

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru

Hadi Nurhalid, Fadly Usman

¹Pascasarjana Institut Pesantren Kh. Abdul Chalim Pacet Mojokerto
e-mail: hadinurhalid4@gmail.com,

Submitted: 01-02-2020

Revised : 18-02-2020

Accepted: 06-04-2020

ABSTRACT: Kepemimpinan kepala sekolah yang profesional serta disiplin kerja yang baik akan memberikan dampak positif terhadap perbaikan dan peningkatan kinerja guru pada suatu lembaga pendidikan. Tujuan penelitian ini adalah untuk, (1) mendeskripsikan pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. (2) mendeskripsikan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru. (3) mendeskripsikan pengaruh secara simultan dari kepemimpinan kepala sekolah dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMPIT Al-Azhar. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini merupakan penelitian populasi, dengan jumlah populasi sebanyak 59 orang. Terdiri dari 1 orang kepala sekolah, 12 orang guru, 1 orang TU, dan 46 siswa. Instrumen penelitian ini adalah angket. Hasil penelitian ini adalah (1) terdapat pengaruh antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMPIT Al-Azhar dengan t hitung 2,580 > t tabel 2,00 dan memiliki pengaruh sebesar 10,5%. (2) terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMPIT Al-Azhar dengan t hitung 7,924 > t tabel 2,00 dan memiliki pengaruh sebesar 52,4%. (3) terdapat pengaruh secara simultan dengan F hitung 31,019 > F tabel 3,16. Secara simultan keduanya juga memiliki pengaruh sebesar 52,6% terhadap kinerja guru di SMPIT Al-Azhar dan memiliki koefisien korelasi sebesar 0,725 yakni berada pada kualitas hubungan yang kuat.

Keywords: . *Kepemimpinan, Kepala Sekolah, Disiplin Kerja, Kinerja Guru.*



https:

How to Cite

Nur Halid, H. Usman, F. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, Volume 1* (1), 65-74.

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan bagian penting dalam kehidupan sehari-hari. Kualitas suatu pendidikan sangat di pengaruhi oleh elemen-elemen yang terlibat di dalamnya, satu di antaranya adalah kinerja guru (Nazihah & Maulana, 2020; Zulaikhah et al., 2020). Kinerja guru yang profesional akan menghasilkan pendidikan yang berkualitas. Untuk membentuk kinerja guru yang profesional, sangat ditentukan oleh unsur penunjangnya seperti kualitas kepemimpinan kepala sekolah, disiplin kerja, sarana dan prasarana pendidikan, motivasi kerja, lingkungan kerja, serta kompensasi yang diberikan (Abdullah, 2014; Kartiko & Azzukhrufi, 2019).

Guru merupakan salah satu faktor utama yang sangat mempengaruhi suatu nilai di dalam pendidikan. Tanpa kehadiran seorang guru, maka akan sangat mustahil melakukan segala aktivitas pendidikan untuk menciptakan peserta didik yang berkualitas (Baharun & Ummah, 2018; Ma'arif, 2017). Guru sebagai tenaga pengajar merupakan jabatan atau profesi yang memerlukan keahlian khusus. Pekerjaan ini tidak bisa dilakukan oleh orang yang tidak memiliki keahlian untuk melakukan kegiatan atau pekerjaan sebagai guru (Ajefri, 2017; E Mulyasa, 2011). Untuk menjadi

seorang guru diperlukan syarat-syarat khusus, apalagi sebagai guru profesional yang mana harus menguasai seluk-beluk pendidikan dan pengajaran dengan berbagai ilmu pengetahuan yang perlu dibina dan dikembangkan melalui masa pendidikan tertentu. Undang-undang no. 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen dalam pasal 1 ayat 1 juga menjelaskan bahwa pengertian guru adalah sebagai pendidik profesional dengan 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.

Seorang guru yang profesional adalah guru yang mengutamakan pada nilai mutu dan kualitas pendidikan (Bafadal, 2003; Danim, 2012). Layanan yang diberikan oleh seorang guru harus mampu dalam memenuhi kebutuhan masyarakat, bangsa dan para pengguna pendidikan serta meningkatkan kualitas yang dimiliki peserta didik (Alda et al., 2020; Hanafi et al., 2020). Untuk menjadi seorang guru yang profesional seperti yang dijelaskan dalam undang-undang guru dan dosen no. 14 tahun 2005 Bab IV pasal 10 ayat 1 mengenai kompetensi yang wajib dimiliki oleh seorang guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Dengan memiliki kompetensi seperti yang dijelaskan tersebut maka seorang guru dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya agar mempunyai kinerja yang baik.

Oleh karenanya, kinerja guru yang berkualitas merupakan salah satu yang menjadi fokus kepala sekolah. Menurut Supardi faktor yang mempengaruhi kinerja guru antara lain sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja), pendidikan, keterampilan, manajemen kepemimpinan, tingkat penghasilan, gaji dan kesehatan, jaminan sosial, iklim kerja, sarana dan prasarana, teknologi, dan kesempatan berprestasi (Supardi, 2012).

Kepala sekolah merupakan pejabat fungsional dan profesional dalam organisasi sekolah yang bertugas untuk mengatur semua sumber daya sekolah serta mendayagunakannya dengan melibatkan guru-guru, staf, serta pegawai lainnya yang ada di sekolah dalam rangka membimbing dan mendidik peserta didik untuk mengoptimalkan potensinya sesuai dengan tujuan sekolah yang ingin di capai (Ariyanti et al., 2019; Fauzi, 2017). Kepala sekolah selaku pemimpin tertinggi di sekolah dianggap berhasil jika dapat meningkatkan kinerja guru melalui berbagai macam bentuk kegiatan pembinaan terhadap kemampuan guru di sekolah. Peningkatan kualitas kinerja guru dapat diupayakan melalui pendidikan dan pelatihan guru, sehingga adanya program sertifikasi bagi guru merupakan salah satu perhatian pemerintah dalam peningkatan etos kerja guru, peningkatan kemampuan kerja guru, dan peningkatan mutu pendidikan (Abudin, 2003; Dawam et al., 2004).

Terkait dengan seorang guru yang berkompeten dalam melaksanakan tugasnya sebagai pengajar, guru juga harus dapat mendisiplinkan dirinya mengenai segala aturan-aturan yang berlaku di sekolah tempat ia mengajar (Ermawati, 2018; Rofiq, 2017). Seorang guru wajib memosisikan dirinya sebagai seseorang yang taat aturan dan melaksanakan tugasnya dengan penuh rasa tanggung jawab. Disiplin tidak hanya menjadi cermin dari sikap positif seorang guru, namun juga akan sangat membantu keberhasilan dalam melaksanakan tugasnya. Dengan adanya kedisiplinan yang dimiliki oleh seorang guru, diharapkan pekerjaannya dalam mengajar dapat dilakukan dengan efektif dan efisien. Sebaliknya bila kedisiplinan tidak dapat ditegakkan dengan baik, maka dimungkinkan tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan tidak dapat tercapai dengan maksimal (Ma'arif, 2018). Nilai disiplin yang dimiliki oleh seorang guru tidak hanya sebagai wujud tanggung jawabnya sebagai pengajar yang profesional, namun juga sebagai nilai positif yang dapat dijadikan contoh oleh peserta didiknya. Oleh karena itu sangat pentinglah bagi seorang guru untuk mampu terus mendisiplinkan dirinya dalam bekerja dan sebagai seorang pendidik yang amanah serta bertanggung jawab.

Permasalahan yang muncul di SMPIT Al-Azhar PP. Ummil Mu'minin Mojokerto adalah tentang rendahnya kinerja guru, seperti masih ada sebagian guru yang belum membuat persiapan pembelajaran sebelum mengajar, ada sebagian guru yang belum menggunakan strategi pembelajaran yang bervariasi, dan ada juga guru yang kurang bisa mengkondusifkan keadaan kelas.

KAJIAN TEORI

Kepemimpin Kepala Sekolah

Kepemimpinan menurut Indriyo Gitosudarmo adalah sebagai proses mempengaruhi aktivitas dari individu atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi orang, baik individu maupun masyarakat untuk mencapai tujuan organisasi. Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan mempengaruhi pendirian atau pendapat orang atau kelompok orang, dengan aktif membuat rencana-rencana, mengkoordinasikan, melakukan percobaan, dan memimpin pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi (Arifin, 2015).

Kepala sekolah berasal dari dua kata, yaitu kepala dan sekolah. Kepala berarti ketua atau pemimpin organisasi atau lembaga. Sedangkan sekolah memiliki arti lembaga tempat menerima dan memberi pelajaran. Jadi kepala sekolah diartikan pemimpin sekolah atau lembaga tempat menerima dan memberi pelajaran. Kepala sekolah dapat didefinisikan sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah yang diselenggarakan proses belajar mengajar, di tempat terjadinya interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran. Dari beberapa pengertian tersebut bisa disimpulkan bahwa kepala sekolah adalah guru yang mendapat tugas tambahan untuk memimpin lembaga pembelajaran dari jenjang pendidikan usia dini, pendidikan dasar dan pendidikan menengah karena memiliki kemampuan untuk memimpin segala sumber daya yang ada pada suatu sekolah.

Berdasarkan pernyataan yang dikemukakan tersebut, kepemimpinan kepala sekolah dapat didefinisikan sebagai kemampuan yang dimiliki oleh kepala sekolah untuk memberikan pengaruh kepada orang lain melalui interaksi individu dengan kelompok sebagai wujud dalam kerjasama di sekolah.

Tujuan kepemimpinan merupakan kerangka ideal yang dapat memberikan pedoman bagi setiap kegiatan pemimpin, sekaligus menjadi patokan yang harus dicapai. Kepala sekolah menjadi salah satu unsur tenaga kependidikan yang memiliki tugas pengelolaan proses pendidikan pada satuan pendidikan, maka berkewajiban untuk mengadakan pembinaan terhadap para guru untuk tercapainya tujuan pendidikan.

Tugas profesional kepala sekolah sering di singkat dengan EMALSIM. Tugas profesional ini sama halnya dengan fungsi yang harus di laksanakan berdasarkan peraturan Mendiknas. Berikut penjelasan tugas profesional kepala sekolah sebagai EMASLIM:

Educator: Peran dan tugas kepala sekolah sebagai pendidik dapat dilihat dari kemampuan sebagai tenaga pendidik atau guru. Selaian itu kemampuan kepala sekolah dapat dilihat dari kemampuan kepala sekolah membimbing guru, staf, dan pegawai lainnya. *Manager*: Kepala sekolah sebagai manager dapat dilihat dari kemampuan menyusun program disekolah, menyusun organisasi kepegawaian yang tepat, serta kemampuan menggerakkan staf. *Administrator*: Peran dan tugas kepala sekolah sebagai administrator dapat dilihat dari kemampuan kepala sekolah dalam mengelola administrasi proses belajar mengajar, dan bimbingan konseling, kemampuan mengelola administrasi kesiswaan, dan kemampuan mengelola administrasi keuangan. *Supervisor*: Peran dan fungsi kepala sekolah yang sangat mempunyai peran yang strategis adalah kemampuan kepala sekolah sebagai seorang supervisor. Kemampuan kepala kepala sekolah sebagai seorang supervisor dapat dilihat dari kemampuan program supervisi pendidikan, kemampuan melaksanakan program supervisi pendidikan yang baik, serta kemampuan memanfaatkan hasil supervisi pendidikan untuk perbaikan dan peningkatan kualitas pendidikan di sekolah. *Leader*: Kepala sekolah sebagai leader harus mampu meberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah, dan mendelagasikan tugas. *Inovator*: Sekolah yang efektif pasti dipimpin oleh kepala sekolah yang mempunyai kepemimpinan yang efektif pula. Untuk itu sekolah memerlukan kepala sekolah yang mempunyai ivovasi yang tinggi. Kemampuan kepala sekolah

sebagai inovator dapat dilihat dari kemampuan mencari dan menemukan gagasan untuk pembaharuan di sekolah serta kemampuan untuk melaksanakan pembaharuan di sekolah. *Motivator*: Tugas sebagai motivator yaitu memberikan motivasi kepada semua warga sekolah agar mereka dapat melaksanakan tugas-tugas di sekolah secara baik dan benar. Kemampuan kepala sekolah sebagai motivator dapat dilihat dari kemampuan kepala sekolah mengatur lingkungan kerja disekolah, kemampuan mengatur suasana kerja sehingga suasana kerja menjadi nyaman dan tenang dan dapat menimbulkan kreativitas dan ide-ide yang cemerlang dari warga sekolah.

Disiplin Kerja

Menurut The Liang Gie disiplin adalah suatu keadaan tertib dimana orang-orang yang bergabung dalam suatu organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang telah ada dengan rasa tenang. Menurut Hasibuan menjelaskan kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seorang dalam menaati maupun mengikuti peraturan dalam perusahaan atau lembaga dan norma-norma sosial yang berlaku.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah pembentukan sikap dan perilaku guru secara sukarela dalam menaati semua pedoman dan peraturan yang tertulis maupun tidak tertulis telah ditentukan untuk meningkatkan prestasi kerja agar tercapai tujuan organisasi.

Hodges dalam Avinn mengemukakan bahwa indikator dalam disiplin kerja, adalah sebagai berikut: (1) Disiplin kerja tidak semata-mata patuh dan taat terhadap peraturan mengenai jam kerja saja, misalnya datang dan pulang sesuai dengan jadwal, tidak mangkir ketika bekerja, dan tidak mencuri-curi waktu; (2) Upaya dalam menaati peraturan tidak didasarkan akan adanya perasaan takut atau terpaksa; (3) Komitmen dan loyal terhadap organisasi, yaitu tercermin dari bagaimana sikap dalam bekerja.

Veithzal Rivai memaparkan bahwa disiplin kerja mempunyai beberapa komponen, yaitu: 1) Kehadiran, kehadiran dalam hal ini menjadi indikator dasar yang digunakan untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki tingkat kedisiplinan rendah akan terbiasa untuk datang terlambat. 2) Ketaatan, ketaatan yang dimaksud adalah pada peraturan pada saat bekerja. Karyawan yang disiplin pada peraturan kerja tidak akan melalaikan setiap prosedur kerja dan selalu menaati segala pedoman kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Ketaatan dalam standar kerja dapat dilihat dengan besarnya tanggung jawab karyawan pada tugas yang sudah diamanahkan kepadanya. 3) Tingkat kewaspadaan tinggi, karyawan yang mempunyai rasa waspada yang tinggi akan senantiasa berhati-hati, penuh perhitungan serta teliti dan akan menggunakan segala sesuatunya dengan efektif dan efisien. 4) Bekerja etis, karyawan terkadang dapat berlaku tidak sopan kepada pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang kurang berkenan. Dalam hal ini dapat menjadi salah satu tindakan indisipliner, sehingga bekerja dengan baik sebagai wujud dari kedisiplinan karyawan.

Kinerja Guru

Kata kinerja dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah sebagai prestasi yang diperlihatkan atau kemampuan kerja. Muhammad As'ad mengungkapkan bahwa kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja itu berkenaan dengan apa yang dihasilkan seseorang dari tingkah laku kerjanya. Malayu S.P. Hasibuan mendefinisikan kinerja 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.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu dengan output yang

dihasilkan tercermin baik kualitas maupun kuantitasnya. Ada beberapa aspek penting yang dapat dinilai dari kinerja guru sebagai berikut:

Penyusunan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran: Tahap ini menilai apakah guru mampu merencanakan pelaksanaan pembelajaran secara sistematis dan terukur, yang sesuai dengan kurikulum, kondisi sekolah, dan kebutuhan peserta didik, sehingga rencana tersebut mampu mengakselerasi tercapainya tujuan pembelajaran secara efektif.

Pelaksanaan Proses Pembelajaran: Proses penyampaian materi pembelajaran guru di kelas identik dengan tiga isu utama yang saling berkaitan satu dengan yang lainnya, yaitu berkaitan dengan pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, serta penggunaan metode pembelajaran.

Pengelolaan Kelas: Kemampuan guru dalam pengelolaan kelas perlu dinilai dengan baik, karena jika guru mampu mengelola kelas dengan baik, maka tujuan pembelajaran dapat dicapai dengan optimal.

Penggunaan Media dan Sumber Belajar: Keterampilan guru dalam memanfaatkan media dan sumber belajar akan menentukan kualitas proses pembelajaran yang dialami peserta didik. Media adalah alat yang dapat digunakan untuk menyampaikan materi pembelajaran, sedangkan sumber belajar merupakan segala sesuatu yang menjadi rujukan dalam proses pembelajaran.

Penggunaan Metode Pembelajaran. Guru harus memiliki keterampilan dalam menggunakan metode pembelajaran yang tepat, yang sesuai dengan tujuan pembelajaran dan kebutuhan peserta didik. Keterampilan guru dalam memilih metode pembelajaran patut dinilai.

Evaluasi/Penilaian Pembelajaran: Penilaian hasil belajar adalah kegiatan atau cara yang ditujukan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan juga proses pembelajaran yang telah dilakukan. Pada tahap ini seorang guru dituntut memiliki kemampuan dalam menentukan pendekatan dan cara-cara evaluasi, penyusunan alat-alat evaluasi, pengolahan dan penggunaan hasil evaluasi yang ditunjukkan bagi peningkatan kualitas pembelajaran dan peserta didik.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru: Sedarmayanti menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain: (1) sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja, dan budaya kerja); (2) pendidikan; (3) keterampilan; (4) manajemen kepemimpinan; (5) tingkat penghasilan; (6) gaji dan kesehatan; (7) jaminan sosial dan kesejahteraan; (8) iklim kerja; (9) sarana dan prasarana yang memadai; (10) teknologi; dan (11) kesempatan untuk berprestasi..

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini jenis metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Penelitian ini merupakan penelitian populasi. Sugiyono memberikan pengertian bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi yang di maksud dalam penelitian ini adalah berdasarkan data sekolah, yaitu jumlah guru yang ada di sekolah berjumlah 12 orang, TU 1 orang, siswa berjumlah 46 orang, serta kepala sekolah. Total populasi dalam penelitian ini berjumlah 59 orang. Adapun instrumen penelitian yang digunakan adalah sebagai berikut: (1) Angket, (2) Lembar observasi, dan (3) Dokumentasi.

Pada penelitian ini jenis validitas instrumen yang digunakan adalah validitas isi. Menurut Guion, validitas isi hanya dapat ditentukan berdasarkan judgment para ahli. Uji reliabilitas merupakan suatu uji yang digunakan untuk mengetahui seberapa tepat alat ukur mengukur apa yang diukur. Pada uji reliabilitas ini peneliti menggunakan ketentuan dari teori menurut

Nunnally, Kaplan dan Saccuzo yang menyatakan bahwa koefisien reliabilitas 0,7 sampai 0,8 dikatakan cukup tinggi untuk suatu penelitian dasar.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMPIT Al-Azhar PP. Ummil Mu'minin Mojokerto. Proses pelaksanaan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti berjalan dengan lancar sesuai dengan yang dirancang dan direncanakan peneliti. Gambaran pembahasan hasil penelitian dari masing-masing variabel yang bisa dideskripsikan sebagai berikut:

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.314	0.344		.653	.001
Kep. Kepsek	.640	.248	.323	.580	.012

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.323 ^a	.105	.089	17.37839

a. Predictors: (Constant), Kep. Kepsek

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai kepemimpinan kepala sekolah di SMPIT Al-Azhar PP. Ummil Mu'minin Mojokerto dengan 59 responden dan 22 item pernyataan diketahui skor total angket sebesar 4805 dengan rata-rata skor jawaban 81,440, skor tertinggi 96 dan skor terendah 61. Selain itu juga ditentukan kategori kepemimpinan kepala sekolah di SMPIT Al-Azhar PP. Ummil Mu'minin Mojokerto yaitu berada pada kategori sedang dengan frekuensi sebanyak 40 atau 67,79%. Hasil olahan data penelitian ditemukan bahwa $t_{hitung} 2,580 > t_{tabel} 2,00$ yang dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru. Selain itu juga diketahui bahwa kepemimpinan kepala sekolah di SMPIT Al-Azhar PP.

Ummil Mu'minin Mojokerto memiliki pengaruh sebesar 10,5% terhadap kinerja guru dan 89,5% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	5.701	2.824			.004
Disiplin Kerja	.564	.197	.724		.476

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.724 ^a	.524	.516	12.66833

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai disiplin kerja di SMPIT Al-Azhar PP. Ummil Mu'minin Mojokerto dengan 59 responden dan 16 item pernyataan diketahui skor total angket sebesar 3801 dengan rata-rata skor jawaban 64,423, skor tertinggi 74 dan skor terendah 28. Selain itu juga ditentukan kategori disiplin kerja di SMPIT Al-Azhar PP. Ummil Mu'minin Mojokerto yaitu berada pada kategori sedang dengan frekuensi sebanyak 52 atau 88,13%. Hasil olahan data penelitian ditemukan bahwa $t_{hitung} 7,924 > t_{tabel} 2,00$ yang dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Selain itu juga diketahui bahwa disiplin kerja di SMPIT Al-Azhar PP. Ummil Mu'minin Mojokerto memiliki pengaruh sebesar 52,4% terhadap kinerja guru dan 47,6% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain.

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1					

Regression	F	1	5	1.019	000 ^a
Residual	F	9	1		
Total	T	1	8		
		0104.063	052.031		
		120.649	62.869		
		9224.712			

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kep. Kepsek

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.725 ^a	.526	.509	12.76200

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kep. Kepsek

Berdasarkan hasil analisis data pada variabel kepemimpinan kepala sekolah dan disiplin kerja terhadap kinerja guru dengan menggunakan uji F maka diperoleh nilai F hitung sebesar 31,019 > F tabel 3,16. Maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel kepemimpinan kepala sekolah (X1) dan disiplin kerja (X2) memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja guru (Y) di SMPIT Al-Azhar PP. Ummil Mu'minin Mojokerto. Adapun besar pengaruh keduanya terhadap variabel kinerja guru adalah sebesar 0,526 atau dapat diinterpretasikan secara simultan keduanya memiliki pengaruh sebesar 52,6% terhadap kinerja guru dan 47,4% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain. Selain itu ditemukan juga koefisien korelasi nilai R sebesar 0,725 yang berada pada kualitas hubungan sedang yaitu pada interval koefisien 0,60-0,799.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, dan dengan mengacu pada hipotesis yang sudah dirumuskan maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

Variabel kepemimpinan kepala sekolah di SMPIT Al-Azhar PP. Ummil Mu'minin Mojokerto berada pada kategori sedang dengan interval 72-91. Berdasarkan hasil uji t pada variabel kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru ditemukan nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel yaitu sebesar 2,580 > 2,00. Adapun besarnya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMPIT Al-Azhar PP. Ummil Mu'minin Mojokerto adalah sebesar 10,5% dan 89,5% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain.

Variabel disiplin kerja di SMPIT Al-Azhar PP. Ummil Mu'minin Mojokerto berada pada kategori sedang dengan interval 56-73. Berdasarkan hasil uji t pada variabel disiplin kerja terhadap kinerja guru ditemukan nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel yaitu sebesar 7,924 > 2,00.

Adapun besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMPIT Al-Azhar PP. Ummil Mu'minin Mojokerto adalah sebesar 52,4% dan 47,6% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan dari variabel kepemimpinan kepala sekolah dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMPIT Al-Azhar PP. Ummil Mu'minin Mojokerto diketahui bahwa nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel yaitu sebesar $31,019 > 3,16$. Maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan antara variabel kepemimpinan kepala sekolah dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja guru di SMPIT Al-Azhar PP. Ummil Mu'minin Mojokerto. Dari hasil analisis statistik keduanya secara simultan memiliki pengaruh sebesar 52,6% terhadap kinerja guru di SMPIT Al-Azhar PP. Ummil Mu'minin Mojokerto dan 47,4% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain. Selain itu juga diketahui bahwa koefisien korelasi sebesar 0,725. Maka apabila disesuaikan pada tabel pedoman interpretasi koefisien korelasi dapat disimpulkan bahwa koefisien korelasi variabel kepemimpinan kepala sekolah (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja guru (Y) di SMPIT Al-Azhar PP. Ummil Mu'minin Mojokerto berada pada kualitas hubungan kuat yaitu pada interval koefisien 0,60 – 0,799.

REFERENSI

- Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan evaluasi kinerja karyawan*. Aswaja Pressindo.
- Abudin, N. (2003). *Managemen Pendidikan: Mengatasi Kelemahan Pendidikan di Indonesia*. Prenada Media Grup.
- Ajefri, F. (2017). Efektifitas Kepemimpinan Dalam Manajemen Berbasis Madrasah. *Al-Idarah : Jurnal Kependidikan Islam*, 7(2), 99–119. <https://doi.org/10.24042/alidarah.v7i2.2265>
- Alda, R., Boholano, H., & Dayagbil, F. (2020). Teacher Education Institutions in the Philippines towards Education 4.0. *International Journal of Learning, Teaching and Educational Research*, 19(8), Article 8. <http://www.ijlter.org/index.php/ijlter/article/view/2449>
- Arifin, Z. (2015). Kepemimpinan Kiai dalam Ideologisasi Pemikiran Santri di Pesantren-Pesantren Salafiyah Mlangi Yogyakarta. *INFERENSI: Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan*, 9(2), 351–372.
- Ariyanti, N. S., Supriyanto, A., & Timan, A. (2019). Kontribusi Kepala Sekolah Berdasarkan Ketidaksesuain Kualifikasi Guru Untuk Meningkatkan Kualitas Sekolah. *Nidhomul Haq : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(2), 157–168. <https://doi.org/10.31538/ndh.v4i2.314>
- Bafadal, I. (2003). *Peningkatan profesionalisme guru sekolah dasar dalam kerangka manajemen peningkatan mutu berbasis sekolah* (Cet. 1). Bumi Aksara.
- Baharun, H., & Ummah, R. (2018). Strengthening Students' Character in Akhlaq Subject Through Problem Based Learning Model. *Tadris: Jurnal Keguruan Dan Ilmu Tarbiyah*, 3(1), 21–30. <https://doi.org/10.24042/tadris.v3i1.2205>
- Danim, P. D. S. (2012). *Pengembangan Profesi Guru*. Prenada Media.
- Dawam, A., Ta'arifin, A., & Durori, K. (2004). *Manajemen madrasah berbasis pesantren*. Lista Fariska Putra. <https://books.google.co.id/books?id=UjYdNAAACAAJ>
- E Mulyasa. (2011). *Menjagi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan* (11th ed.). Rosdakarya.
- Ermawati, S. (2018). *Peranan pembelajaran akidah akhlak dalam membina kedisiplinan belajar Siswa Kelas Xi Madrasah Aliyah (Ma) Al-Hamidy Kebontalo Kecamatan Lembar Kabupaten Lombok Barat Tahun Pelajaran 2017/2018* [Undergraduate, Universitas Islam Negeri Mataram]. <http://etheses.uinmataram.ac.id/2246/>
- Fauzi, A. (2017). Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Mengembangkan Lembaga Pendidikan Islam. *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(2), 42–53. <http://e-journal.ikhac.ac.id/index.php/nidhomulhaq/article/view/31>
- Hanafy, Y., Murtadho, N., Hassan, A. R., Ikhsan, M. A., & Diyana, T. N. (2020). Development and validation of a questionnaire for teacher effective communication in Qur'an learning.

- British Journal of Religious Education*, 42(4), 424–434.
<https://doi.org/10.1080/01416200.2019.1705761>
- Kartiko, A., & Azzukhrufi, jaya R. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pendidik Di Madrasah Aliyah Nahdlatul Ulama Mazro'atul Ulum Paciran. *Nidbomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(2), 207–226.
<https://doi.org/10.31538/ndh.v4i2.351>
- Ma`arif, M. A. (2017). Analisis Konsep Kompetensi Kepribadian Guru PAI menurut Az-Zarnuji. *ISTAWA*, 2(2), 35–60.
- Ma`arif, M. A. (2018). Analisis Strategi Pendidikan Karakter Melalui Hukuman Preventif. *Ta'allum: Jurnal Pendidikan Islam*, 6(1), 31–56.
<https://doi.org/10.21274/taalum.2018.6.1.31-56>
- Nazihah, A., & Maulana, I. H. (2020). Integrasi Tasawuf dan Modernitas dalam Pendidikan Islam Prespektif Fethullah Gulen. *Tafkir: Interdisciplinary Journal of Islamic Education*, 1(1), 41–53.
<https://doi.org/10.31538/tijie.v1i1.7>
- Rofiq, M. H. (2017). Kedisiplinan Siswa Melalui Hukuman Dalam Perspektif Stakeholder Pendidikan. *Nidbomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(2), 82–94.
<https://doi.org/10.31538/ndh.v2i2.25>
- Supardi, S. (2012). *Kinerja Guru*. Rajawali Press.
- Zulaikhah, D., Sirojuddin, A., & Aprilianto, A. (2020). Analisis Pembelajaran Pendidikan Agama Islam Kurikulum 2013 Bagi Anak Berkebutuhan Khusus. *Tafkir: Interdisciplinary Journal of Islamic Education*, 1(1), 54–71.
<https://pasca.jurnalikhac.ac.id/index.php/tijie/article/view/6>