

**KONTRIBUSI PERSEPSI GURU TENTANG KEPEMIMPINAN KEPALA
SEKOLAH DAN DISIPLIN KERJA GURU TERHADAP KINERJA GURU
DI SMK N 1 RAO SELATAN**

TESIS



**Ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan mendapatkan
Gelara Magister Pendidikan Teknologi dan Kejuruan**

Oleh:

SUHERI

NIM : 1204224

**PROGRAM PASCA SARJANA FAKULTAS TEKNIK
UNIVERSITAS NEGERI PADANG**

2015

ABSTRACT

Suheri, 2015. The Contributions of Teacher's Perception About Leadership Principal and Work Discipline of Teacher Against Teacher's Performance in SMK N 1 Rao Selatan.

The purpose of this study is to reveal: (a) the contribution of the teacher's perception of school leadership toward teacher's performance; (b) the contribution of work discipline of teachers toward teacher performance; (c) the contribution of teachers' perceptions of school leadership and work discipline of teachers together toward teacher performance.

This research was quantitative research method colerational. The population in this study were 53 teachers of SMK Negeri 1 South Rao. The sampling method in this study using the total population sampling or all of the research sample. The data were obtained through a questionnaire using Likert scale models. Data were analyzed using correlation and multiple regression techniques.

The results of this study were: (a) there was a significant contribution to the perception of school leadership on teacher performance; (b) there was a significant contribution to the discipline of teacher on teacher performance; (c) there was a significant contribution to the perception of school leadership and discipline of teachers working together on teacher performance.

Keyword: Contribution, teacher's perceptions of school leadership, work discipline of teachers, teacher performance.

ABSTRAK

Suheri, 2015. Kontribusi Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Disiplin Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru di SMK N 1 Rao Selatan. Tesis Pascasarjana Fakultas Teknik, Universitas Negeri Padang.

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan: (a) kontribusi persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru; (b) kontribusi disiplin kerja guru terhadap kinerja guru; (c) kontribusi persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah dan disiplin kerja guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru.

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif menggunakan metode kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah 53 guru SMK Negeri 1 Rao Selatan. Teknik penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan total sampling atau semua populasi dijadikan sampel penelitian. Data penelitian diperoleh melalui angket menggunakan model skala Likert. Data dianalisis menggunakan teknik korelasi dan regresi ganda.

Hasil penelitian ini adalah: (a) terdapat kontribusi signifikan persepsi tentang kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru; (b) terdapat kontribusi yang signifikan antara disiplin kerja guru terhadap kinerja guru; (c) terdapat kontribusi yang signifikan persepsi tentang kepemimpinan kepala sekolah dan disiplin kerja guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru.

Kata kunci: Kontribusi, persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah, Disiplin kerja, kinerja guru

PERSETUJUAN AKHIR TESIS

Mahasiswa : SUHERI
NIM : 1204224
Program Studi : Magister (S2) PTK

MENYETUJUI

Pembimbing I,



Dr. Ridwan, M.Sc.Ed.
NIP. 19520116 197903 1 002

Pembimbing II,



Dr. Nurhasan Syah, M.Pd.
NIP. 19601105 198603 1 001

PENGESAHAN

Dekan,



Drs. Syahril, ST., MSCE., Ph.D.
NIP. 19640506 198903 1 002

Ketua Pasca Sarjana FT,



Prof. Dr. Nizwardi Jalinus, M.Ed.
NIP. 19520822 197710 1 001

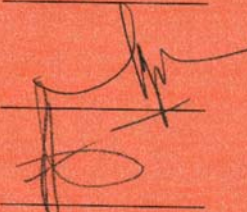
**PERSETUJUAN KOMISI
UJIAN TESIS**

TESIS

Mahasiswa : SUHERI
NIM : 1204224

Dipertahankan di Depan Dewan Penguji Tesis

Program Magister Pendidikan Teknologi dan Kejuruan
Program Pascasarjana Fakultas Teknik Universitas Negeri Padang
Tanggal: Februari 2015

No.	Nama	Tanda Tangan
1.	<u>Dr. Ridwan, M.Sc.Ed.</u> (Ketua)	
2.	<u>Dr. Nurhasan Syah, M.Pd.</u> (Sekretaris)	
3.	<u>Drs. Syahril, ST., MSCE., Ph.D.</u> (Anggota)	
4.	<u>Fahmi Rizal, M.Pd., M.T</u> (Anggota)	
5.	<u>Dr. Hendri, M.T</u> (Anggota)	

Padang, Maret 2015
Program Studi Magister (S2) Pendidikan Teknologi dan Kejuruan
Ketua,



Dr. Fahmi Rizal, M.Pd., M.T.
NIP. 19591204 198503 1 004

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis saya, tesis dengan judul “ Kontribusi Persepsi Guru tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Disiplin Kerja Guru terhadap Kinerja Guru di SMK N 1 Rao Selatan” adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik, baik di Universitas Negeri Padang maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, penilaian dan rumusan saya sendiri, tanpa bantuan tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan dari Tim Pembimbing.
3. Di dalam karya tulis ini tidak terdapat hasil karya atau pendapat yang telah atau dipublikasikan orang lain, kecuali telah saya kutip dan dicantumkan sebagai acuan naskah saya.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padang, Maret 2015

Saya Yang Menyatakan



Suheri

NIM : 1204224/2012

KATA PENGANTAR



Puji dan syukur yang tak pernah putus peneliti haturkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan Nikmat dan Karunia-Nya sehingga penyusunan Tesis ini dapat terselesaikan.

Tesis ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Prodi Pendidikan Teknologi dan Kejuruan Fakultas Teknik Universitas Negeri Padang. Judul Tesis ini adalah **“Kontribusi Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Disiplin Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru di SMK N 1 Rao Selatan”**.

Peneliti menyadari bahwa penyusunan Tesis ini masih jauh dari kata sempurna atau masih banyak kekurangan baik dari segi tata bahasa, metode penulisan maupun isinya. Oleh karena itu peneliti sangat mengharapkan kritik dan saran-sarannya. Dalam penyusunan Tesis ini tidak lepas dari bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak kepada peneliti, maka dari itu dalam kesempatan ini peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Bapak Drs. Syahril, ST., MSCE., Ph.D. selaku Dekan Fakultas Teknik Universitas Negeri Padang.
2. Bapak Prof. Dr. Nizwardi Jalinus, M.Ed. selaku Ketua Pascasarjana Fakultas Teknik Universitas Negeri Padang.
3. Bapak Dr. Fahmi Rizal, M.Pd., M.T selaku Ketua Program Magister S2 Fakultas Teknik Universitas Negeri Padang dan sekaligus Kontributor.
4. Bapak Dr. Ridwan, M.Sc.Ed. selaku dosen pembimbing I dan Bapak Dr. Nurhasan Syah, M.Pd. selaku dosen pembimbing II serta Bapak Dr. Hendri, M.T, Bapak Drs. Syahril, ST., MSCE., Ph.D., Bapak Fahmi Rizal, M.Pd., M.T selaku kontributor yang telah banyak memberikan arahan dan masukan dalam pembuatan Tesis ini.

5. Para Bapak/ Ibu Dosen di Program Studi Pendidikan Teknologi dan Kejuruan Fakultas Teknik Universitas Negeri Padang.
6. Rekan-rekan mahasiswa seperjuangan Program Studi Pendidikan Teknologi dan Kejuruan Fakultas Teknik Universitas Negeri Padang

Atas bantuan dan bimbingan yang telah peneliti terima selama ini, peneliti berdo'a semoga Allah SWT selalu melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada kita semua. Amin.

Padang, Maret 2015
Peneliti

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
SURAT PERNYATAAN	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
 BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	9
C. Batasan Masalah	10
D. Rumusan Masalah.....	10
E. Tujuan Penelitian	11
F. Kegunaan Penelitian	11
 BAB II. KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS	
A. Kajian Teori	12
1. Sekolah Menengah Kejuruan	12
2. Kinerja Guru	16
3. Persepsi guru tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah	25
4. Disiplin Kerja Guru	27
B. Penelitian Relevan	32
C. Kerangka Konseptual.....	33
D. Hipotesis	36
 BAB III. METODOLOGI PENELITIAN	
A. Rancangan Penelitian	37

B. Subyek Penelitian	37
C. Variabel dan Definisi Operasional Penelitian	38
D. Teknik Pengumpulan Data.....	39
E. Intrumen Penelitian	39
F. Teknik Analisis Data	52
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	56
B. Pembahasan Hasil Penelitian	83
C. Keterbatasan Penelitian	88
BAB V. PENUTUP	
A. Kesimpulan	90
B. Implikasi Hasil Penelitian	92
C. Saran	93
DAFTAR RUJUKAN	95
LAMPIRAN	98

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Penilaian Kinerja Guru SMK N 1 Rao Selatan tahun 2012-2013	4
2. Data Absensi Guru SMK N 1 Rao Selatan Juli - Nopember (2013)	8
3. Jumlah Guru SMK N 1 Rao Selatan yang Terlambat (Bulan Juli s/d ... Nopember 2013)	8
4. Kisi-Kisi Kuesioner Variabel Persepsi guru tentang kepemimpinan ... Kepala Sekolah, Disiplin Kerja Guru, dan Variabel Kinerja Guru	40
5. Makna Nilai Alpa	45
6. Derajat Pencapaian	53
6.a. Butir yang valid dan yang tidak valid	48
6.b. Kriteria koefisien reliabilitas	51
7. Interpretasi Koefisien Korelasi	55
8. Perhitungan Statistik Dasar	57
9. Distribusi Frekuensi Data Persepsi Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah	58
10. Distribusi Frekuensi Data Disiplin Kerja Guru	60
11. Distribusi Frekuensi Data Kinerja Guru	61
12. Hasil Uji Normalitas	63
13. Hasil Uji Linearitas X1 Terhadap Y	67
14. Hasil Uji Linearitas X2 Terhadap Y	67
15. Rangkuman Hasil Uji Multikolinearitas	68
16. Hasil Analisis regresi sederhana X1 Terhadap Y	69
17. Hasil Analisis regresi Sederhana X1 Terhadap Y Memakai Tabel Coefficients	71
18. Hasil Analisis Regresi Sederhana X2 Terhadap Y	73
19. Hasil Analisis Regresi Sederhana X2 Terhadap Y Memakai Tabel Coefficients	75
20. Hasil Analisis Regresi Ganda Sederhana X1 Terhadap X2	77
21. Analisis Uji F	79
22. Hasil Analisis Regresi Ganda Variable X2 dan X2 Terhadap Y	

Memakai Tabel Coefficients	80
22.a. Komposisi sumbangan variabel bebas X_1 dan X_2 terhadap Y	83
23. Rangkuman Analisis Regresi Sederhana dan Ganda	84

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Konseptual Penelitian.....	36
2. Histogram Variable X1	58
3. Histogram Variable X2	60
4. Histogram Variable Y	62
5. Grafik Normal Q-Q Plot Variable X1	64
6. Grafik Normal Q-Q Plot Variable X2	65
7. Grafik Normal Q-Q Plot Variable Y	66

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Angket Uji Coba	98
2. Distribusi Data Hasil Angket Uji Coba Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	109
3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Angket Uji Coba	
Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah	110
4. Distribusi Data Hasil Angket Uji Coba Disiplin Kerja Guru.....	112
5. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Angket Uji Coba	
Disiplin Kerja Guru.....	113
6. Distribusi Data Hasil Angket Uji Coba Kinerja Guru	115
7. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Angket Uji Coba Kinerja Guru	116
8. Angket Penelitian.....	119
9. Distribusi Data Hasil Angket Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	128
10. Distribusi Data Hasil Penelitian Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah	130
11. Distribusi Data Hasil Angket Disiplin Kerja	132
12. Deskripsi Data Hasil Penelitian Disiplin Kerja.....	134
13. Distribusi Data Hasil Angket Kinerja Guru	136
14. Deskripsi Data Hasil Penelitian Kinerja Guru	140
15. Uji Persyaratan Analisis.....	142
16. Hasil Uji Hipotesis Penelitian	147
17. Tabel r	152
18. Tabel Distribusi t.....	154
19. Tabel F	157

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Permasalahan mutu pendidikan menarik untuk di perbincangkan dan selalu mendapat perhatian khusus, tidak hanya dari kalangan pemerintah, melainkan juga dari seluruh lapisan masyarakat. Rendahnya mutu pendidikan ini dialami oleh setiap jenis dan jenjang pendidikan, baik pendidikan umum maupun pendidikan kejuruan. Hal ini senada dengan yang dikatakan oleh Nuris Fajar “ Setelah kita amati, nampak jelas bahwa masalah yang serius dalam peningkatan mutu pendidikan di Indonesia adalah rendahnya mutu pendidikan di berbagai jenjang pendidikan. Baik pendidikan formal maupun informal”. Untuk Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) misalnya, kurang mampuan tamatan SMK untuk bersaing dalam mendapatkan dan menciptakan dunia kerja mencerminkan rendahnya mutu lulusan SMK yang di hasilkan.

Sidi (2001:20), berpendapat bahwa kelemahan pendidikan kejuruan model lama umumnya berkisar pada konsep maupun pelaksanaannya. Kelemahan pendidikan kejuruan tersebut antara lain:

1. Dari segi praktik, kurang mempersiapkan siswanya untuk memasuki dunia kerja, kurang mampu menjaga relevansi dengan perubahan pasar kerja, kurang dibekali dengan integritas, kerja keras dan jiwa kewirausahaan.
2. Dari segi sistem, terdapat perbedaan yang mendasar antara budaya sekolah dengan budaya industri. Hal ini tidak pelu terjadi bila dunia usaha/industri diikut sertakan dalam penyelenggaraan pendidikan kejuruan.
3. Dari segi tradisi, beberapa kebiasaan salah yang dilakukan oleh guru seperti: mutu hasil kerja siswa asal jadi, pelajaran praktik dasar tidak sesuai dengan prinsip dasar yang benar, membiarkan siswa bekerja tanpa bimbingan, kurang memperhatikan keselamatan kerja, guru tidak memiliki pengalaman kerja industri.

Sehubungan dengan berbagai kelemahan pendidikan kejuruan tersebut, berbagai upaya telah dilakukan oleh pemerintah untuk meningkatkan citra pendidikan kejuruan. Hal ini terbukti dengan gencarnya iklan sekolah SMK di media televisi pada akhir-akhir ini, bahkan Menteri Pendidikan Nasional pun langsung ikut mempromosikannya. Disamping itu, usaha pemerintah untuk merangkul dunia usaha dan dunia industri untuk terlibat dalam membina, dalam membina siswa SMK juga terlihat melalui kegiatan Praktek Kerja Industri, serta mengikutkan tenaga ahli dari dunia usaha dan dunia industri dalam melakukan pengujian kompetensi siswa. Hal ini tentunya sekaitan dengan usaha untuk mengatasi kelemahan pendidikan SMK yang diungkapkan di atas.

Meningkatkan mutu pendidikan secara umum, berbagai upaya juga sudah dilakukan oleh pemerintah. Lahirnya serentetan kebijakan makro, seperti disahkannya undang-undang nomor 20 tentang sistem pendidikan nasional sebagai acuan dasar bagi pembangunan dibidang pendidikan, amandemen undang-undang dasar 1945 yang telah menetapkan anggaran pendidikan minimal 20% dari APBN/APBD, lahirnya undang-undang nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen, hingga keluarnya Peraturan Pemerintah nomor 19 tahun 2005 tentang standar nasional pendidikan, semua itu merujuk kepada satu tujuan utama, yaitu dalam rangka pemerataan dan peningkatan mutu pendidikan secara menyeluruh di seluruh wilayah indonesia. Namun, perangkat kebijakan yang telah dilahirkan tersebut belum tentu dapat menjamin terjadinya perubahan peningkatan mutu secara signifikan tanpa diiringi dengan kesungguhan dan kecakapan aparat pelaksana di lapangan.

Salah satu komponen penting dalam pendidikan adalah guru. Guru dalam konteks pendidikan mempunyai peranan yang besar dan strategis. Hal ini disebabkan karena gurulah yang berada di barisan terdepan dalam pendidikan. Tenaga guru adalah salah satu tenaga kependidikan yang mempunyai peran sebagai salah satu faktor penentu keberhasilan tujuan pendidikan, karena guru yang langsung bersinggungan dengan peserta didik.

Guru adalah kondisi yang diposisikan sebagai garda terdepan dan posisi sentral dalam pelaksanaan proses pembelajaran. Berkaitan dengan itu, maka guru akan menjadi bahan pembicaraan banyak orang, dan tentunya tidak lain berkaitan dengan kinerja dan totalitas dedikasi dan loyalitas pengabdianya. Sorotan tersebut lebih bermuara kepada ketidakmampuan guru dalam proses pembelajaran. Sehingga bermuara pada menurunnya mutu pendidikan. Keberhasilan guru dalam proses belajar mengajar ditentukan oleh kinerja guru sebagai tenaga pendidik.

Menurut Bafadal (2003) “Kinerja guru adalah tingkat kemampuan guru dalam mengelola, menemukan berbagai permasalahan dalam tugas dan mampu secara mandiri menyelesaikannya”. Guru diharapkan dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di sekolah sesuai dengan kemampuannya. Adnan (1996:20) “Mengemukakan definisi kinerja guru sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seseorang tenaga pendidik (guru) dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya“. Mengingat pentingnya peranan kinerja maka sekolah perlu meningkatkan kinerja gurunya agar tujuan pengajaran dapat tercapai secara optimal. Kinerja guru akan menjadi optimal, bila mana diintegrasikan dengan komponen persekolahan, apakah itu kepala sekolah, guru, karyawan maupun anak didik. Kinerja guru akan bermakna bila dibarengi dengan niat yang bersih dan ikhlas, serta selalu menyadari akan kekurangan yang ada pada dirinya.

Menurut Anoraga (dalam Yuningsih, 2004:13) menyatakan “Faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah: (1) pendidikan, (2) pengalaman belajar, (3) semangat kerja, (4) iklim kerja, (5) suasana kerja, (6) motivasi, (7) supervisi, (8) kepemimpinan atasan dan (9) disiplin kerja”. Maka agar produktifitas kerja berjalan dengan baik, langkah pertama yang harus diperhatikan adalah kinerja dari guru tersebut. Kinerja guru yang baik akan menghasilkan output sekolah yang baik pula.

Adapun alasan peneliti melakukan penelitian di SMK N 1 Rao Selatan adalah karena menurut peneliti sendiri disiplin guru SMK semestinya lebih baik dari pada guru SMA karena harus mengkoordinir siswa pada praktek supaya tidak terjadi kecelakaan kerja. Berdasarkan observasi awal yang penulis lakukan pada SMK N 1 Rao Selatan Kabupaten Pasaman, fenomena yang ditemukan di lapangan bahwa, terdapat guru yang memiliki nilai kinerja yang cukup dan buruk seperti yang terlihat dalam Tabel 1. Hasil penilaian kinerja guru pada SMK N 1 Rao Selatan diperoleh dari “Sistem Penilaian Kinerja Guru”, kinerja guru yang dinilai meliputi standar sasaran kerja individu dan kontribusi pencapaian sasaran kerja individu yang terdiri antara lain yaitu kecepatan kerja, orientasi pada proses pembelajaran siswa, inisiatif, kerjasama tim, kuantitas pekerjaan dan kualitas pekerjaan.

Berikut ini daftar penilaian kinerja guru SMK N 1 Rao Selatan tahun 2012-2013.

Tabel : 1. Penilaian Kinerja Guru SMK N 1 Rao Selatan tahun 2012-2013

No	Nilai	Jumlah orang	%
1	Sangat Baik	6	11,32%
2	Baik	23	43,39%
3	Cukup	10	18,86%
4	Buruk	14	26,41%
	Jumlah orang	53	100%

Sumber: TU SMK N 1 Rao Selatan tahun 2012-2013

Dari Tabel 1 dapat dilihat bahwa hanya 11,32% guru yang memiliki nilai “sangat baik” atau guru tersebut mampu menjalankan tugas dan tanggung jawab sangat baik yang telah diserahkan kepada mereka. Selanjutnya terdapat 43,39% guru memiliki kinerja “baik”, 18,86% guru memiliki kinerja “cukup”, dan 26,41% guru memiliki kinerja “buruk”. Artinya, masih banyak guru yang belum siap melaksanakan pekerjaan dengan baik dan tentunya akan berdampak pada rendahnya “*performance*” sekolah

sehingga menjadi tidak optimalnya “proses” pembelajaran di sekolah yang harus dijalankan.

Melemahnya kinerja guru tersebut bisa dilihat pada pengamatan Peneliti yaitu guru sering membolos/mangkir mengajar, guru yang masuk kekelas tidak tepat waktu atau terlambat masuk kesekolah, guru yang mengajar tidak mempunyai persiapan mengajar yang kurang lengkap, guru yang tidak membuat perencanaan pengajaran.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah kepemimpinan kepala sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah berkontribusi terhadap kinerja seorang guru. Kepemimpinan kepala sekolah yaitu kemampuan kepala sekolah yang mampu memprakarsai pemikiran baru didalam proses interaksi dilingkungan sekolah dengan melakukan perubahan atau penyesuaian tujuan, sarana, konfigurasi, prosedur, *input* dan *output* dari suatu sekolah sesuai dengan tuntutan perkembangan. Menurut Jamal (2012:53)

Dalam menjalankan tugas, kepala sekolah harus memiliki pengetahuan yang luas dan memiliki hubungan yang dekat dengan seluruh karyawan. Hal tersebut sesuai fungsi dan tugasnya yang sangat strategis dalam pembinaan dan pengawasan para guru dan karyawan sekolah secara langsung. ia bertanggung jawab terhadap seluruh kegiatan sekolah. Dalam konteks ini, kreativitas kepala sekolah sangat dibutuhkan. Ide kreatifitas kepala sekolah dibutuhkan dalam membuat perencanaan, menyusun organisasi sekolah, memberikan pengarahan, dan mengatur pembagian kerja.

Kepala sekolah adalah seorang pemimpin dan merupakan motor penggerak, serta penentu arah kebijakan sekolah yang akan menentukan bagaimana tujuan sekolah dapat direalisasikan. Berhasil atau tidaknya proses pendidikan di suatu sekolah tentunya tergantung dari bagaimana kepala sekolah dapat menciptakan suasana yang kondusif dilingkungan sekolah yang dipimpinnya. Kecakapan kepala sekolah dalam membangun team work yang baik akan mempengaruhi keberhasilan guru dalam menjalankan tugasnya.

Terjalannya rasa saling percaya dan rasa saling membutuhkan antara keduanya akan dapat menciptakan suasana kerja yang menyenangkan bagi semua personil sekolah.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan di SMK N 1 Rao Selatan, ditemukan beberapa fenomena yang muncul seperti: (1) kurang terjalannya komunikasi yang akrab antara guru dan kepala sekolah, (2) guru cenderung menghindar untuk berurusan dengan kepala sekolah, (3) minimnya arahan serta pembinaan yang dilakukan oleh kepala sekolah terhadap guru, (4) adanya kecenderungan hanya melibatkan orang-orang tertentu saja dalam kegiatan sekolah, (5) kurangnya dorongan yang diberikan kepada guru baik secara materil maupun moril serta (6) tidak seimbangannya pembangunan fisik dan pembangunan mental yang dilakukan oleh kepala sekolah.

Berdasarkan fenomena yang muncul di SMK N 1 Rao Selatan tersebut mengindikasikan bahwa kepemimpinan kepala sekolah masih belum memuaskan. Kepemimpinan kepala sekolah yang kurang efektif diduga akan menjadi kendala bagi kepala sekolah untuk memberdayakan guru-guru dalam melaksanakan proses pengajaran dengan baik. Kinerja guru akan rendah dan motivasi kerjanya juga akan berkurang. Akibatnya pencapaian hasil tidak akan maksimal sehingga disiplin kerja guru juga akan rendah.

Selain kepemimpinan kepala sekolah, disiplin kerja guru juga mempengaruhi kinerja guru. Disiplin sangat penting artinya bagi kehidupan manusia, karena itu, disiplin harus ditanamkan secara terus-menerus agar disiplin menjadi kebiasaan. Dalam menanamkan disiplin, guru harus memulai dari dirinya sendiri, dalam berbagai tindakan dan perilakunya. Disiplin kerja guru merupakan sikap patuh dan taat pada peraturan dan ketentuan atau etika dan kaidah yang berlaku.

Nasution (1995:65) berpendapat bahwa “Guru yang tidak dapat memelihara disiplin tidak akan berhasil mendidik anaknya”. Hal ini berarti bagi seorang guru sebelum menerapkan disiplin terhadap anak didiknya

terlebih dahulu harus mampu mendisiplinkan dirinya. Imron (1995:183), berpendapat “Disiplin guru adalah suatu keadaan tertib dan teratur yang dimiliki oleh guru saat bekerja di sekolah, tanpa ada pelanggaran-pelanggaran yang merugikan baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap dirinya, teman sejawatnya dan sekolah secara keseluruhan”. Kedisiplinan seseorang guru akan tercermin dalam tingkah lakunya sehari-hari sewaktu mengajar, sehingga akan mempengaruhi proses belajar mengajar di kelas bersama siswa.

Disiplin suatu sekolah sangat dipengaruhi oleh keberadaan seorang guru yang berdisiplin tinggi dalam melaksanakan tugasnya. Guru didalam proses pembelajaran hendaklah selalu disiplin sehingga dapat mewujudkan tujuan pendidikan. Imron (2006) mengatakan “Untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional, maka guru harus memiliki disiplin kerja yang baik”. Dengan disiplin kerja tersebut PBM dapat berjalan dengan lancar dan terarah, sehingga materi pembelajaran akan tersaji dengan baik dan hasil yang diharapkan dengan mudah akan tercapai.

Dari data yang diperoleh di SMK N 1 Rao Selatan pada bulan Desember 2013, ternyata tingkat kedisiplinan guru masih rendah terlihat dari tingkat absensi guru yang cukup tinggi hingga mencapai 38,56% dalam waktu lima bulan. Adapun data absensi guru yang penulis dapatkan seperti pada tabel 2:

Tabel: 2. Data Absensi Guru SMK N 1 Rao Selatan Juli- Nopember (2013)

Bulan	Jumlah guru	Tidak hadir
Juli	53 orang	4 orang (7,55%)
Agustus	53 orang	5 orang (8,90 %)
September	53 orang	5 orang (8,90%)
Oktober	53 orang	3 orang (5,66%)
Nopember	53 orang	4 orang (7,55%)
Rata-rata (%)		38,53%

Sumber : Tata Usaha SMK N 1 Rao Selatan

Dari hasil wawancara dengan guru piket juga menyatakan bahwa guru masih banyak yang terlambat datang ke sekolah antara 5 sampai 15 menit dan banyak juga guru yang sudah meninggalkan kelas 10 menit sebelum jam pelajaran usai. Ini juga mengidentifikasikan bahwa disiplin kerja guru masih rendah/ belum baik.

Tabel : 3. Jumlah Guru SMK N 1 Rao Selatan yang Terlambat (bulan Juli s.d Nopember 2013)

Bulan	Minggu Ke 1	Minggu Ke 2	Minggu Ke 3	Minggu Ke 4	Rata-rata (%) bln
Juli	4 orang (7,55%)	3 orang (5,66%)	4 orang (7,55%)	5 orang (8,90%)	29,66%
Agustus	5 orang (8,90 %)	2 orang (3,77) %)	5 orang (8,90%)	3 orang (5,66%)	23,99%
September	5 orang (8,90%)	4 orang (7,55%)	4 orang (7,55%)	5 orang (8,90%)	35,32 %
Oktober	3 orang (5,66%)	5 orang (8,90%)	6 orang (11,32%)	3 orang (5,66%)	29,65 %
Nopember	4 orang (7,55%)	3 orang (5,66%)	5 orang (8,90%)	4 orang (7,55%)	27,77 %

Sumber : Tata Usaha SMK N 1 Rao Selatan

Dari data diatas menunjukkan bahwa guru yang terlambat datang kesekolah untuk mengajar setiap minggu 2 sampai 6 orang guru. Jika dirata-ratakan setiap bulannya berkisar antara 23,99% sampai 35,32%.

Apabila fenomena tersebut dibiarkan dan tidak dicarikan solusinya tentu akan berdampak negatif pada proses pendidikan di sekolah, yang pada akhirnya tujuan Pendidikan Nasional yang telah dituangkan dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional tidak tercapai. Oleh karena itu persoalan ini harus disikapi secara serius oleh masyarakat yang terkait dengan dunia pendidikan. Hal ini memicu peneliti untuk memperoleh gambaran tentang kinerja guru di SMK N 1 Rao Selatan, serta faktor-faktor yang mempengaruhinya.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang bahwa dapat diidentifikasi masalah bahwa kepemimpinan kepala sekolah dalam memimpin kurang memperhatikan aspek psikologis guru, sehingga kurang terbina hubungan yang harmonis antara kepala sekolah dengan guru. Hal ini terlihat seperti: (1) kurangnya arahan-arahan kepala sekolah terhadap guru untuk meningkatkan kinerjanya, (2) kepala sekolah dalam melibatkan guru untuk kegiatan sekolah hanya melibatkan beberapa guru tertentu saja, (3) kurang terjalannya komunikasi yang baik antara kepala sekolah dengan guru, (4) guru sering menghindar jika berurusan dengan kepala sekolah, (5) minimnya apresiasi kepala sekolah terhadap kinerja guru yang baik serta (6) sering bersikap pemaarah dan emosional terhadap guru.

Disamping itu disiplin kerja guru juga masih rendah dilihat dari data yang diperoleh di SMK N 1 Rao Selatan pada bulan Desember 2013, ternyata tingkat kedisiplinan guru masih rendah terlihat dari tingkat absensi guru yang cukup tinggi hingga mencapai 38,56% dalam waktu lima bulan.

Dari hasil wawancara dengan guru piket juga menyatakan bahwa guru masih banyak yang terlambat datang ke sekolah antara 5 sampai 15 menit dan banyak juga guru yang sudah meninggalkan kelas 10 menit sebelum jam pelajaran usai serta ada juga guru yang belum keluar sementara jam mengajarnya sudah habis sehingga guru yang akan masuk berikutnya juga merasa kekurangan waktu. Ini juga mengidentifikasikan bahwa disiplin kerja guru masih rendah.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang dikemukakan di atas, ternyata banyak sekali faktor yang mempengaruhi kinerja guru di SMK N 1 Rao Selatan. Akan tetapi dalam penelitian ini tidak semuanya akan diteliti. Variabel penelitian dibatasi hanya pada variabel persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah dan disiplin kerja guru terhadap kinerja guru.

Pemilihan kedua faktor tersebut didasarkan atas pertimbangan bahwa persepsi guru tentang kepemimpinan dan disiplin kerja guru merupakan dua faktor yang tampak bermasalah dilapangan dan diduga berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK N 1 Rao Selatan.

D. Rumusan masalah

Berdasarkan batasan masalah diatas, penulis merumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Seberapa besar kontribusi presepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMK N 1 Rao Selatan?
2. Seberapa besar kontribusi disiplin kerja guru terhadap kinerja guru di SMK N 1 Rao Selatan?

3. Seberapa besar kontribusi persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah dan disiplin kerja guru terhadap kinerja guru di SMK N 1 Rao Selatan?

E. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Kontribusi persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMK N 1 Rao Selatan.
2. Kontribusi disiplin kerja guru terhadap kinerja guru di SMK N 1 Rao Selatan.
3. Kontribusi persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah dan disiplin kerja guru terhadap kinerja guru di SMKN 1 Rao Selatan.

F. Kegunaan Penelitian

Sesuai dengan masalah dan tujuan penelitian yang telah dirumuskan maka hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan masukan untuk:

1. Penulis, sebagai salah satu untuk mendapatkan gelar magister pendidikan di Pasca Sarjana FT UNP
2. Penelitian ini dapat digunakan sebagai pedoman atau bahan pertimbangan bagi guru dan kepala sekolah untuk melihat berapa pentingnya menjaga hubungan komunikasi guru dan kepala sekolah dalam sekolah.
3. Untuk menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis
4. Bagi pihak lainnya, semoga dapat menjadi sumbangan karya ilmiah untuk peneliti selanjutnya.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian ini, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat Hubungan antara persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru sebesar 0,849. Dapat disimpulkan bahwa persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru mempunyai korelasi yang signifikan pada taraf kesalahan 5%. Ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang sangat kuat persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMK N 1 Rao Selatan serta memiliki kontribusi yang signifikan sebesar 71,5% dengan Δ prediksi apabila terdapat kenaikan 1 skala pada persepsi tentang kepemimpinan kepala sekolah akan berdampak terhadap peningkatan kinerja guru sebesar 0,959 skala dengan nilai kinerja yang sudah ada sebesar 35,252 yang mengartikan persepsi tentang kepemimpinan kepala sekolah dapat memberikan kontribusi dalam peningkatan kinerja guru. Ini berarti semakin tinggi persepsi tentang kepemimpinan kepala sekolah, maka semakin tinggi pula kinerja guru di SMK N 1 Rao Selatan.
2. Dari hasil analisis yang dilakukan diperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu $0,578 > 0,271$. Ini artinya bahwa disiplin kerja guru dengan kinerja guru mempunyai korelasi yang signifikan pada taraf kesalahan 5%. Dengan demikian terdapat korelasi yang cukup kuat disiplin kerja guru dengan kinerja guru di SMK N 1 Rao Selatan dan terdapat kontribusi yang signifikan antara disiplin kerja guru terhadap kinerja guru sebesar 46% dengan Δ prediksi apabila terdapat kenaikan 1 skala pada disiplin kerja guru akan berdampak terhadap peningkatan kinerja guru sebesar 0,378

skala dengan nilai kinerja yang sudah ada sebesar 110,554, ini mengartikan bahwa disiplin kerja guru mampu memberikan kontribusi dalam peningkatan kinerja guru. Ini berarti semakin tinggi disiplin kerja guru, maka semakin tinggi pula kinerja guru di SMK N 1 Rao Selatan.

3. Kolerasi ganda antara koefisien korelasi antara persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah dan disiplin kerja secara bersama-sama mempunyai hubungan yang positif dengan kinerja guru sebesar 0,377 dengan pembanding r_{tabel} untuk R N=53 sebesar 0,271 yang bearti jika $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ sehingga diperoleh nilai $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ ($0,377 > 0,271$) yang berarti hubungan antara variabel presepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah dan disiplin kerja guru secara bersama-sama dalam mempengaruhi variabel kinerja guru menunjukkan hubungan yang signifikan serta mempunyai kontribusi antara persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah dan disiplin kerja guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Rao Selatan sebesar 14,2%. Adapun variabel persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah mempunyai sumbangan yang paling besar terhadap kinerja guru jika dibandingkan dengan disiplin kerja guru. Oleh karena itu, variabel persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah ini sangat perlu diperhatikan oleh kepala sekolah dalam mengambil kebijakan untuk meningkatkan kinerja guru kearah yang lebih baik lagi. Akan tetapi variabel disiplin kerja juga perlu diperhatikan untuk meningkatkan kinerja guru di SMK N 1 Rao selatan dengan $\square$ prediksi apabila terdapat kenaikan 1 skala pada presepsi tentang kepemimpinan kepala sekolah akan berdampak terhadap peningkatan kinerja guru sebesar 0,062 dan peningkatan disiplin kerja guru 1 skala akan berdampak terhadap peningkatan knerja guru sebesar 0,066 dengan nilai kinerja yang sudah ada sebesar 35,252.

B. Implikasi Hasil Penelitian

Penelitian ini menemukan bahwa kedua variabel prediktor yang diteliti yakni persepsi tentang kepemimpinan kepala sekolah dan disiplin kerja guru, baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama memberikan kontribusi terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Rao Selatan. Oleh karena itu kedua prediktor ini perlu lebih diperhatikan untuk meningkatkan kinerja guru. Dengan demikian, diharapkan bahwa dengan kinerja guru SMK Negeri 1 Rao Selatan mampu meningkatkan kinerjanya menjadi lebih baik sehingga dapat melahirkan peserta didik yang berkualitas dan terciptanya kondisi kerja yang baik dalam penyelenggaraan pendidikan di SMK Negeri 1 Rao Selatan. Selanjutnya tujuan efektifitas dan efisiensi pendidikan kejuruan umumnya akan dapat tercapai. Sebaliknya, jika kedua variabel prediktor tersebut kurang diperhatikan oleh pihak terkait maka ditakutkan kinerja guru akan kurang baik pula. Jika hal ini terjadi maka jalannya penyelenggaraan pendidikan khususnya proses pembelajaran menjadi tidak baik yang pada akhirnya akan mengganggu sistem pendidikan kejuruan dan kualitas pendidikan akan menjadi rendah.

Dari hasil penelitian terbukti bahwa kontribusi yang diberikan oleh variabel persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah lebih besar dari pada kontribusi yang diberikan oleh disiplin kerja terhadap kinerja guru. Apabila indikator yang ada pada persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah ini diperbaiki maka akan sangat berpengaruh terhadap kinerja guru yang akan mewujudkan tercapainya tujuan pendidikan nasional. variabel persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah ini memberikan peranan terhadap peningkatan kinerja guru. Jika persepsi tentang kepemimpinan kepala sekolah kurang baik maka akan berakibat terganggunya kinerja guru itu sendiri, baik berupa rendahnya produktivitas dalam bekerja. Akan tetapi jika guru memiliki persepsi tentang kepemimpinan kepala sekolah yang tinggi tentunya rutinitas tidak akan membuat bosan, bahkan mampu meningkatkan

kinerjanya hal ini diwujudkan dengan kesediaan untuk berubah dan diiringi dengan kerja keras yang baik. Sehingga guru merasa lebih semangat dalam bekerja dan lebih kreatif dalam menyampaikan ide-ide kreatif kepada kepala sekolah demi membantu dalam mencapai tujuan pendidikan kejuruan.

Begitu juga dengan disiplin kerja guru apabila diperbaiki maka indikator-indikator pada kinerja guru dengan sendirinya akan dapat meningkat. Usaha untuk meningkatkan kinerja dalam disiplin kerja guru dapat dilakukan dengan cara memperhatikan ketepatan waktu guru dalam menjalankan tugas, taat pada aturan yang berlaku, dan bertanggung jawab terhadap tugas yang diemban, kesanggupan menerima sanksi atas kesalahan, patuh kepada kepala sekolah sehingga guru dapat meningkatkan kinerjanya.

Usaha-usaha dalam meningkatkan variable persepsi tentang kepemimpinan kepala sekolah dan disiplin kerja guru ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja guru karena guru adalah salah satu komponen penting dari system pendidikan. Kemudian guru sebagai pendidik juga berinteraksi langsung dengan peserta didik dalam proses belajar mengajar

Oleh karena itu, factor persepsi tentang kepemimpinan kepala sekolah dan disiplin kerja guru ini perlu ditingkatkan agar kinerja guru dan kualitas pendidikan di SMK Negeri 1 Rao Selatan tanpa mengenyampingkan faktor-faktor lain yang belum diteliti di dalam penelitian ini.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, dapat diajukan saran sebagai berikut:

1. Kepala sekolah disarankan agar dapat mengambil langkah konkrit dalam meningkatkan kinerja guru melalui kebijakan-kebijakan yang responsif

dan komunikatif yg menyenangkan agar tercipta persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah yang baik.

2. Kepala sekolah supaya memberikan bimbingan dan masukan kepada guru untuk meningkatkan disiplin kerjanya sehingga bisa berdampak pada kinerja guru yang baik.
3. Kepada guru diharapkan supaya lebih disiplin lagi dalam mengajar, karna dengan disiplin yang baik tentunya akan mendapatkan hasil belajar yang baik pula.
4. Bagi peneliti selanjutnya untuk dapat meneliti faktor-faktor lain yang berkaitan dengan kinerja guru yang tidak dibahas dalam penelitian ini sehingga dapat menjadi acuan untuk mendapatkan kinerja guru yang baik.

DAFTAR RUJUKAN

- Adnan, Naif. 1996. *Tugas Pokok Pengawa Sekolahs*. Jakarta : Widya Wisata
- Anoraga, Panji., 2011, Psikologi Kepemimpinan, Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara
- _____, _____, 2010, “Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek”. Jakarta : Rineka Cipta
- Aritonang, Keke T. 2005. “Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja Guru dan Kinerja Guru SMP Kristen BPK Penabur”. Jurnal Pendidikan Penabur No.04 Tahun 1V.Jakarta: Juli 2005.
- Bafadal, Ibrahim. 2003. *Peningkatan propesional guru sekolah dasar*.Jakarta: Bumi Aksara
- Bernadin, H. J., dan Russel, B. 1994. Human Resource Management : An Experiential Approach. Singapura : McGraw Hill co Inc
- Brotosiswoyo, Suprpto. (1991, Agustus). *Pendidikan Menengah*. Jakarta : Depdikbud
- Burhanuddin. 1994. Peranan Kepala Sekolah pada Pendidikan , Jakarta: PT Gramedia.
- Davis, Keith., John W. Newstrom. 1985. Human Behavior at Work : Organizational Behavior. New York : McGraw-Hill
- DPR RI, 2003, Undang – undang RI No. 19 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Lembaran Negara
- _____, 2005, Undang – undang RI No. 14 Tahun 2005 tentan Guru dan Dosen Lembaran Negara
- Drucker, Peter F. 2002. Manajemen: Tugas dan Tanggung jawab, praktek. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Erniati. 2002. Kontribusi Persepsi Guru tentang Gaya Kepemimpina Kepala Sekolah dan Pelaksanaan Supervisi terhadap Kinerja Guru. Tesis: Pasca UNP