

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEPEMIMPINAN KEPALA  
SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH DASAR NEGERI  
KECAMATAN ABUNG TINGGI KABUPATEN LAMPUNG UTARA**

**Oleh:**

**Enni, Sultan Djasmi, Sowiyah  
FKIP Unila, Jl. Prof. Dr. Soemantri Brojonegoro No.1 Bandar Lampung**

***E-Mail:* [enni\\_ahmad@yahoo.com](mailto:enni_ahmad@yahoo.com)  
+6281367504468**

**Abstract: The Influence between Work Discipline and Leadership of Headmaster toward Teacher Performance in National Primary School, Abung Tinggi Distric, Lampung Utara Region.** The purpose of this research is to analyze and describe the influence between: 1) work discipline toward teacher performance, 2) leadership of headmaster toward teacher performance, and 3) work discipline and leadership of headmaster simultaneously toward teacher performance. The kind of this research is quantitative by using method of ex post facto. Data are obtained from questionnaire and documentation, and then analyzed by used correlation technique and regression both simple and double. Hypothesis test is done by Product Moment correlation and double correlation, which have been done before with analyze precondition test, such as normality and homogeneity test. After research and obtained the results, there is positive and significant relation between: 1) work discipline with teachers performance, it means getting better work discipline of teachers, it will increase the teachers performance, 2) leadership of headmaster with teachers performance, it means getting better teacher perception about leadership of headmaster, it will increase the teachers performance, 3) work discipline and leadership of headmaster with teachers performance, it means getting better work discipline of teacher and teacher perception about leadership of headmaster, it will increase the teacher performance.

***Key words: work discipline, leadership of headmaster and teachers performance***

**Abstrak: Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Abung Tinggi Kabupaten Lampung Utara.** Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh antara: 1) disiplin kerja terhadap kinerja guru, 2) kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, dan 3) disiplin kerja dan kepemimpinan kepala sekolah secara simultan terhadap kinerja guru. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan metode ex post facto. Data diperoleh dari kuesioner dan dokumentasi, kemudian dianalisis dengan teknik korelasi dan regresi yang digunakan sederhana dan ganda. Uji hipotesis dilakukan dengan korelasi Product Moment dan korelasi ganda, yang telah dilakukan sebelumnya dengan analisis uji prasyarat, seperti normalitas dan uji homogenitas. Setelah penelitian dan diperoleh hasil, ada hubungan positif dan signifikan antara: 1) disiplin kerja dengan kinerja guru, itu berarti mendapatkan disiplin kerja yang lebih baik dari guru, maka akan meningkatkan kinerja guru, 2) kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru, berarti mendapatkan persepsi guru yang lebih baik tentang kepemimpinan kepala sekolah, maka akan meningkatkan kinerja guru, 3) disiplin kerja dan kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru, itu berarti mendapatkan disiplin kerja yang lebih baik dari guru dan persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah, maka akan meningkatkan kinerja guru .

***Kata kunci: disiplin kerja, kepemimpinan kepala sekolah, kinerja guru***

Esensi sebuah pendidikan persekolahan adalah terjadinya proses pembelajaran. Berbagai upaya peningkatan mutu pendidikan persekolahan dianggap kurang berguna apabila belum menyentuh perbaikan proses pembelajaran. Penguasaan terhadap ilmu pengetahuan dan teknologi tidak cukup untuk merubah sikap dan mentalitas. Peningkatan kualitas sumber daya manusia dapat dilakukan dengan meningkatkan kualitas pendidikan bangsanya, karena dengan pendidikan yang berkualitas diharapkan akan tercipta sumberdaya manusia yang berkualitas pula, dan pada akhirnya dapat mendukung perkembangan pembangunan nasional.

Banyak faktor yang turut mempengaruhi rendahnya kualitas pendidikan. Apabila pendidikan dilihat sebagai suatu sistem maka faktor yang turut mempengaruhi pendidikan tersebut, meliputi: (1) *input* mentah murid atau siswa, (2) lingkungan instruksional, (3) proses pendidikan, dan (4) keluaran pendidikan. Dalam proses pendidikan, didalamnya terdapat aktivitas guru mengajar yang berkaitan dengan disiplin kerja guru, peran siswa dalam pembelajaran, sistem pengelolaan administrasi, serta mekanisme kepemimpinan kepala sekolah merupakan hal yang perlu dioptimalkan fungsinya agar kualitas pendidikan dapat ditingkatkan.

Supaya dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, seorang guru dituntut memiliki beberapa kemampuan dan keterampilan tertentu. Kemampuan dan keterampilan tersebut sebagai bagian dari kompetensi profesionalisme guru yang mutlak dimiliki oleh guru agar tugasnya sebagai pendidik dapat terlaksana dengan baik. Salah satu faktor yang menjadi tolak ukur keberhasilan sekolah adalah kinerja guru. Kinerja guru yang dimaksud adalah hasil kerja guru yang direfleksikan dalam cara merencanakan, melaksanakan, menilai dan tindak lanjut proses pembelajaran yang intensitasnya dilandasi dengan etos kerja, serta disiplin guru dalam pembelajaran. Kinerja guru atau prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang

dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Kinerja atau prestasi kerja (*performance*) dapat diartikan sebagai pencapaian hasil kerja sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku pada organisasi dalam hal ini sekolah. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Simamora (2000:10) yang menyatakan bahwa kinerja merupakan suatu persyaratan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari output yang dihasilkan baik yang berupa jumlah maupun kualitasnya. *Output* yang dihasilkan menurut Simamora dapat berupa fisik maupun non fisik yang menyebutnya berupa karya. Seorang guru dalam mengerjakan tugasnya dengan baik, seringkali ditentukan oleh penilaian terhadap kinerjanya. Penilaian tidak hanya dilakukan untuk membantu mengawasi sumber daya organisasi namun juga untuk mengukur tingkat efisiensi penggunaan sumber daya yang ada dan mengidentifikasi hal-hal yang perlu diperbaiki. Penilaian terhadap prestasi kerja merupakan faktor penting untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja guru, bagian-bagian yang menunjukkan kemampuan guru yang kurang dapat diidentifikasi, diketahui sehingga dapat ditentukan strategi dalam meningkatkan kinerjanya.

Ada beberapa faktor penting yang berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja guru, yaitu disiplin kerja guru. Disiplin kerja sering terabaikan dikalangan guru, hal ini dapat dilihat dari beberapa contoh antara lain: kedatangan ke sekolah terlambat, tidak berada di sekolah pada jam kerja, menunda pekerjaan, pulang sebelum waktunya dan lain-lain. Bagi mereka yang terpenting adalah mengisi daftar hadir. Hal demikian ini secara tidak langsung akan mempengaruhi prestasi kerja guru. Hal ini terbukti dengan sedikitnya guru yang memperoleh kenaikan pangkat pilihan, penghargaan maupun promosi jabatan secara fair (Simamora, 2000:12).

Kepala sekolah selaku pimpinan

tertinggi di sekolah dianggap berhasil jika dapat meningkatkan kinerja guru melalui berbagai macam bentuk kegiatan pembinaan terhadap kemampuan guru dalam melaksanakan pembelajaran disekolah. Untuk itu kepala sekolah harus mampu menjalankan peran dan tanggungjawabnya sebagai seorang manajer pendidikan, pemimpin pendidikan, *supervisor* pendidikan dan *administrator*. Kepala sekolah diharapkan mampu menciptakan suasana kerja yang nyaman dan kondusif di sekolah, sehingga setiap guru dapat bekerja dengan maksimal (Simamora, 2000:26).

Hal tersebut sesuai dengan pendapat Soebagia (2000:161) yang menyatakan kepemimpinan pendidikan memerlukan perhatian yang utama, karena melalui kepemimpinan yang baik kita harapkan akan lahir tenaga-tenaga berkualitas dalam berbagai bidang sebagai pemikir, pekerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan sumberdaya manusia yang berkualitas. Berkenaan dengan hal tersebut, kualitas kepemimpinan kepala sekolah akan sangat menentukan kualitas pembelajaran di sekolah. Jika kualitas kepemimpinan kepala sekolah baik, maka pelaksanaan pembelajaran berjalan dengan baik dan dipastikan guru bekerja secara optimal.

Kinerja itu merupakan suatu prestise bagi guru. Untuk dapat mencapai prestasi yang baik itu banyak faktor yang mempengaruhi. Dalam hal ini diduga disiplin kerja dan kepemimpinan kepala sekolah mempunyai kontribusi terhadap kinerja. Oleh karena itu perlu dikaji lebih lanjut mengenai disiplin kerja dan kepemimpinan kepala sekolah dalam kaitannya dengan kinerja guru sekolah dasar negeri.

“Berdasarkan laporan Balitbang Depdiknas tahun 2002, dari 1.054.859 guru SD di Indonesia ternyata hanya sekitar 30% yang layak mengajar di kelas dihadapan para siswa dan yang selebihnya tidak layak. Untuk guru SLTP, SMU, dan SD angkanya hampir sama”. ([www.suaramerdeka.com/harian.htm](http://www.suaramerdeka.com/harian.htm)).

Penulis mencoba mengkaji fenomena yang terjadi pada guru-guru SD Negeri di Kecamatan Abung Tinggi Kabupaten Lampung Utara yang terdiri dari 12 SD Negeri dengan jumlah kurang lebih 145 orang belum memenuhi harapan Pemerintah, lembaga, orangtua ataupun masyarakat. Secara umum persoalan tersebut meliputi sebagian guru yang kurang berhasil dalam mengajar dikarenakan mereka kurang disiplin dan juga kurang termotivasi untuk mengajar. Hal ini dapat dilihat dari etos kerja guru SD, yaitu: belum tepat waktu dalam bertugas, sering datang terlambat dan pulang belum waktunya, serta sebagian guru belum memiliki kualifikasi akademik yaitu S1 dan sebagian guru pula belum membuat perangkat pembelajaran. Sarana dan prasarana juga terlihat belum memadai untuk mendukung proses belajar mengajar di sebagian SD Negeri di Kecamatan Abung Tinggi.

Terdapat kecenderungan melemahnya kinerja guru dapat dilihat dari data hasil pengawasan sekolah tahun 2010-2011. Data laporan hasil kegiatan kepengawasan sekolah tahun pelajaran 2010-2011 pada tingkat SD di Kecamatan Abung Tinggi dapat diketahui: (1) 87% guru belum menerapkan strategi pembelajaran yang bervariasi, (2) 80% guru belum menerapkan struktur kegiatan pembelajaran yang efektif, (3) 76% guru belum memperbaiki kinerja mengajar melalui Penelitian Tindakan Kelas (PTK), dan (4) 54% guru dalam pengembangan silabus belum melakukan analisis konteks (Data Kepengawasan Sekolah 2010-2011).

Penelitian ini mengasumsikan bahwa: setiap guru melaksanakan kerja dengan disiplin, setiap pemimpin sebagai penegak disiplin kepada bawahannya serta terdapat peluang untuk meningkatkan disiplin kerja dan kinerja bagi semua guru di lingkungan sekolah dalam melaksanakan pekerjaan, dan masih terdapat kepemimpinan kepala sekolah yang belum menunjukkan fungsinya sebagai seorang pemimpin.

Melihat kondisi tersebut penulis

tertarik untuk meneliti pengaruh disiplin kerja dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Abung Tinggi Kabupaten Lampung Utara. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis: (1) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Abung Tinggi Kabupaten Lampung Utara, (2) Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Abung Tinggi Kabupaten Lampung Utara, (3) Pengaruh disiplin kerja dan kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Abung Tinggi Kabupaten Lampung Utara.

## METODE PENELITIAN

Berdasarkan masalah dan tujuan penelitian, pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan deskriptif kuantitatif. Penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan prosedur penelitian deskriptif inferensial dengan membedakan variabel ke dalam variabel bebas yaitu variabel yang mempengaruhi dan variabel terikat yaitu variabel yang dipengaruhi. Variabel bebasnya adalah disiplin kerja dan kepemimpinan kepala sekolah, sedangkan variabel terikat adalah kinerja guru.

Sejalan dengan sifat penelitian deskriptif korelasional, peneliti berusaha menggambarkan fakta-fakta sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Selanjutnya, fakta tersebut diolah dan dianalisis untuk melihat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat lalu menggunakan analisis korelasi dan regresi. Data yang diperoleh telah digunakan untuk menggambarkan karakteristik dari populasi berdasarkan variabel yang sudah ditentukan.

Populasi dalam penelitian ini adalah guru-guru di Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Abung Tinggi Kabupaten Lampung Utara, yang berjumlah 145 orang. Dari populasi tersebut telah diambil 36 orang sebagai sampel penelitian.

Jumlah tersebut diperoleh dengan menggunakan subyek dalam populasi kurang lebih 25-30%, menurut Suharsimi Arikunto (2009:95).

Adapun perhitungannya adalah  $(25/100) \times 145 = 36$ , jadi jumlah sampel sebanyak 36 orang. Untuk menentukan jumlah sampel di tiap-tiap sekolah digunakan teknik *proportional random sampling*, yaitu penarikan sampel secara acak atas kelompok populasi dengan memperhatikan proporsi setiap kelompok dalam strata populasi sehingga proporsi populasi yang paling kecil pun dapat terwakili.

Studi dokumentasi dalam pengumpulan data penelitian ini dimaksudkan sebagai cara mengumpulkan data dengan mempelajari dan mencatat bagian-bagian yang dianggap penting dari berbagai risalah resmi yang terdapat di lokasi penelitian. Salah satu risalah resmi adalah mengetahui data jumlah guru yang ada di tiap sekolah, mengetahui jenjang pendidikan terakhir tiap-tiap guru yang ada di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Abung Tinggi Kabupaten Lampung Utara serta mengambil gambar Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Abung Tinggi Kabupaten Lampung Utara.

Pemilihan teknik pengumpulan data dengan angket didasarkan atas alasan bahwa: responden memiliki waktu yang cukup untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan; setiap responden menghadapi susunan dan cara pengisian yang sama atas pertanyaan yang diajukan; responden mempunyai kebebasan memberikan jawaban; dan dapat digunakan untuk mengumpulkan data atau keterangan dari banyak responden dalam waktu yang cepat. Melalui teknik angket ini telah dikumpulkan data yang berupa jawaban tertulis dari beberapa responden atas sejumlah pertanyaan yang diajukan di dalam angket tersebut. Indikator-indikator yang merupakan penjabaran dari variabel disiplin kerja, kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru merupakan materi pokok yang diramu menjadi sejumlah pertanyaan di dalam angket.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

Mendeskrripsikan data hasil penelitian merupakan langkah yang tidak bisa di-pisahkan dengan kegiatan analisis data sebagai prasyarat untuk memasuki tahap pembahasan dan pengambilan kesimpulan hasil penelitian.

Sebanyak 36 orang guru SD Negeri di Kecamatan Abung Tinggi yang diambil sebagai sampel telah mengisi angket yang diajukan. Sebelum pengisian angket dilaksanakan oleh guru, peneliti memberikan penjelasan tentang cara pengisian angket dimaksud. Peneliti menjelaskan bahwa data yang telah diungkap dalam penelitian ini adalah kinerja guru (Y), disiplin kerja ( $X_1$ ) dan kepemimpinan kepala sekolah ( $X_2$ ). Kemudian dari seluruh data yang diperoleh, masing-masing akan dicari skor tertinggi dan terendah, rata-rata, simpangan baku dan variannya.

### Pembahasan

Berdasarkan analisis statistik antara disiplin kerja terhadap kinerja guru diperoleh koefisien korelasi ( $r$ ) = 0,697 dan koefisien determinasi ( $r^2$ ) = 0,486. Hal ini berarti ada pengaruh yang kuat antara disiplin kerja terhadap kinerja guru dan kontribusi disiplin kerja terhadap kinerja guru sebesar 48,6%. Hasil ini memperlihatkan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru. Kontribusi disiplin kerja sebesar 48,6% dengan kinerja guru merupakan sumbangan yang cukup berarti untuk meningkatkan kinerja guru.

Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi diantaranya

ialah (1) tujuan dan kemampuan, (2) teladan pimpinan, (3) balas jasa/gaji dan kesejahteraan, (4) keadilan, (5) waskat (pengawasan melekat), (6) sanksi hukuman, (7) ketegasan, (8) dan hubungan kemanusiaan.

Disiplin kerja adalah suatu sikap ketaatan karyawan terhadap suatu aturan atau ketentuan yang berlaku dalam suatu organisasi atas dasar adanya kesadaran dan keinsafan bukan adanya unsur paksaan. Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja juga dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban.

Disiplin diartikan sebagai suatu keadaan tata tertib dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan yang telah ada dengan senang hati. Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib dimana seseorang atau sekelompok orang yang tergabung dalam organisasi tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan-peraturan organisasi atau perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi, pegawai dan masyarakat.

Berdasarkan hasil penelitian dan pendapat di atas, terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru. Berapapun besarnya sumbangan yang diberikan oleh disiplin kerja akan selalu berpengaruh terhadap kinerja guru. Oleh karena itu, peningkatan yang positif terjadi pada disiplin kerja akan mendukung terhadap peningkatan kinerja guru.

Berdasarkan analisis statistik antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru diperoleh koefisien korelasi ( $r$ ) = 0,878 dan koefisien determinasi ( $r^2$ ) = 0,771. Hal ini berarti ada pengaruh yang kuat antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dan kontribusi kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 77,1%. Hasil ini memperlihatkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang berhubungan dengan kinerja guru. Kontribusi kepemimpinan kepala sekolah sebesar 77,1% dengan kinerja guru merupakan sumbangan yang cukup berarti untuk meningkatkan kinerja guru.

Jika kepala sekolah melaksanakan peran kepemimpinannya dengan baik, maka guru akan melaksanakan tugasnya dengan senang hati, sehingga tujuan sekolah dapat dengan mudah dicapai. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Mulyasa (2003:126) yang menyatakan kepala sekolah merupakan motor penggerak, penentu arah kebijakan sekolah yang akan menentukan bagaimana tujuan-tujuan sekolah dan pendidikan pada umumnya direalisasikan.

Dalam institusi sekolah, kepala sekolah mempunyai peran sebagai perencana, pengorganisasi seluruh kegiatan di sekolah, pengarah atau pembimbing seluruh personil sekolah kaitannya dalam pelaksanaan tugas, pengkoordinasi kegiatan dan sekaligus sebagai pengawas dalam pelaksanaan kegiatan yang ada di sekolah. Dengan dimilikinya kepemimpinan yang baik, maka seluruh kegiatan yang berlangsung di sekolah dapat dilaksanakan secara baik dan sesuai dengan tujuan yang dirumuskan.

Berdasarkan hasil penelitian dan pendapat di atas, terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Berapapun besarnya sumbangan yang diberikan oleh kepemimpinan kepala sekolah akan selalu berpengaruh terhadap kinerja guru. Oleh karena itu, peningkatan yang positif terjadi pada kepemimpinan kepala sekolah akan mendukung terhadap peningkatan kinerja

guru.

Berdasarkan hasil analisis statistik diperoleh koefisien korelasi ganda ( $r$ ) = 0,882 dan koefisien determinasi ( $r^2$ ) = 0,777. Hal ini berarti ada hubungan yang kuat antara disiplin kerja dan kepemimpinan kepala sekolah secara simultan dengan kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Abung Tinggi Kabupaten Lampung Utara. Kemudian kontribusi disiplin kerja dan kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru sebesar 77,7% dan selebihnya 22,3% dipengaruhi oleh faktor lain. Hasil ini memperlihatkan bahwa hubungan dan besarnya pengaruh dari kedua variabel independen terhadap variabel dependen.

Guru merupakan ujung tombak keberhasilan pendidikan dan dianggap sebagai orang yang berperan penting dalam pencapaian tujuan pendidikan yang merupakan pencerminan mutu pendidikan. Keberadaan guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya tidak lepas dari pengaruh faktor internal maupun faktor eksternal yang membawa dampak pada perubahan kinerja guru.

Hal tersebut sesuai dengan pendapat Muhlisin (2008:30) yang menyatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru, antara lain: kepribadian dan dedikasi, pengembangan profesi, kemampuan mengajar, komunikasi, hubungan dengan masyarakat, kedisiplinan, kesejahteraan, serta iklim kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Harsono (2006), mengungkapkan adanya pengaruh kemampuan manajerial, kemampuan motivasional dan gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMA Negeri 2 Wonogiri. Menurutnya gaya kepemimpinan kepala sekolah yang terwujud dalam bentuk hubungan antara kepala sekolah dengan guru akan mempengaruhi kinerja guru. Kepala sekolah yang mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi mendukung kinerja guru menjadi lebih baik, sebaliknya kepala sekolah yang kurang mampu menerapkan gaya

kepemimpinan yang sesuai dengan situasi kurang dapat meningkatkan kinerja. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan kinerja guru.

Berapapun besarnya sumbangan yang diberikan oleh disiplin kerja dan kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama akan selalu berpengaruh terhadap kinerja guru. Oleh karena itu, peningkatan yang positif terjadi pada disiplin kerja dan kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama akan mendukung terhadap peningkatan kinerja guru.

Adanya pengaruh yang signifikan dan regresi linier serta korelasi yang positif disiplin kerja dan kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama dengan kinerja guru membuktikan bahwa teori yang menyatakan disiplin kerja dan kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama akan menentukan kondisi guru dan diduga dapat meningkatkan kinerjanya dalam kepustakaan sejalan dengan kerangka berpikir yang diajukan. Dengan demikian, lewat penelitian ini terbukti bahwa disiplin kerja dan kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama merupakan salah satu faktor penentu bagi kinerja guru, disamping faktor-faktor lainnya.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Kesimpulan dihasilkan dari temuan dan pembahasan hasil penelitian yaitu sebagai berikut: Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja guru, mengandung arti bahwa semakin baik disiplin kerja seorang guru, maka semakin baik pula kinerjanya.

Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, mengandung arti bahwa semakin baik persepsi guru mengenai kepemimpinan kepala sekolah, maka semakin baik pula kinerjanya.

Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja dan kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru, mengandung arti bahwa semakin baik disiplin kerja seorang guru dan persepsinya mengenai kepemimpinan kepala sekolah, maka semakin baik pula kinerjanya.

### **Saran**

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka diajukan beberapa saran sebagai berikut: (1) Saran untuk Guru, agar dapat menciptakan rasa disiplin kerja yang tinggi dan kesadaran menumbuhkan disiplin kerja tidak hanya dipengaruhi oleh faktor luar saja, tetapi yang lebih penting adalah yang berasal dari diri sendiri (motivasi intrinsik) yakni upaya peningkatan prestasi kerja dan profesinya. (2) Saran untuk Kepala Sekolah, hendaknya melakukan peningkatan kualitas kepemimpinan kepala sekolah yang dapat memberikan pengaruh terhadap bawahannya serta diciptakannya suasana kerja yang kondusif sehingga warga sekolah merasa nyaman berada di lingkungan sekolah. (3) Saran untuk UPT Dinas Pendidikan, Melakukan pembenahan sistem perencanaan rekrutmen kepala sekolah dan pelatihan kepemimpinan kepala sekolah yang lebih baik untuk menjamin dihasilkannya kualitas yang baik pula. Analisis dan pemetaan kebutuhan sekolah dalam kebijakannya dan memberikan dukungan yang baik dengan memberikan perhatian baik moral maupun material. (4) Saran untuk Peneliti, dengan keterbatasan pada penelitian ini, tentunya hasil penelitian ini tidaklah sempurna, sehingga diharapkan dapat menerima saran dan kritik yang membangun dari peneliti selanjutnya. bagi para peneliti mengenai prestasi kerja guru untuk pengembangan penelitian selanjutnya.

## DAFTAR RUJUKAN

### Buku:

Harsono. 2006. *Pengaruh Kemampuan Manajerial, Kemampuan Motivatorial dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 2 Wonogiri*. Wonogiri.

Muhlisin. 2008. *Paradigma Pendidikan Islam*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Mulyasa, E. 2003. *Kurikulum Berbasis Kompetensi: Konsep, Karakteristik, dan Implementasi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Simamora, Henry. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YPKN.

Soebagia, A. 2000. *Manajemen Pendidikan Indonesia*. Jakarta: Ardadirya.

Suharsimi, Arikunto. 2009. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.

### Internet:

Hartono. 2003. *Data Balitbang Depdiknas Tahun 2002*.  
[www.suaramerdeka.com/harian.htm](http://www.suaramerdeka.com/harian.htm).  
diakses tanggal 1 Oktober 2012.