipline on teacher performance in SMP Negeri Kuranji District.

This research is a correlational quantitative research with associative type. The population consisted of 142 PNS teachers and the sample was determined using the Cochran formula with an error rate of 10% using the Proportionate Stratified Random Sampling technique, 67 teachers were obtained. The research instrument uses a questionnaire with a Likert scale which has 5 alternative answers. Before the questionnaire was used, trials were carried out to determine its validity and reliability. Data analysis techniques were performed using multiple linear regression tests which were processed using SPSS version 24.

The results of the data analysis show that there is a significant influence between the principal's leadership on teacher performance with  $t_{count} > t_{table}$  ( $2.301 > 1.998$ ). There is a significant influence between work discipline and teacher performance with  $t_{count} > t_{table}$  ( $2.473 > 1.998$ ). There is a significant influence between the principal's leadership and work discipline on teacher performance with a value of  $F_{count} > F_{table}$  ( $5.664 > 2.52$ ), so there is a significant influence between the principal's leadership and work discipline jointly on teacher performance. The regression table shows a constant value of 56,890 and a regression coefficient of the  $X_1$  variable of 0.151 and a regression coefficient of the  $X_2$  variable of 0.219. So the multiple linear regression equation used is  $56.890 + 0.151X_1 + 0.219X_2 + e$ . In the coefficient of determination test,  $r^2 = 0.178$  which indicates that the determination of the principal's leadership and work discipline variables on teacher performance is 17.8%.

**Keywords:** Influence; Principal Leadership; Work Discipline; Teacher Performance

## ABSTRAK

**Yanni A. 2022. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri Kecamatan Kuranji. Tesis. Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang.**

Penelitian ini dilatarbelakangi dari hasil pengamatan penulis mengenai pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Kuranji yang menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan disiplin kerja masih belum baik dan kinerja guru masih rendah. Tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan data dan informasi tentang (1) Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Kuranji, (2) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Kuranji, dan (3) Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Kuranji.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif korelasional dengan jenis *asosiatif*. Populasi merupakan guru PNS yang berjumlah 142 orang guru dan sampel ditentukan dengan menggunakan rumus Cochran dengan tingkat kesalahan 10% dengan teknik *Proportionate Stratified Random Sampling* diperoleh 67 orang guru. Instrumen Penelitian menggunakan angket dengan skala *liker* yang memiliki 5 alternatif jawaban. Sebelum angket tersebut digunakan sudah dilakukan uji coba untuk mengetahui validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data dilakukan dengan menggunakan uji regresi linear berganda yang diolah menggunakan SPSS versi 24.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dengan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,301 > 1,998$ ). Terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja guru dengan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,473 > 1,998$ ). Terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dan disiplin kerja terhadap kinerja guru dengan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $5,664 > 2,52$ ), maka terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Dari tabel regresi menunjukkan nilai konstanta sebesar 56.890 dan nilai koefisien regresi variabel  $X_1$  sebesar 0,151 dan nilai koefisien regresi variabel  $X_2$  sebesar 0,219. Jadi persamaan regresi linear berganda yang digunakan adalah  $56,890 + 0,151X_1 + 0,219X_2 + e$ . Pada uji koefisien determinasi didapatkan  $r^2 = 0,178$  yang menunjukkan arti bahwa determinasi dari variabel kepemimpinan kepala sekolah dan disiplin kerja terhadap kinerja guru adalah sebesar 17,8%.

**Kata Kunci:** Pengaruh; Kepemimpinan Kepala Sekolah; Disiplin Kerja; Kinerja Guru

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Keberhasilan pendidikan salah satunya ditentukan oleh terlaksananya tugas guru. Guru sebagai ujung tombak dalam keberhasilan pendidikan memiliki peran yang sangat penting dan strategis dalam membimbing peserta didik menuju ke arah kedewasaan, kematangan dan kemandirian. Keberhasilan penyelenggaraan program pendidikan di sekolah tidak terlepas dari peranan dan tanggung jawab guru. UU RI No 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 1 ayat 1, mengemukakan bahwa guru adalah pendidik profesional yang tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Pada undang-undang tersebut dijelaskan bahwa, Profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi. Selanjutnya dalam Permenpan-RB No.16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya pasal 1 ayat 2 mengemukakan kegiatan pembelajaran adalah kegiatan guru dalam menyusun rencana pembelajaran, melaksanakan pembelajaran yang bermutu, menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran, menyusun dan melaksanakan program perbaikan dan pengayaan terhadap peserta didik. Keberhasilan guru dalam melaksanakan tugasnya merupakan cerminan dari kinerja guru dan hal tersebut terlihat dari aktualisasi kompetensi guru dalam merealisasikan tugas profesinya. Artinya dalam melaksanakan

tugasnya guru harus membuat sebuah perencanaan, yang mana perencanaan sangat penting sebelum melaksanakan suatu kegiatan, termasuk kegiatan pembelajaran. Guru harus menyusun perencanaan pembelajaran sebelum masuk ke dalam kelas, yang mana berguna bagi guru sebagai pedoman dalam pelaksanaan pembelajarannya. Selama pelaksanaan pembelajaran, guru seharusnya memperhatikan kesesuaian antara perencanaan yang dibuat dengan pembelajaran tersebut. Bisa saja ada bagian-bagian dari perencanaan yang sudah disusun tersebut sulit atau tidak bisa dilaksanakan disuatu kelas tertentu. Bisa juga ada metoda pembelajaran yang sudah direncanakan tidak dapat dilaksanakan pada kelas dengan karakteristik tertentu, tetapi pada kelas yang lain dapat dilaksanakan. Adanya ketidaksesuaian antara perencanaan yang disusun dengan pelaksanaan pembelajaran di dalam kelas harus menjadi catatan bagi guru dan dijadikan pedoman bagi guru dalam menyusun perencanaan pembelajaran berikutnya. Artinya perencanaan pembelajaran tersebut harus senantiasa diperbaiki dan disesuaikan dengan kondisi kelas yang akan diajar.

Sardiman (2012) juga mengemukakan bahwa guru merupakan salah satu komponen manusiawi dalam proses pembelajaran, yang berperan dalam usaha membentuk sumber daya manusia (SDM) yang potensial di bidang pembangunan.

Kinerja guru bagi sekolah merupakan suatu hal yang penting, karena dapat menunjukkan adanya keberhasilan sekolah dalam mencapai tujuan. Kinerja guru merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan setiap upaya pendidikan. Itulah sebabnya, setiap adanya motivasi pendidikan khususnya

dalam peningkatan sumber daya manusia yang dihasilkan guru menjadi sangat penting. Memang banyak usaha pembaharuan yang telah dilakukan seperti kurikulum, metode, pembinaan dan penyuluhan, akan tetapi itu semua belum bisa meningkatkan kinerja guru secara maksimal (Purwanto, 2010 : 145).

Kinerja guru yang baik merupakan implementasi dari rencana yang telah ditetapkan, implementasi kinerja yang dilakukan oleh guru yang memiliki kecakapan, pengalaman, kesungguhan, kompetensi, motivasi, tanggung jawab dan kepentingan dalam mencapai tujuan.

Kinerja guru yang ditunjukkan dapat diamati dari kemampuan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya yang tentunya sudah dapat mencerminkan suatu pola kerja yang dapat meningkatkan mutu pendidikan ke arah yang lebih baik. Seseorang akan bekerja secara profesional bilamana memiliki kemampuan kerja yang tinggi dan kesungguhan hati untuk mengerjakan dengan sebaik-baiknya.

Kinerja guru yang berkualitas merupakan salah satu kunci dalam mencapai tujuan pendidikan nasional. Keberhasilan pendidikan sesungguhnya akan terjadi bila ada interaksi antara tenaga pendidik dengan peserta didik. Hal ini sejalan dengan pendapat Surya dalam Supardi (2013) yang menyatakan bahwa dalam tingkatan operasional, guru merupakan penentu keberhasilan pendidikan melalui kinerjanya pada tingkat institusional, instruksional, dan eksperensial.

Kinerja sangat penting dalam membantu ketercapaian setiap tujuan pendidikan, karena kinerja merupakan kemampuan dalam melaksanakan



tugas dan tanggungjawab yang di emban. Saondi (2012) mengemukakan bahwa kinerja guru sangat penting untuk diperhatikan dan dievaluasi karena guru mengemban tugas profesional, artinya tugas-tugas hanya dapat dikerjakan dengan kompetensi khusus yang diperoleh melalui program pendidikan.

Mengingat begitu pentingnya kinerja guru dalam kesuksesan penyelenggaraan pendidikan, maka berbagai upaya yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas guru terus dilakukan. Pemerintah sebagai penanggung jawab utama proses penyelenggaraan pendidikan telah melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kualitas guru. Salah satu upaya yang dilakukan pemerintah adalah dengan memberikan kesempatan kepada guru untuk melanjutkan pendidikan kejenjang yang lebih tinggi melalui pemberian beasiswa. Dengan memberikan kesempatan tersebut diharapkan mampu untuk meningkatkan kualitas guru, yang mana muara dari peningkatan kualitas ini adalah terjadinya peningkatan terhadap hasil kerja atau kinerja guru tersebut.

Berdasarkan pengamatan dan hasil wawancara yang penulis lakukan terhadap guru-guru dan kepala sekolah SMP Negeri di Kecamatan Kuranji terlihat bahwa kinerja guru masih rendah. Hal ini terlihat dari fenomena-fenomena sebagai berikut:

1. Masih ada beberapa guru yang belum melengkapi perangkat pembelajaran.

Padahal seharusnya perangkat pembelajaran ini sudah dikumpulkan kepada wakil kepala sekolah seminggu setelah tahun pembelajaran dimulai. Terlihat dari data rekapitulasi penerimaan perangkat

pembelajaran pada wakil kurikulum terbaca 13% perangkat yang diserahkan belum lengkap dan 13,3 % belum mengumpulkan sama sekali sesuai kalender Pendidikan sekolah yang ditetapkan (sumber: rekapitulasi penerimaan perangkat pembelajaran tahun pelajaran 2020/2021)

**REKAPITULASI PENERIMAAN PERANGKAT  
SMP NEGERI KECAMATAN KURANJI PADANG  
SEMESTER 2 - T.P 2021/2022**

NO	BULAN	KEHADIRAN			
		L/T	L/TT	TL/T	TL/TT
1	SMP NEGERI 10 PADANG	85,6%	3,00%	9,60%	2,00%
2	SMP NEGERI 18 PADANG	87,66%	2,84%	7,50%	2,00%
3	SMP NEGERI 27 PADANG	69,30%	11,00%	19,20%	0,50%
4	SMP NEGERI 28 PADANG	79,10%	10,00%	10,70%	0,20%
5	SMP NEGERI 41 PADANG	69,20%	13,00%	17,60%	0,20%

Keterangan ;

L/T = Lengkap dan Tepat waktu

L/TT = Lengkap dan Tidak tepat waktu

TL/T = Tidak lengkap dan Tepat waktu

TL/TT = Tidak lengkap dan Tidak tepat waktu

2. Masih adanya guru dalam melaksanakan pembelajaran tidak sistematis seperti rencana pembelajaran (RPP) yang sudah dibuatnya bahkan guru juga kurang menguasai materi pembelajaran, hal ini terlihat dari laporan supervisi kepala sekolah dimana hasil rekapitulasi instrumen pelaksanaan (RPP) masih ada berkategori Cukup. (wawancara dengan kepala sekolah)
3. Masih adanya guru yang tidak melakukan penilaian baik penilaian harian berupa sikap, pengetahuan (latihan, pekerjaan rumah, ulangan harian) dan keterampilan (praktek, proyek, portofolio dll) dengan alasan hasil belajar yang diperoleh oleh siswa sudah bisa ditebak tanpa harus dikoreksi secara satu persatu, ini terlihat dari banyaknya tumpukan buku tugas siswa di atas

meja-meja guru dan pada saat laporan hasil belajar dikumpulkan masih ada guru yang terlambat (sumber: hasil pengamatan dan wawancara dengan guru)

4. Masih adanya guru yang belum melakukan tindak lanjut terhadap hasil belajar siswa, ini terlihat dari masih banyaknya siswa yang tidak mampu mencapai batas KKM (sumber: hasil wawancara dengan kepala sekolah dan guru).

Dari penjabaran fenomena yang telah penulis ungkapkan diatas maka dapat terlihat masih belum optimal kinerja guru. Rendahnya kinerja guru seperti yang terlihat dari fenomena diatas dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor dimana berdasarkan hasil observasi penulis beberapa kali kunjungan ditemukan bahwa kepemimpinan yang ditampilkan oleh kepala sekolah belum optimal atau dengan kata lain kepala sekolah belum mampu mempengaruhi guru untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik selanjutnya berdasarkan hasil wawancara dengan guru-guru diketahui bahwa kepala sekolah dalam melaksanakan kepemimpinannya cenderung menampilkan perilaku masa bodoh, dan tidak tegas terhadap aturan yang telah dibuat selain itu kepala sekolah cenderung memberikan perlakuan yang berbeda-beda antara guru satu dengan guru yang lainnya. Dalam Permendikbud Ristek Nomor 40 Tahun 2021 Tentang penugasan guru sebagai kepala sekolah, yang dimaksud kepala sekolah ialah guru yang diberi tugas untuk memimpin pembelajaran dan mengelola satuan pendidikan yang meliputi taman kanak-kanak, taman kanak-kanak luar biasa, sekolah dasar, sekolah dasar luar biasa, sekolah menengah pertama, sekolah menengah

pertama luar biasa, sekolah menengah atas, sekolah menengah kejuruan, sekolah menengah atas luar biasa, atau sekolah Indonesia di Luar Negeri.

Hasil *pra* survey yang dilakukan pada SMP Negeri di Kecamatan Kuranji menunjukkan bahwa disiplin kerja yang ditunjukkan oleh guru masih rendah. Hal ini terlihat dari: 1) Masih adanya guru yang datang terlambat atau tidak sesuai dengan jam kantor. 2) Masih adanya guru yang meninggalkan kelas pada saat jam pembelajaran berlangsung. 3) Masih adanya guru yang berpakaian tidak sesuai dengan surat edaran tentang pemakaian pakaian dinas. Apabila situasi ini dibiarkan berlarut-larut maka dikhawatirkan akan mempengaruhi kinerja guru tersebut. Sutrisno (2010) menyatakan bahwa Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apa bila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Apriani (2020) yang meneliti tentang “pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Tanjung Batu”. Hasil penelitian ini menunjukkan koefisien korelasi sebesar 0,765, ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memiliki hubungan yang kuat dengan Kinerja Guru SMA Negeri 1 Tanjung Batu. Dalam pengujian hipotesis diketahui bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Tanjung Batu.

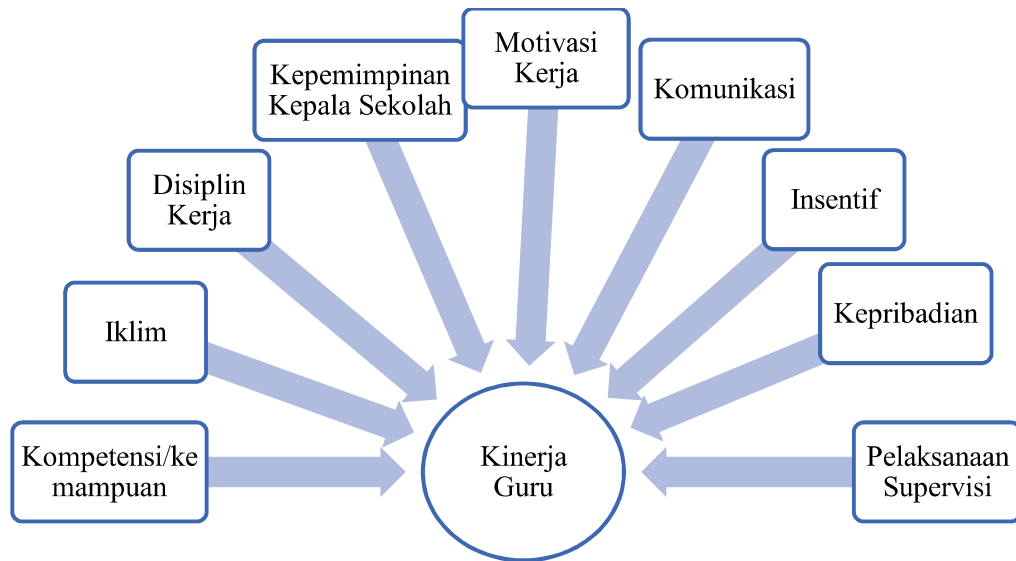
Berdasarkan hal tersebut, maka penulis merasa perlu untuk melakukan penelitian lebih jauh, tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru

dan seberapa besar sumbangan faktor-faktor tersebut terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Kuranji.

## **B. Identifikasi Masalah**

Beberapa ahli telah mengidentifikasi faktor yang mempengaruhi kinerja guru diantaranya: menurut (Ondi & Aris, 2010) ada delapan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru, yaitu: kepriadian dan dedikasi, pengembangan profesi, kemampuan mengajar, komunikasi, hubungan dengan masyarakat, kedisiplinan, kesejahteraan, dan iklim kerja. Saondi (2012) yaitu kepribadian dan dedikasi, kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, kemampuan mengajar, komunikasi, hubungan dengan masyarakat, disiplin kerja, insentif, dan iklim kerja. Sedangkan menurut Wahyudi (2012) menyatakan bahwa kinerja guru dipengaruhi antar lain sikap, disiplin, komunikasi, pelaksanaan supervisi, emosional dan iklim sekolah. Menurut Kasmir (2016), diantaranya kemampuan dan keahlian, pengetahuan, kepribadian, kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja.

Adapun faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru seseorang dapat berasal dari dalam individu itu sendiri seperti kemampuan, keterampilan, kepribadian, persepsi, motivasi, pengalaman lapangan dan latar belakang keluarga. Ada juga faktor dari luar individu seperti iklim kerja, tingkat gaji, sarana prasarana dan kepemimpinan. Berikut rangkuman faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut beberapa ahli :



**Gambar 1. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Guru (Sumber dirangkum dari beberapa pendapat Ahli)**

Berdasarkan pengamatan di lapangan ditemukan masalah-masalah sebagai berikut:

1. Guru mengumpulkan perangkat pembelajaran tidak sesuai tenggat waktu yang telah disepakati bersama.
2. Guru tidak menguasai materi pembelajaran sehingga tidak sistematis seperti rencana pembelajaran yang sudah dibuat
3. Kurangnya kesadaran guru terhadap pentingnya tugas dan tanggung jawabnya di sekolah. Masih ada guru yang mendahulukan urusan pribadi diatas kepentingan sekolah
4. Rendahnya keinginan guru untuk meningkatkan kompetensinya dalam mempelajari metode baru pembelajaran.
5. Kurangnya ketepatan waktu guru dalam mengajar . Hal ini dapat dilihat dari guru yang tidak tepat waktu saat masuk ke dalam kelas sehingga pembelajaran menjadi tidak efektif hampir habis.

6. Masih ditemukannya guru yang memakai seragam tidak pada hari yang telah ditentukan.

Berdasarkan uraian masalah di atas ditemukan faktor-faktor yang teridentifikasi mempengaruhi kinerja guru, yaitu:

1. Kompetensi atau kemampuan guru

Kompetensi atau kemampuan guru. Kompetensi pedagogik dan profesional yang harus dimiliki oleh seorang guru sangat membantu guru dalam mengatasi kesulitan siswa dalam mengikuti proses pembelajaran. Hal ini akan menjadikan pembelajaran akan lebih aktif dan kinerja guru akan lebih baik. Namun fenomena yang terlihat di lapangan masih ada sebagian guru yang kurang semangat untuk meningkatkan kompetensinya.

2. Iklim

Iklim adalah suatu situasi dan kondisi, peristiwa, maupun keadaan di sekolah yang mempengaruhi kerja personil di dalamnya dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan secara bersama, yang menggambarkan tanggung jawab, tugas dan peran masing-masing, dukungan kerja yang diberikan, dan hubungan antarpersonil di sekolah. Tanpa iklim yang baik atau kondusif maka akan dapat mengganggu kinerja guru tersebut.

3. Disiplin Kerja

Apabila guru menyadari pentingnya disiplin kerja maka ketika guru dalam melaksanakan tugasnya tersebut ia akan melaksanakan

tugasnya dengan baik. Guru yang bekerja tanpa didasari dengan disiplin kerja yang baik hanya akan menghasilkan kinerja yang rendah. Kurangnya rasa disiplin guru terlihat dari rasa kepedulian dan tanggung jawab yang sangat minimal. Guru melaksanakan pembelajaran seolah-olah hanya sebatas menunaikan tugas sedangkan pencapaian hasil tidak begitu diperhatikan. Fenomena yang lain adalah guru datang ke sekolah terlambat dari jadwal yang telah ditetapkan. Hal ini akan berdampak negatif terhadap proses pelaksanaan pembelajaran di sekolah.

#### 4. Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi dari kinerja guru. Kepala sekolah sebagai pemimpin di lembaga pendidikan atau sekolah itu memiliki tugas yang berat untuk merealisasikan tujuan sekolah sebagaimana yang diamanatkan di dalam Peraturan Pemerintah No 19 Tahun 2005 dan diharapkan dapat menyeimbangkan dari semangat kerja, komitmen kerja, minat terhadap perkembangan pendidikan serta perkembangan mutu profesional para guru yang banyak ditentukan oleh kualitas kepemimpinan kepala sekolah.

Kepala sekolah diharapkan memiliki kemampuan kepemimpinan yang menyatu di dalam keseluruhan sistem pembinaan peserta didik melalui produk langsung di lapangan yang bukan hanya sebagai materi pengajaran. Kepemimpinan kepala sekolah setidaknya harus mampu di dalam memberikan motivasi kerja guru dan meningkatkan disiplin guru



sehingga nantinya dapat meningkatkan produktifitas dari kerja guru tersebut.

#### 5. Motivasi Kerja

Motivasi juga dapat mempengaruhi kinerja guru, hal ini karena motivasi merupakan dorongan dalam diri seseorang untuk mau dan berkeinginan melaksanakan aktivitas dalam rangka mencapai tujuan. Guru yang mempunyai motivasi yang tinggi akan berusaha melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik sehingga mempengaruhi hasil kerjanya.

#### 6. Komunikasi

Komunikasi merupakan salah satu aspek yang sangat penting bagi kelancaran tugas-tugas guru di sekolah. Tanpa komunikasi yang baik antara guru dengan kepala sekolah, antara guru sesama guru, antara guru dengan tenaga admnisitrasi sekolah, guru dengan siswa maupun guru dengan wali murid maka tujuan pendidikan tidak akan tercapai sebagaimana yang mestinya diharapkan.

#### 7. Insentif

Bila insentif yang diterima oleh seorang guru sesuai dengan pekerjaan yang diembannya akan membuat guru tersebut bekerja dengan baik sehingga kinerjanya akan menjadi baik.

#### 8. Kepribadian

Kepribadian muncul karena individu mempunyai banyak pengalaman yang didapat dari keterbukaannya terhadap hal-hal yang baru yang akan berpengaruh terhadap aktivitas individu. Dengan

demikian baik secara teoritis maupun praktis menunjukkan bahwa kepribadian memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru.

#### 9. Pelaksanaan Supervisi

Pelaksanaan supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah dapat memberikan stimulus pada kinerja kerja guru secara optimal, karena dalam kegiatan supervisi, seorang guru akan diberikan pembinaan dan pengembangan terhadap kinerja guru agar lebih maksimal dan bermutu.

#### **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas, terungkap berbagai faktor yang diduga turut mempengaruhi kinerja guru. Guna untuk memperoleh penelitian yang lebih jelas, maka peneliti hanya meneliti dua dari faktor tersebut yang diduga memberikan pengaruh yang dominan terhadap kinerja guru (Y), yaitu faktor kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ).

#### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan batasan masalah di atas, maka masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Kuranji?
2. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Kuranji?
3. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Kuranji?

### **E. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan latar belakang masalah dan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Untuk mengetahui seperti apa kepemimpinan kepala sekolah SMP Negeri di Kecamatan Kuranji.
2. Untuk mengetahui seberapa tinggi disiplin kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Kuranji.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Kuranji.

### **F. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat kepada semua pihak yang terkait baik secara teoritis maupun secara praktis. Adapun manfaat itu sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
  - a. Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khasanah pengembangan keilmuan, melalui kajian pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Kuranji.
  - b. Dapat dijadikan referensi untuk penelitian sejenis dibidang lainnya
2. Manfaat Praktis
  - a. Bagi guru sebagai dorongan untuk meningkatkan kinerjanya melalui disiplin kerja sehingga nanti dapat meningkatkan mutu pendidikan.

- b. Bagi kepala sekolah sebagai bahan masukan agar mampu mengambil langkah-langkah yang tepat dalam upaya meningkatkan kinerja guru melalui kepemimpinan dan disiplin kerja.
- c. Bagi pengawas sekolah sebagai pedoman untuk membimbing dan membina dalam meningkatkan kinerja guru di sekolah yang dibinanya.
- d. Bagi peneliti sebagai pengembangan wawasan dan ilmu pengetahuan tentang pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan disiplin kerja terhadap kinerja guru.

#### **G. Kebaharuan dan Orisinalitas**

Adapun yang membedakan penelitian yang penulis lakukan dari penelitian terdahulu sehingga menjadi kebaharuan adalah sebagai berikut:

1. Penelitian oleh Sopia (2022) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Dasar Negeri Gugus 2 Kecamatan Tanjungsari”. Yang membedakan penelitian ini dengan penelitian yang akan penulis lakukan terletak pada segi variabel, yang mana pada penelitian yang dilakukan Sopia untuk  $X_2$  (kompetensi guru) sedangkan penulis untuk  $X_2$  (disiplin kerja), kemudian dari segi lokasi penelitian juga berbeda .
2. Penelitian oleh Sartika (2014) dengan judul “Pengaruh Sikap Profesional, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Atas Negeri Kota Sungai Penuh”. Yang membedakan penelitian ini dengan penelitian yang akan penulis teliti yaitu dari segi jumlah variabel nya yang mana pada penelitian ini menggunakan variabel

sikap profesional dan motivasi kerja guru, kemudian dari segi indikator juga terdapat perbedaan.

## **H. Defenisi Operasional dan Variabel Penelitian**

Defenisi operasional ini terdiri dari 3 variabel yaitu:

### a) Kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_1$ )

Kepemimpinan kepala sekolah itu adalah kemampuan mempengaruhi, mengkoordinasikan, memberikan bimbingan, dan memotivasi serta memanfaatkan segala sumber daya yang dimiliki oleh sekolah di dalam rangka mencapai tujuan penyelenggaraan pendidikan dan pengajaran. Dengan indikator 1) mempengaruhi, 2) memberikan bimbingan, dan 3) memotivasi.

### b) Disiplin Kerja ( $X_2$ )

Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apa bila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Adapun indikator disiplin kerja guru adalah: 1) ketepatan waktu, 2) ketaatan terhadap peraturan kerja, 3) bertanggung jawab terhadap pekerjaan.

### c) Kinerja Guru (Y)

Kinerja guru merupakan suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya di sekolah dan menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran. Adapun Indikator yang diukur 1) kemampuan menyusun perangkat pembelajaran, 2) kemampuan

melaksanakan pembelajaran, 3) kemampuan melaksanakan penilaian hasil belajar, dan 4) kemampuan melaksanakan remedial dan pengayaan (tindak lanjut).