

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, IKLIM, SEKOLAH, DAN
DISIPLIN KERJA GURU TERHADAP KINERJA GURU MI SWASTA
KECAMATAN WARUNGASEM BATANG**

Millatul Mustanida¹ Ghufroon Abdullah² Rosalina Br Ginting³

¹Mahasiswa Prodi Manajemen Pendidikan UPGRIS

²Dosen Prodi Manajemen Pendidikan UPGRIS

³Dosen Prodi Manajemen Pendidikan UPGRIS

* E-mail Author: millanida626@gmail.com

ABSTRACT

Problem Formulation 1) Is there a significant influence of the Principal's leadership on the performance of teachers in Private MI Warungasem District; 2) Is there a significant influence of school climate on teacher performance in Private MI Warungasem District; 3) Is there a significant influence of work discipline on teacher performance in Private MI Warungasem District; 4) Is there a significant influence of the principal's leadership, school climate, and work discipline on teacher performance in Private MI Warungasem District. This research uses a quantitative approach, located in Private MI in Warungasem sub-district. The data collection technique is by distributing questionnaires or questionnaires. The data analysis used was using simple correlation analysis and multiple regression analysis with the help of the SPSS windows program. The results of this study show that there is a significant influence of the principal's leadership on teacher performance which is stated by the statement $Y = 86,187 + 0.095X_1$ with a $\alpha < \text{value of } 0.50$; Correlation Strength is 0.310. With a contribution of 9.6%. There is a significant influence of school climate on teacher performance which is stated by the statement $Y = 105.034 - 0.113X_2$ with a value of $\alpha = 0.50$ correlation force of -0.113 with a contribution of 1.3%. There was a significant influence of teacher discipline on teacher performance which was stated by the statement $Y = 84.456 + 0.103X_3$ with a value of $\alpha = 0.50$ the correlation force is 0.291 with a contribution of 9.6%. There is an influence of the principal's leadership, school climate, and teacher work discipline on teacher performance which is stated by the statement $Y = 86.785 + 0.089X_1 - 0.104X_2 + 0.094X_3$; correlation strength of 0.763. With a contribution of 58.2%. The results of the study show that there is an influence between the principal's leadership, school climate, and teacher work discipline on teacher performance. Therefore, it is recommended that school principals always increase their potential in coaching teachers more openly, in addition to being able to coordinate between school residents so that the school climate is more conducive, and teacher discipline to be reconsidered so that teacher performance can be improved.

Keywords: *Teacher Performance, School Principal Leadership, School Climate, and Teacher Work Discipline*

ABSTRAK

Rumusan Masalah 1) Adakah pengaruh yang signifikan kepemimpinan Kepala sekolah terhadap kinerja guru di MI Swasta Kecamatan Warungasem ; 2) Adakah pengaruh yang signifikan iklim sekolah terhadap kinerja guru di MI Swasta Kecamatan Warungasem; 3) Adakah pengaruh yang signifikan disiplin kerja

terhadap kinerja guru di MI Swasta Kecamatan Warungasem; 4) Adakah pengaruh yang signifikan kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di MI Swasta Kecamatan Warungasem. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, bertempat di MI Swasta sekecamatan Warungasem. Teknik pengumpulan data yaitu dengan penyebaran angket atau kuesioner. Analisis data yang digunakan yaitu menggunakan analisis korelasi sederhana dan regresi berganda (*multiple regression analysis*) dengan bantuan program SPSS windows. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru yang dinyatakan dengan pernyataan $Y = 86,187 + 0,095X_1$ dengan nilai $\alpha < 0,50$; Kekuatan Korelasi sebesar 0,310. Dengan kontribusi sebesar 9,6 %. Terdapat pengaruh yang signifikan iklim sekolah terhadap kinerja guru yang dinyatakan dengan pernyataan $Y = 105,034 - 0,113X_2$ dengan nilai $\alpha = 0,50$ kekuatan korelasi sebesar -0,113 dengan kontribusi sebesar 1,3 %. Terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja guru terhadap kinerja guru yang dinyatakan dengan pernyataan $Y = 84,456 + 0,103X_3$ dengan nilai $\alpha = 0,50$ kekuatan korelasi sebesar 0,291 dengan kontribusi sebesar 9,6 %. Terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah, dan disiplin kerja guru terhadap kinerja guru yang dinyatakan dengan pernyataan $Y = 86,785 + 0,089X_1 - 0,104X_2 + 0,094X_3$; kekuatan korelasi sebesar 0,763. Dengan kontribusi sebesar 58,2%. Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa secara parsial maupun simultan terdapat pengaruh antara kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah, dan disiplin kerja guru terhadap kinerja guru. Maka dari itu disarankan agar kepala sekolah senantiasa meningkatkan potensi dirinya dalam melakukan pembinaan kepada guru-guru secara lebih terbuka, selain itu dapat mengkoordinasikan antar warga sekolah supaya iklim sekolah lebih kondusif, dan kedisiplinan guru untuk diperhatikan kembali supaya kinerja guru bisa semakin meningkat.

Kata Kunci: Kinerja Guru, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Sekolah, dan Disiplin Kerja Guru

A. Pendahuluan

Pendidikan adalah wadah untuk meningkatkan, memperbaiki, mengubah pengetahuan, keterampilan dan sikap serta tingkah laku seseorang atau kelompok orang dalam upaya mencerdaskan kehidupan manusia melalui kegiatan bimbingan, pengajaran dan penelitian. Proses pendidikan menunjukkan adanya aktivitas dalam bentuk tindakan aktif melalui suatu interaksi yang dinamis dan dilakukan secara sadar dalam usaha mencapai tujuan yang diinginkan, (Yusuf,2018;8). Oleh karena itu, tindakan pendidikan selalu

bersifat aktif dan terencana, maka pendidikan merupakan suatu perbuatan atau tindakan yang dilakukan secara sadar agar terjadi perubahan sikap dan tingkah laku yang diharapkan yaitu terjadinya perubahan pada diri peserta didik menjadi cerdas, terampil, mandiri, berdisiplin dan berakhlak mulia.

Masalah yang serius dalam bidang pendidikan saat ini, salah satunya adalah rendahnya mutu pendidikan di berbagai jenis dan jenjang pendidikan. Salah satu faktor yang penting dalam proses peningkatan mutu pendidikan adalah

guru. Guru sebagai tenaga pendidik mempunyai peran strategis dalam proses pembelajaran yang memiliki pengaruh terhadap pencapaian hasil belajar peserta didik. Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih dan mengevaluasi peserta didik. Dalam Undang-Undang RI Nomor 14 Tahun 2005 Pasal 1 tentang guru dan dosen, “guru adalah 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”. Hal yang terpenting yaitu ketika mewujudkan kemampuan tersebut dalam perilaku melalui pelaksanaan tugas dengan situasi kerja yang relevan dan realistis.

Menurut Asyimah (2017;1) Kinerja guru merupakan salah satu faktor yang menjadi tolak ukur keberhasilan sekolah. Kinerja adalah prestasi, hasil kerja atau unjuk kerja. Kinerja guru dimaksud adalah hasil kerja guru yang terefleksi dalam merencanakan, melaksanakan, dan menilai proses kegiatan belajar mengajar yang intensitasnya dilandasi oleh etos kerja, serta disiplin profesional guru dalam proses pembelajaran. Hasil kerja yang ditunjukkan pun haruslah tinggi.

Menurut Dongoran (2002;4) Kepala sekolah sangat berpengaruh dalam peningkatan efektifitas dan mengatur jalannya roda pendidikan yang ada di sekolah. Keefektifan dalam memimpin sekolah mampu

menumbuhkan komitmen yang kuat untuk mencapai tujuan pendidikan di sekolah. Kepala sekolah merupakan seorang pemimpin yang bertugas dalam menggerakkan guru, staf, serta pihak lain untuk mencapai tujuan dari sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah sangat menentukan mutu sekolah, karena tanpa adanya pemimpin maka suatu proses mutu tidak dapat dilakukan ataupun diwujudkan.

Selain itu, pemimpin madrasah juga berperan dalam memotivasi dan membina tim kerja, seperti guru dan staf pendukung, untuk berkolaborasi dalam mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Kemampuan untuk berkomunikasi dengan baik dan menjalin kemitraan dengan masyarakat serta orang tua siswa juga menjadi bagian penting dari kepemimpinan pemimpin madrasah. Sebagai figur yang dihormati dan diandalkan, pemimpin madrasah harus membawa inspirasi dan komitmen dalam membentuk lingkungan belajar yang positif, mendukung pertumbuhan akademik dan karakter siswa, serta menciptakan lembaga pendidikan yang berkualitas dan berorientasi pada kebaikan umat serta kemajuan masyarakat.

Menurut Utami (2016;4) Iklim sekolah merupakan faktor terpenting dalam menentukan kehidupan suatu organisasi terutama di sekolah, Karena iklim yang kondusif akan mempengaruhi kinerja organisasi sekolah tersebut. Guru seharusnya berusaha untuk mengembangkan diri dan diberi kesempatan agar kerjanya lebih berkualitas dan

profesional, serta perlu mengetahui bagaimana iklim kerja di tempatnya mengajar untuk lebih beradaptasi karena setiap sekolah iklimnya berbeda-beda. Tingkat keamanan dan gangguan yang ada di sekitar sekolah juga perlu diperhatikan agar guru merasa tenang dalam mengajar. Oleh karena itu, iklim kerja di dalam sekolah perlu dibuat kondusif agar mendukung tujuan tersebut.

Hal ini sesuai pula dengan pendapat Yamin dalam Fitriana (2013: 4) yang menyebutkan bahwa: Iklim yang tidak kondusif akan berdampak negatif terhadap proses pembelajaran dan sulitnya tercapai tujuan pembelajaran, peserta didik akan merasa gelisah, resah, bosan, dan jenuh. Sebaliknya, iklim belajar yang kondusif dan menarik dapat dengan mudah tercapainya tujuan pembelajaran, dan proses pembelajaran yang dilakukan menyenangkan bagi peserta didik.

Berdasarkan pengamatan peneliti masih ada MI yang memiliki iklim sekolah yang lebih menekankan perhatian pada lingkungan fisik seperti pendataan sarana dan prasarana yang ada di sekolah. Hal-hal yang bersifat hubungan antarguru, tanggung jawab kerja, dan kerja sama antar guru yang positif seringkali terabaikan dalam kegiatan pengawasan sekolah. Kemudian, pelatihan dan pendidikan di sebagian MI di wilayah kecamatan Warungasem belum terlaksana secara merata, tidak semua guru mendapatkan kesempatan untuk mengikuti kegiatan seminar, pelatihan karya ilmiah, atau penataran. Padahal sebagian besar sekolah

sangat membutuhkan kesempatan tersebut untuk berkembang lebih baik dan berprestasi.

Selain dipengaruhi oleh iklim sekolah, kinerja guru juga dipengaruhi oleh disiplin kerja. Ada beberapa faktor penting yang berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja guru, yaitu disiplin kerja guru. Menurut (Sumadhinata, 2018:1) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar mentaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku disuatu perusahaan.

Pujiastuti dan Sriwidodo (2011:121) dalam penelitiannya memaparkan bahwa kinerja guru sampai saat ini masih menjadi permasalahan yang perlu mendapat perhatian. Salah satu indikatornya adalah kurangnya kedisiplinan dan pengawasan guru terhadap materi pelajaran serta metode mengajar belum optimal. Dengan demikian mutu profesi, kualitas dan kompetensi guru masih dirasa belum memenuhi standar. Kinerja guru yang berorientasi pada penguasaan teori dan hafalan, menyebabkan kemampuan siswa tidak dapat berkembang secara optimal dan utuh seperti apa yang diinginkan (Hartiwi dkk, 2020:70 ; Ivanova dkk, 2020:154).

Fakta pada lapangan disiplin kerja di kalangan guru MI di wilayah kecamatan Warungasem masih sering terabaikan. Hal ini dapat dilihat dari 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 guru. Hal tersebut lah yang menjadikan kurangnya kedisiplinan guru

B. Metode Penelitian

Metode penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Metode asosiatif merupakan metode yang bermaksud untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengaruh antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Menurut Sugiyono (2012:11) menyatakan bahwa pengertian asosiatif adalah sebagai berikut: "Penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubunganantara dua variabel atau lebih."

Untuk memperoleh data sesuai dengan tujuan penelitian dengan menggunakan teknik pengumpulan data angket tertutup. Penelitian ini peneliti menggunakan metode angket tertutup secara langsung yaitu orang yang diberikan angket harus memiliki jawaban yang telah disediakan dalam angket, mengenai bentuk angket yang digunakan skala likert. Skor dari masing-masing butir pernyataan antara 1sampai 5.

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert untuk mengukur variabel independen yaitu kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah, dan disiplin kerja guru terhadap kinerja guru di MI Swasta Kecamatan Warungasem. Setelah instrumen

tersebut disebar kepada responden yang terkait kemudian diuji dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas untuk mengukur sejauh mana instrumen tersebut dapat digunakan.

Angket tentang kinerja guru, angket tentang kepemimpinan kepala sekolah, angket tentang iklim sekolah, dan disiplin kerja diisi guru. Pengisian angket oleh responden diharapkan obyektif dan sesuai kondisi sekolah MI Swasta Kecamatan Warungasem.

Instrumen menurut Arikunto (2013: 192) adalah alat pada waktu penelitian menggunakan sesuatu metode. Instrumen merupakan alat bantu yang dipilih dan digunakan peneliti dalam kegiatan mengumpulkan data. Ada beberapa metode dalam pengumpulan data, antara lain: tes, angket atau kuesioner, observasi, wawancara dan dokumentasi.

Angket atau kuesioner menurut Arikunto (2013: 194) adalah: sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang ia ketahui.

Sedangkan menurut Ridwan (2013: 99), angket adalah daftar pernyataan yang diberikan orang lain yang bersedia memberikan respon (responden) sesuai dengan permintaan pengguna.

Dalam penelitian ini, angket yang digunakan bersifat tertutup, yaitu berisi pernyataan yang disertai pilihan jawabannya. Responden tinggal memilih jawaban-jawaban yang telah

disediakan sesuai dengan keadaan dirinya.

Instrumen yang digunakan adalah angket tertutup yaitu angket yang telah dilengkapi dengan alternatif jawaban sehingga responden tinggal memilih salah satu jawaban yang telah disediakan. Data yang diperoleh melalui angket data kualitatif, sehingga agar dapat dianalisis dengan teknik statistik harus diubah menjadi data kuantitatif dengan cara memberikan skor pada tiap-tiap jawaban dari seluruh pertanyaan yang diajukan.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil temuan penelitian ini dipakai untuk mengkaji pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru MI swasta di Kecamatan Warungasem. Berikut adalah pembahasan penelitian ini berdasarkan hasil analisis:

1. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru

Kepemimpinan Kepala Sekolah adalah kemampuan dari seseorang kepala sekolah dalam mempengaruhi dan menggerakkan bawahan dalam lembaga sekolah guna tercapainya tujuan sekolah. Hasil analisis dengan menggunakan analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja guru di MI swasta kecamatan Warungasem. Hal ini membuktikan bahwa dimensi-dimensi dan indikator-indikator kepemimpinan kepala sekolah yang digunakan dalam penelitian ini mampu meningkatkan

kinerja guru di MI swasta kecamatan Warungasem.

Berdasarkan hasil penelitian dan uji statistik yang dilakukan diperoleh koefisien korelasi kepemimpinan kepala sekolah adalah sebesar 0,310 dengan signifikansi 0,000. Nilai korelasi menunjukkan bahwa hubungan kepemimpinan sekolah dan kinerja guru termasuk kategori lemah. Hal ini sesuai penelitian yang dilakukan oleh Dongoran (2020) yang menjelaskan dalam penelitiannya bahwa kepemimpinan kepala sekolah merupakan unsur situasi yang mempengaruhi kinerja guru. Kepala sekolah yang melaksanakan tugasnya dengan memberikan instruksi yang jelas kepada guru akan mempengaruhi kinerja guru. Gaya kepemimpinan kepala sekolah yang efektif dan dapat memotivasi guru akan menjadi pondasi untuk meningkatkan kinerja guru yang akan berefek pada peningkatan organisasi. Selain itu penelitian oleh Batu bara (2022) yang berjudul pengaruh kepemimpinan kepala madrasah, motivasi dan budaya madrasah terhadap kinerja guru di MA Model 2 Medan menyebutkan bahwa setiap peningkatan satu unit skor kepemimpinan kepala madrasah akan diikuti peningkatan skor kinerja guru sebesar 0,300, dimana dalam penelitiannya dijelaskan Kepala madrasah adalah pemimpin sekaligus manajer yang harus mengatur, memberi perintah sekaligus mengayomi bawahannya, yaitu para guru, dan menyelesaikan masalah-masalah yang timbul.

Uji F menunjukkan nilai signifikansi 0,002 dan F hitung 5,072. Sedangkan F tabel adalah 3,11 sehingga F hitung > F table, Artinya terdapat pengaruh positif kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.

Besarnya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dapat dilihat pada nilai R² yaitu sebesar 0,096. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru adalah 9,6%. Sisanya, sebesar 90,4% dipengaruhi oleh variabel lain. Hal ini sejalan dengan penelitian Batu bara (2022) yang menyebutkan bahwa terdapat faktor-faktor lain yang berpengaruh pada peningkatan kinerja guru. Dalam penelitiannya dijelaskan bahwa peningkatan kinerja guru dapat dilakukan dengan memaksimalkan motivasi guru dan pelaksanaan budaya madrasah oleh guru. Karena motivasi itu sangat penting dilakukan untuk peningkatan kinerja guru, pelaksanaan budaya madrasah juga sangat penting dilakukan untuk peningkatan kinerja.

Variabel lain yang mempengaruhi kinerja guru diantaranya adalah motivasi kerja, budaya organisasi, kompetensi guru, lingkungan sekolah, supervisi akademik, efikasi guru, iklim sekolah, disiplin guru dan masih banyak variabel yang lainnya

Persamaan regresi yang terbentuk yaitu : $Y = 86,187 + 0,095X_1$ Persamaan regresi sederhana yang terbentuk dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) 86,187 artinya apabila nilai kepemimpinan kepala sekolah dianggap konstan, maka kinerja guru memiliki nilai konstan sebesar 86,187.

2) 0,095 menunjukkan nilai koefisien regresi yang positif, artinya apabila nilai kepemimpinan kepala sekolah semakin meningkat, maka kinerja guru akan semakin baik.

Diperoleh nilai sig. 0,000 dan nilai t_{hitung} . Nilai sig. < 0,05 dan nilai t_{hitung} > t_{tabel} yaitu 2,824 > 1,969, dari hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan variabel kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Syahputri (2022) yang menyebutkan Hasil penelitian menemukan kepemimpinan kepala sekolah sangat berperan dalam meningkatkan semangat kerja guru dalam melaksanakan tugasnya sehingga dapat tercipta kondisi kerja yang harmonis dan menyenangkan. Dengan demikian guru akan lebih bersemangat dalam membina siswa baik akademik maupun non akademiknya. Dengan demikian, kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh terhadap kinerja guru sehingga kinerja guru tidak lepas dari pengaruh kepemimpinan kepala sekolah. Karena semakin baik kepemimpinan kepala sekolah maka semakin meningkatkan kinerja guru dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik.

2. Pengaruh Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru

Iklim sekolah adalah peraturan suasana social atau lingkungan belajar. segala sesuatu yang di alami oleh guru dan warga sekolah ketika berinteraksi di dalam lingkungan sekolah. Hasil analisis dengan menggunakan analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa iklim sekolah berpengaruh negatif terhadap kinerja guru MI swasta di Kecamatan Warung Asem. Hal ini membuktikan bahwa dimensi-dimensi dan indikator-indikator iklim sekolah yang digunakan dalam penelitian ini tidak mampu meningkatkan kinerja guru MI swasta di Kecamatan Warungasem.

Berdasarkan hasil penelitian dan uji statistic yang dilakukan diperoleh koefisien korelasi SDM terhadap kinerja guru adalah sebesar -0,311 dengan signifikansi 0,227. Nilai korelasi menunjukkan bahwa hubungan iklim sekolah terhadap kinerja termasuk kategori sangat lemah. Hal ini tidak sesuai penelitian yang dilakukan oleh Azizah (2019) yang berjudul Pengaruh Iklim Sekolah Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMA Negeri 2 Madiun. Dalam penelitiannya menjelaskan bahwa iklim sekolah sebagai suatu intangible yang sangat penting untuk sebuah organisasi dan dianalogikan dengan kepribadian seorang individu. Iklim sekolah didefinisikan sebagai suasana di tempat kerja yang mencakup berbagai norma yang kompleks, nilai, harapan, kebijakan dan prosedur yang mempengaruhi pola perilaku individu

dan kelompok, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa berdasarkan teori-teori iklim sekolah yang diterapkan, dan didukung dengan data hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa iklim sekolah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru

Uji F menunjukkan nilai signifikansi 0,000 dan F hitung 1,475. Sedangkan F tabel adalah 3,11 sehingga F hitung < F table, Artinya tidak terdapat pengaruh positif iklim sekolah terhadap kinerja guru.

Besarnya pengaruh iklim sekolah terhadap kinerja guru dapat dilihat pada nilai R^2 yaitu sebesar 0,013. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh iklim sekolah terhadap kinerja guru adalah 1,3%. Sisanya, sebesar 98,7% dipengaruhi oleh variabel lain. Hal ini ini tidak sejalan dengan penelitian Dongoran (2020) yang menyebutkan Iklim kerja yang positif adalah kondisi yang kondusif untuk menciptakan kerja yang produktif. Perlu tercipta komunikasi yang baik antar warga sekolah, keterbukaan, saling menghormati, pengaruh yang akrab, keterlibatan guru dalam mengambil keputusan, dan penghargaan atas prestasi yang telah dicapai agar guru dapat menjalankan tugasnya dengan semangat dan senang hati sehingga pekerjaan dilakukan secara maksimal.

Persamaan regresi yang terbentuk yaitu $Y = 105,034 - 0,113X_2$

Persamaan regresi sederhana yang terbentuk dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) 105,034 artinya apabila nilai iklim sekolah dianggap konstan, maka kinerja guru memiliki nilai konstan sebesar 105,034.
- 2) -0,113 menunjukkan nilai koefisien regresi yang negatif, artinya koefisien regresi sebesar 0,113 menunjukkan bahwa apabila iklim sekolah meningkat sebesar 1 persen maka kinerja guru akan menurun sebesar 0,113 persen dengan asumsi variabel bebas yang lain konstan

Diperoleh nilai sig. 0,227 dan nilai t_{hitung} -1,214. Nilai sig. $> 0,05$ dan nilai $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ yaitu $-1,214 < -1,969$, dari hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan tidak terdapat pengaruh yang signifikan variabel iklim sekolah terhadap kinerja guru

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Azizah (2019). Hasil penelitian menemukan Iklim sekolah SMA Negeri 2 Madiun termasuk kategori baik dengan frekuensi sebanyak 20 orang dengan presentase 31,1%, dan dalam kategori sedang dengan frekuensi sebanyak 39 orang dengan presentase 61%, dan dalam kategori kurang baik dengan frekuensi sebanyak 5 orang dengan presentase 7,9%. Dengan demikian secara umum dapat dikatakan bahwa iklim sekolah SMA Negeri 2 Madiun dalam kategori sedang sebanyak 39 orang dengan presentase 61%

3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru

Disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu sikap atau tingkah laku yang sesuai dengan peraturan dari suatu organisasi baik dalam bentuk

tulisan maupun tidak.. Hasil analisis dengan menggunakan analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru MI swasta Di Kecamatan Warungasem. Hal ini membuktikan bahwa dimensi-dimensi dan indikator-indikator disiplin kerja yang digunakan dalam penelitian ini mampu meningkatkan kinerja guru MI swasta di Kecamatan Warungasem.

Berdasarkan hasil penelitian dan uji statistic yang dilakukan diperoleh koefisien korelasi disiplin kerja terhadap kinerja guru adalah sebesar 0,291 dengan signifikansi 0,039. Nilai korelasi menunjukkan bahwa hubungan SDM terhadap kemandirian santri termasuk kategori lemah. Hal ini sesuai penelitian yang dilakukan oleh Syahputri (2022) hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan disiplin kerja guru terhadap kinerja guru dapat diartikan bahwa kedisiplinan guru dalam menjalankan tugasnya menjadi salah satu faktor dalam meningkatkan kinerja guru. Artinya, disiplin kerja yang tinggi akan mampu membangun kinerja yang profesional, karena pemahaman disiplin yang baik guru mampu mencermati aturan-aturan dan langkah strategis dalam melaksanakan proses kegiatan belajar mengajar sedangkan jika disiplin yang rendah akan menurunkan kinerjanya sehingga menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi.

Uji F menunjukkan nilai signifikansi 0,039 dan F hitung 5,243. Sedangkan F tabel adalah 3,11 sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$, Artinya

terdapat pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja guru. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Wanda dkk (2023) yang menyebutkan memperlihatkan disiplin kerja berpengaruh positif serta signifikan pada kinerja guru. Pengaruh positif memperlihatkan jika pengaruh disiplin kerja ialah satu arah pada kinerja guru ataupun dapat dikatakan disiplin kerja secara baik atau tinggi dapat memberikan pengaruh pada kinerja guru yang tinggi ataupun baik, oleh karena itu sebaiknya jika disiplin kerja buruk ataupun rendah jadi kinerja guru nantinya dapat buruk atau rendah. Signifikansi pengaruh memperlihatkan disiplin kerja yang memegang peran krusial untuk peningkatan kinerja guru.

Besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru dapat dilihat pada nilai R^2 yaitu sebesar 0,084. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru adalah 8,4%. Sisanya, sebesar 91,6% dipengaruhi oleh variabel lain. Hal ini sejalan dengan penelitian Syahputri (2022) yang Besar pengaruh disiplin kerja guru terhadap kinerja guru 41,3% sisanya 58,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang bukan menjadi variabel dalam penelitian ini. Nilai koefisien determinan memberikan pengertian bahwa keterkaitan antara disiplin kerja guru dengan kinerja adalah signifikan atau positif. Artinya, semakin tinggi tingkat disiplin kerja guru akan semakin tinggi pula kinerja tersebut.

Persamaan regresi yang terbentuk yaitu : $Y = 84,456 +$

$0,103X_3$. Persamaan regresi sederhana yang terbentuk dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) 84,456 artinya apabila nilai disiplin guru dianggap konstan, maka kinerja guru memiliki nilai konstan sebesar 84,456.
- 2) 0,103 menunjukkan nilai koefisien regresi yang positif, artinya apabila disiplin guru semakin meningkat, maka kinerja guru akan semakin baik.

Diperoleh nilai sig. 0,039 dan nilai t_{hitung} 2,171. Nilai sig. $< 0,05$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,171 > 1,969$, dari hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan variabel disiplin kerja terhadap kinerja guru.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Wanda (2023) Hal ini ditunjukkan berdasarkan yang didapat dari hasil regresi linier sederhana (Uji-t) yaitu diperoleh ($2.842 > 1.9863$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$) artinya tolak H_0 serta terima H_a oleh karena itu bisa disimpulkan jika dengan parsial dinyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja pada kinerja guru pada SD Negeri di Kecamatan Sematang Borang Kota Palembang. Penelitian yang dilakukan juga didukung dari penelitian Hakim (2017) melaksanakan penelitian mengenai Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Guru di SMK Teknik Dipanegara Tebing Tinggi. Hasil uji secara serentak diketahui bahwa etos kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif serta signifikan pada efektivitas kerja guru tidak berpengaruh positif serta signifikan

pada efektifitas kerja guru di SMK Teknik Dipanegara, serta disiplin kerja memiliki pengaruh positif serta signifikan pada efektifitas kerja guru di SMK Teknik Dipanegara Tebing Tinggi.

4. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah dan disiplin kerja terhadap kinerja guru

Kinerja guru merupakan hasil kerja atau kemampuan kerja nyata yang dapat dicapai oleh seorang guru dalam menjalankan tugasnya sehingga menghasilkan pekerjaan yang berkualitas dan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.. Hasil analisis regresi menyebutkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru Hal ini menandakan bahwa dimensi-dimensi dan indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian mampu meningkatkan kinerja guru MI Swsata di Kecamatan Warungasem

Bedasarkan penelitian dan uji statistik yang dilakukan diperoleh Sig. F Change sebesar 0,000. Artinya nilai Sig. F Change < 0,05 sehingga dapat disimpulkan terdapat hubungan antara variabel kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Nilai koefisien korelasi variabel kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah dan disiplin kerja terhadap kinerja guru ditunjukkan dengan nilai R sebesar 0,765. Nilai tersebut jika dilihat pada tabel pedoman koefisien korelasi masuk pada kategori "kuat".

Nilai sig. sig. 0,000 dan nilai F hitung 9,240. Nilai sig. < 0,05 dan nilai F_hitung > F_tabel yaitu $9,240 > 3,11$, dari hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru

Untuk nilai determinasi (Adjusted R2) kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, dan partisipasi orang tua terhadap mutu pendidikan sebesar 0,582. Hal ini menunjukkan bahwa besamya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru adalah 58,2 %. Sisanya, sebesar 41,8% dipengaruhi oleh variabel lain.

Persamaan regresi yang terbentuk adalah $Y = 34,431 + 0,218X_1 + 0,380X_2 - 0,072X_3$

$$Y = 86,785 + 0,089X_1 - 0,104X_2 + 0,094X_3$$

Persamaan regresi sederhana yang terbentuk dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a) 86,785 artinya apabila nilai kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah, dan disiplin kerja dianggap konstan, maka kinerja guru memiliki nilai konstan sebesar 86,785 satuan.
- b) 0,089 menunjukkan nilai koefisien regresi yang positif, artinya apabila nilai kepemimpinan kepala sekolah semakin meningkat, maka kinerja guru juga akan semakin baik dengan asumsi iklim sekolah, dan disiplin kerja konstan.
- c) -0,104 menunjukkan nilai koefisien regresi yang negatif,

artinya apabila nilai iklim sekolah semakin meningkat, maka kinerja guru akan semakin kurang baik dengan asumsi kepemimpinan kepala sekolah, dan disiplin kerja konstan.

- d) 0,094 menunjukkan nilai koefisien regresi yang positif, artinya apabila nilai disiplin kerja semakin meningkat, maka kinerja guru juga akan semakin baik dengan asumsi kepemimpinan kepala sekolah, dan iklim sekolah konstan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Khorunnisa (2023) Hasil yang ditunjukkan di penelitian ialah kepemimpinan kepala sekolah dan disiplin kerja berpengaruh dengan signifikan dan simultan pada guru dalam hal kinerja pada SD Negeri di Kecamatan Sematang Borang Kota Palembang. Penelitian ini memiliki kemampuan dalam pembuktian hipotesis ketiganya. Berpengaruhnya kepemimpinan kepala sekolah dan disiplin kerja berkontribusi kepada kinerja guru bernilai 0,247 atau 24,7%.

D. Kesimpulan

1. Hasil uji deskriptif diperoleh bahwa variabel kepemimpinan kepala sekolah pada kategori tidak baik, dengan skor tertinggi yaitu pada dimensi supervisor dengan skor sebesar 0,694 dan skor terendah pada dimensi educator sebesar 0,357. Terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru yang dinyatakan dalam persamaan

regresi sederhana $Y=86,187+0,095X_1$. Kekuatan korelasi sebesar sebesar 0,310 dengan kontribusi sebesar 9,6%. Sisanya, sebesar 90,4% dipengaruhi oleh variabel lain.

2. Hasil uji deskriptif diperoleh bahwa variabel iklim sekolah termasuk dalam kategori tidak baik, dengan skor tertinggi adalah pada dimensi aspek sosial sebesar 0,558 dan skor terendah pada dimensi budaya sebesar 0,270... Terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru yang dinyatakan dalam persamaan regresi sederhana $Y = 105,034 - 0,113X_2$. Kekuatan korelasi sebesar sebesar -0,113 dengan kontribusi adalah 1,3%. Sisanya, sebesar 98,7% dipengaruhi oleh variabel lain.
3. Hasil uji deskriptif diperoleh bahwa variabel disiplin pada kategori kurang baik, dengan skor tertinggi yaitu pada dimensi ketepatan waktu sebesar 0,532 dan skor terendah pada dimensi menggunakan peralatan kantor sebesar 0,334. Terdapat pengaruh negative disiplin kerja terhadap kinerja guru yang dinyatakan dalam persamaan regresi sederhana $Y = 84,456 + 0,103X_3$. Kekuatan korelasi sebesar sebesar 0,291 dengan kontribusi sebesar 9,6%. Sisanya, 8,4%. Sisanya, sebesar 91,6% dipengaruhi oleh variabel lain.
4. Hasil uji deskriptif diperoleh bahwa variabel kinerja guru sekolah pada kategori tidak baik,

bahwa faktor dari variabel kinerja guru dengan skor tertinggi yaitu dimensi evaluasi sebesar 0,412 dan skor terendah pada dimensi perencanaan sebesar 0,368. Terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru yang dinyatakan dalam persamaan regresi berganda $Y = 86,785 + 0,089X_1 - 0,104X_2 + 0,094X_3$. Kekuatan korelasi sebesar 0,763, dengan kontribusi 58,2 %. Sisanya, sebesar 41,8% dipengaruhi oleh variabel lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, S. 2014. *Manajemen Perguruan Tinggi*. Jakarta: Kencana
- Abdullah, Ridwan. 2014. *Inovasi Pembelajaran*. Jakarta: Bumi Aksara
- Amin Alhusaini, dkk. 2020. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*. 4 (3): 2166-2172
- Askar Yaman. 2020. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tunjangan Profesi Guru, dan Iklim Sekolah terhadap Kinerja Guru SMK Negeri di Kota Makassar. *Jurnal Pendidikan Islam dan Keguruan*. 2 (1): 29-48
- Arikunto, Suharsimi, 2013. *Prosedur Penelitian suatu pendekatan Praktik*. Jakarta: Renika Cipta.
- Arwan, 2011. *Sinopsis Pengaruh Kepribadian*, Jakarta: pasca UNI.
- Ayu lestari, dkk. 2022. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Sekolah terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Pamenang Kabupaten Merangin Jambi. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*. 11(2): 83-90
- Bolanle, A.O. 2013. *Principals Leadership skills and School Effectiveness: the case of south western nigeria*. Word Journal of education
- Boonla, D and Theputtharat, S. 2014. *The relationship between the leadership style and School Effectiveness in school under the office of secondary education*. *Procedia social and behavioral sciences*
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete dengan program SPSS*. Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hamzah, B. Uno. 2014. *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hartiwi, H., Kozlova, A. Y., & Masitoh, F. (2020). The Effect of Certified Teachers and Principal Leadership toward Teachers' Performance. *International Journal Of Educational Review*. 2(1): 70-88
- Ideswal, dkk. 2020. Kontribusi Iklim Sekolah Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*. 4(2): 460-466

- Indrianto, Nur dan Supomo, Bambang. 2002. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Penerbit BFEE UGM
- Ivanova, T., Gubanova, N., Shakirova, I., & Masitoh, F. (2020). Educational technology as one of the terms for enhancing public speaking skills. *Universidad y Sociedad*. 12(2): 154-159.
- Karyawati, Suhesti. Dkk. 2017. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Iklim Sekolah Terhadap Efektivitas Sekolah Dasar Di Kecamatan Slawi. *Jurnal Manajemen Pendidikan*. 6(1): 101-116
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: Rosda
- Marno dan Triyo Supriyatno, 2008. *Manajemendan Kepemimpinan Pendidikan Islam*. Bandung: PT Refika Aditama
- Mulyasa, 2009. *Menjadi kepala sekolah profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nastiti Amalda dan Lantip Diat Prasojo. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja Guru, Disiplin Kerja Guru, Dan Kedisiplinan Siswa Terhadap Prestasi Belajar Siswa. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*. 6 (1): 11-21
- Niasari Vebriani. 2022. pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Sekolah terhadap Kedisiplinan Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Profesi Guru*. 5 (1): 32-38
- Priansa, D,J. 2014. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta
- Pudjiastuti, dan Sriwidodo. 2011. Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja SMP Negeri 1 Purwodadi Grobogan. *Jurnal Sumber Daya Manusia*. 5 (2): 120-131
- Purwoko, Sidik. 2018. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Komitmen Guru, Disiplin Kerja Guru, Dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMK. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*. 6(2): 149-162
- Rachmawati, Tutik dan Daryanto. 2013. *Penilaian Kierja Guru dan Angka Kreditnya*. Yogyakarta: Gava Media
- Retno dan Irena. 2016. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompetensi Guru dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kota Bandung. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis & Entrepreneurship*. 10 (2): 1-7
- Robbins.,& Judge. (2012). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*.Buku 1. Edisi kedua belas. Alih Bahasa: Diana Angelica, Ria Cahyani, dan Abdul Rosyid. Jakarta: Salemba Empat.
- Soengeng Ysh, A.Y, dan Abdullah Ghufron. 2018. *Kepala Sekolah: Teacher, Leader dan Manager*. Yogyakarta: Magnum Pustaka Utama

- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi.* Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Sugiono. 2007. *Metode Penelitian Pendidikan pendekatan kuantitatif, Kualitatif.* Bandung: Alfa Beta
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kualitatif.* Bandung: Alfa Beta
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian kuantitatif, Kualitatif dan R&D.* Bandung: Alfa Beta
- Sulistyo dan Wijayanto. 2015. Meningkatkan Kinerja Ditinjau dari Kedisiplinan dan motivasi kerja guru di SD Negeri X Kecamatan Tanggusarjo Kabupaten Grobogan. Prosiding seminar nasional pendidikan : 281-287
- Sumandhinata,Y,K. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Non Edukatif di salah satu Universitas Swasta di Bandung. *Journal & Proceeding Unsoed.* 8 (1): 1-12
- Susanto, Ahmad. 2016. *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru.* Jakarta: Prenadamedia Group
- Sutrisno. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Kencana
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Kencana