

Volume 9 Nomor 3 Desember 2024

E-ISSN 2541-0938 P-ISSN 2657-1528

JURNAL PENDIDIKAN EKONOMI  
**JURKAMI**

**JURKAMI**

**VOLUME 9  
NOMOR 3**

**SINTANG  
DESEMBER  
2024**

**DOI  
10.31932**

**E-ISSN  
2541-0938  
P-ISSN  
2657-1528**

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KINERJA GURU TERHADAP GAYA  
KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DI SMP NEGERI 12 LUBUKLINGGAU

Murlina Nisusmiati<sup>✉</sup>, Fitria<sup>2</sup>, Hardi Mulyono<sup>3</sup>, Nasruddin<sup>4</sup>, Ade Kurniawan<sup>5</sup>

Program Studi Manajemen Universitas Bina Insan, Indonesia<sup>12345</sup>

✉Corresponding Author Email: [murlina\\_nisusmiati@univbinainsan.ac.id](mailto:murlina_nisusmiati@univbinainsan.ac.id)

Author Email : [fitria@univbinainsan.ac.id](mailto:fitria@univbinainsan.ac.id)<sup>2</sup>, [hardi\\_mulyono@univbinainsan.ac.id](mailto:hardi_mulyono@univbinainsan.ac.id)<sup>3</sup>,  
[nasruddin@univbinainsan.ac.id](mailto:nasruddin@univbinainsan.ac.id)<sup>4</sup>, [ade\\_kurniawan@gmail.com](mailto:ade_kurniawan@gmail.com)<sup>5</sup>.

Article History:

Received: August 2024

Revision: November 2024

Accepted: November 2024

Published: December  
2024

Keywords:

Work discipline,  
Performance,  
Leadership Style,  
Schools.

Abstract:

The first problem is weak supervision and monitoring of the implementation of employee duties. Second, there is still a distribution of duties from the principal to employees which is not in accordance with the employee's expertise. This indicates that the leadership carried out has not been effective. Another problem with this research is that some teachers still do not adhere to time regulations, there are still teachers who do not make lesson plans. Based on this, this research was conducted to determine work discipline and teacher performance regarding leadership styles. The design of this research is quantitative research. This research uses observation, questionnaire, and documentation data collection methods. The analysis techniques used are simple linear regression analysis, correlation coefficient, *t* test, multiple linear regression analysis, coefficient of determination and *F* test. This research is expected to contribute to understanding how an effective leadership style can improve work discipline and teacher performance as well as provide recommendations to improve the quality of education in schools. The results of the research show that Work Discipline and Teacher Performance have a significant effect on the leadership style of the principal at SMP Negeri 12 Lubuklinggau.

Abstrak:

Permasalahan pertama lemahnya pengawasan dan memonitor pelaksanaan tugas pegawai. Kedua, masih adanya pembagian tugas dari Kepala Sekolah kepada pegawai yang tidak sesuai dengan keahlian pegawai. Ini menandakan kepemimpinan yang dilakukan belum berjalan secara efektif. Masalah lainnya Masalah dengan penelitian ini adalah Sebagian tenaga guru masih belum taat terhadap aturan waktu, masih adanya tenaga guru yang tidak membuat rencana pembelajaran. Berdasarkan hal tersebut maka riset ini dilakukan untuk mengetahui disiplin kerja dan kinerja guru terhadap gaya kepemimpinan. Desain penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data observasi, kuesioner, dan dokumentasi. Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier sederhana, koefisien korelasi, uji *t*, analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi dan uji *F*. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam memahami bagaimana gaya kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan disiplin kerja dan kinerja guru serta memberikan rekomendasi untuk meningkatkan kualitas guruan di sekolah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dan Kinerja Guru berpengaruh signifikan terhadap gaya kepemimpinan kepala sekolah di SMP Negeri 12 Lubuklinggau.

Sejarah Artikel

Diterima: Agustus 2024

Direvisi: November 2024

Disetujui: November  
2024

Diterbitkan: Desember  
2024

Kata kunci:

Disiplin kerja,  
Kinerja,  
Gaya Kepemimpinan,  
Sekolah.



How to Cite: Murlina Nisusmiati, Fitria, Hardi Mulyono, Nasruddin, Ade Kurniawan. 2024. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kinerja Guru Terhadap Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Di SMP Negeri 12 Lubuklinggau. Jurnal Pendidikan Ekonomi (JURKAMI), 9 (3) DOI : 10.31932/jpe.v9i3.3745



## PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan dasar dari semua bidang kehidupan. Pendidikan memainkan peran esensial dalam membentuk sumber daya manusia yang unggul dan memiliki daya saing (Rismawati *et al.*, 2024). Salah satu bentuk luaran dari sebuah Pendidikan adalah guru. Guruan bertujuan untuk mempersiapkan siswa menjadi manusia yang berakhlak mulia, berpengetahuan, dan hidup mandiri. Permasalahan guruan yang dihadapi bangsa Indonesia adalah masih rendahnya mutu guruan pada setiap jenjang dan satuan guruan. Rendahnya mutu dan relevansi guruan tersebut dipengaruhi sejumlah faktor, antara lain mutu proses pembelajaran yang belum mampu menciptakan proses pembelajaran yang berkualitas, distribusi tenaga guru yang tidak merata serta pendayagunaan yang belum efisien belum menghasilkan kinerja tenaga guru secara optimal. Guru profesional harus mampu mewujudkan suasana pembelajaran yang menyenangkan dan membuat peserta didik merasa nyaman menuntut ilmu Bersama. Selanjutnya mampu merencanakan, melaksanakan pembelajaran yang kondusif, merancang, evaluasi dan mengembangkan potensi (Fitri *et al.*, 2022). Dalam proses tersebut peserta didik merupakan subjek belajar dan guru merupakan subjek yang mengajar (Lilis *et al.*, 2023).

Pemerintah dalam rangka mensiasati peningkatan mutu guruan mencoba menggulirkan Undang-Undang Guru dan Dosen Nomor 14 tahun 2005 yang di dalamnya, diantaranya menyatakan, untuk menjamin perluasan dan pemerataan akses, peningkatan mutu dan relevansi serta tata cara pemerintahan yang baik dan

akuntabilitas guruan yang mampu menghadapi tantangan sesuai dengan tuntutan perubahan kehidupan lokal, nasional, dan global perlu dilakukan pemberdayaan dan peningkatan kinerja tenaga guru.

Tenaga guru merupakan kunci utama untuk meningkatkan kualitas guruan. Karena persyaratan penting bagi terwujudnya guruan yang bermutu adalah apabila pelaksanaannya dilakukan oleh guru yang keprofesionalnya dapat diandalkan. Selain itu juga tenaga guru dituntut untuk memiliki kinerja yang baik. Kinerja menurut (Priansa, 2016). Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat, atau kemampuan, namun merupakan perwujudan dari kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian.

Kepemimpinan di era globalisasi akan mengalami tuntutan yang semakin kompleks. Kepemimpinan adalah kemampuan individu dengan menggunakan kekuasaannya melakukan proses mempengaruhi, memotivasi, dan mendukung usaha yang memungkinkan orang lain memberikan kontribusi pada pencapaian tujuan organisasi (Wibowo, 2017). Pemimpin yang melaksanakan kepemimpinannya secara efektif dapat mengerahkan pegawai atau bawahannya kearah tujuan yang di cita-citakan.

Gaya Pemimpin yang melaksanakan kepemimpinannya secara efektif dapat menggerakkan pegawainya kearah tujuan yang dicita-citakan akan menjadi panutan teladan. Gaya kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju tercapainya sasaran dan tujuan. Peran pemimpin dalam perkembangan organisasi memegang posisi



strategis untuk memotivasi pegawai agar berkinerja tinggi dan mengarahkan mereka untuk melakukan aktivitasnya menuju pada pencapaian visi-misi organisasi. Oleh karena itu dibutuhkan kepemimpinan yang bisa memotivasi bawahan, memimpin bawahan untuk bekerja dengan baik, dan mengajak bawahan agar memiliki komitmen untuk mencapai visi misi organisasi (Badeni, 2017).

Gaya kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan mendorong sejumlah orang (dua orang atau lebih) agar bekerja sama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah pada tujuan Bersama (Bangun, 2016).

Disiplin yang ada pada seorang pemimpin merupakan kekuatan pendorong yang mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan organisasi. Kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan. Dengan disiplin yang baik berarti sumber daya manusia sadar dan bersedia mengerjakan semua tugasnya dengan efektif dan efisien.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam memahami bagaimana gaya kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan disiplin kerja dan kinerja guru serta memberikan rekomendasi untuk meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah. Pengamatan awal yang dilakukan peneliti pada Sekolah SMP Negeri 12 Kota Lubuklingga. Pada aspek Disiplin Kerja, sebagian tenaga guru masih belum taat terhadap aturan waktu, misalnya datang sering terlambat tapi pulang lebih cepat dari jam kerja yang telah ditetapkan; Sebagian tenaga guru masih belum taat terhadap aturan waktu, Beberapa tenaga guru tidak taat terhadap peraturan sekolah yang telah ditetapkan. Sehubungan dengan kinerja pegawai, masih adanya tenaga guru yang tidak bisa diajak untuk bekerja sama

dalam menyelesaikan pekerjaan; Belum optimalnya kinerja yang dianggap baik dan memenuhi standart; Masih adanya tenaga guru yang tidak menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Permasalahan terkait dengan gaya kepemimpinan meliputi, Kepala Sekolah kurang melakukan pengawasan dan memonitor pelaksanaan tugas pegawainya. Masih adanya pembagian tugas dari Kepala Sekolah kepada pegawai yang tidak sesuai dengan keahlian pegawai, dibuktikan dengan surat pembagian tugas. Berdasarkan pada uraian di atas, maka penelitian ini dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Kinerja Guru Terhadap Kinerja Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Pada SMP Negeri 12 Kota Lubuklinggau”**.

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh Pengaruh Disiplin Kerja dan Kinerja Guru Terhadap Kinerja Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Pada SMP Negeri 12 Kota Lubuklinggau.

## **METODE PENELITIAN**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif (Sugiyono, 2017). Langkah awal dalam penelitian ini adalah merumuskan masalah penelitian. Selanjutnya membuat instrumen penelitian berupa kuesioner, menganalisis data, langkah selanjutnya membuat kesimpulan hasil penelitian dan memberikan saran atau masukkan kepada objek penelitian tentang hasil yang diperoleh dari penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga guru di SMP Negeri 12 Lubuklinggau yang berjumlah 34 orang, yang terdiri dari 23 ASN dan 11 Honorer. Penentuan sampel dengan menggunakan teknik Sampling Jenuh Menurut (Sugiyono, 2017), sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai



sampel, jadi sampel pada penelitian ini berjumlah 34 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu observasi, kuisisioner dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Sederhana, Koefisien Korelasi, Uji t, Analisis Regresi Linier Berganda, Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>), dan Uji F

### HASIL DAN PEMBAHASAN

Instrumen yang diambil peneliti berdasarkan teori tentang disiplin kerja, kinerja tenaga guru dan gaya kepemimpinan. Dalam pembuatan instrumen, peneliti menyesuaikan instrumen dari teori para ahli dengan berdasarkan tempat yang diteliti. Sebuah instrumen dikatakan valid jika mampu

mengukur apa yang hendak diukur dari variabel yang diteliti. Teknik yang digunakan untuk uji validitas ini adalah *korelasi product moment* dari pearson dengan tingkat kepercayaan 5 % ( $\alpha = 0,05$ ) dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor masing-masing item dengan skor totalnya. Untuk menguji tingkat ke validan dan reliabel kuesioner, untuk itu peneliti melakukan uji coba instrumen penelitian dengan menyebarkan kuisisioner ke 15 orang tenaga guru di SMP Negeri 02 Kota Lubuklinggau, dan apabila hasil dari uji coba tersebut valid dan reliabel peneliti dapat meneruskan penelitian untuk 34 orang tenaga guru di SMP Negeri 12 Kota Lubuklinggau. Dalam menguji validitas dan reliabilitas, peneliti menggunakan bantuan program SPSS For Windows 22.

**Tabel 1: Uji Validitas Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>)**

| No | Pernyataan        | <i>Corrected Item-Total Correlation</i> | Nilai $r_{\text{tabel Sig 5\%}}$<br>N=15 | Ket          |
|----|-------------------|---|--|--------------|
| 1  | Disiplin kerja 1  | 0.710                                   | 0,514                                    | <b>Valid</b> |
| 2  | Disiplin kerja 2  | 0.558                                   | 0,514                                    | <b>Valid</b> |
| 3  | Disiplin kerja 3  | 0.672                                   | 0,514                                    | <b>Valid</b> |
| 4  | Disiplin kerja 4  | 0.729                                   | 0,514                                    | <b>Valid</b> |
| 5  | Disiplin kerja 5  | 0.568                                   | 0,514                                    | <b>Valid</b> |
| 6  | Disiplin kerja 6  | 0.788                                   | 0,514                                    | <b>Valid</b> |
| 7  | Disiplin kerja 7  | 0.760                                   | 0,514                                    | <b>Valid</b> |
| 8  | Disiplin kerja 8  | 0.659                                   | 0,514                                    | <b>Valid</b> |
| 9  | Disiplin kerja 9  | 0.749                                   | 0,514                                    | <b>Valid</b> |
| 10 | Disiplin kerja 10 | 0.739                                   | 0,514                                    | <b>Valid</b> |
| 11 | Disiplin kerja 11 | 0.821                                   | 0,514                                    | <b>Valid</b> |
| 12 | Disiplin kerja 12 | 0.739                                   | 0,514                                    | <b>Valid</b> |
| 13 | Disiplin kerja 13 | 0.821                                   | 0,514                                    | <b>Valid</b> |
| 14 | Disiplin kerja 14 | 0.724                                   | 0,514                                    | <b>Valid</b> |
| 15 | Disiplin kerja 15 | 0.901                                   | 0,514                                    | <b>Valid</b> |

Sumber: data olahan.

Berdasarkan tabel di 1 di atas, dari kelima belas pernyataan uji validitas instrumen disiplin kerja dengan jumlah responden sebanyak 15 orang, semua

pernyataan dinyatakan valid, hal tersebut dikarenakan setiap nilai *Corrected Item-Total Correlation* terhadap total item nya lebih besar dari nilai  $r_{\text{tabel}}$ ,  $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ ,  $r_{\text{tabel}}$  diperoleh dari



tabel *Product moment* taraf signifikan 5% dengan  $N = 20$  diperoleh nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0,514. Dengan demikian kuesioner penelitian dapat digunakan untuk penelitian. Dari lima belas pernyataan nilai  $r$  hitung tertinggi adalah pernyataan no 15 yaitu nilai  $r$  hitungnya 0.901, dan memiliki tingkat validitas

sangat tinggi, karena terletak antara  $0,80 < r_{xy} \leq 1,00$ , Dan nilai  $r$  hitung terendah terdapat pada pernyataan no 2 yaitu 0,558, dan memiliki tingkat validitas sedang, kerana terletak antara  $0,40 < r_{xy} \leq 0,60$ , setelah diinterpretasi besarnya koefisien korelasi menurut (Sugiono, 2020).

**Tabel 2 Uji Validitas Kinerja Tenaga Guru ( X<sub>2</sub> )**

| No | Pernyataan     | <i>Corrected Item-Total Correlation</i> | Nilai $r_{tabel}$ Sig 5% N=15 | Ket          |
|----|----------------|---|-------------------------------|--------------|
| 1  | Kinerja guru 1 | 0.617                                   | 0,514                         | <b>Valid</b> |
| 2  | Kinerja guru 2 | 0.521                                   | 0,514                         | <b>Valid</b> |
| 3  | Kinerja guru 3 | 0.716                                   | 0,514                         | <b>Valid</b> |
| 4  | Kinerja guru 4 | 0.675                                   | 0,514                         | <b>Valid</b> |
| 5  | Kinerja guru 5 | 0.588                                   | 0,514                         | <b>Valid</b> |
| 6  | Kinerja guru 6 | 0.786                                   | 0,514                         | <b>Valid</b> |
| 7  | Kinerja guru 7 | 0.564                                   | 0,514                         | <b>Valid</b> |
| 8  | Kinerja guru 8 | 0.835                                   | 0,514                         | <b>Valid</b> |
| 9  | Kinerja guru 9 | 0.604                                   | 0,514                         | <b>Valid</b> |

Sumber: data olahan

Berdasarkan tabel di 2 di atas, dari sembilan pernyataan uji validitas instrumen kinerja tenaga guru dengan jumlah responden sebanyak 15 orang, semua pernyataan dinyatakan valid, hal tersebut dikarenakan setiap nilai *Corrected Item-Total Correlation* terhadap total item nya lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$ ,  $r_{hitung} > r_{tabel}$ ,  $r_{tabel}$  diperoleh dari tabel *Product moment* taraf signifikan 5% dengan  $N = 15$  diperoleh nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0,514 Dengan demikian

kuesioner penelitian dapat digunakan untuk penelitian. Dari lima sembilan pernyataan nilai  $r$  hitung tertinggi adalah pernyataan no 8 yaitu nilai  $r$  hitungnya 0.835, dan memiliki tingkat validitas sangat tinggi, karena terletak antara  $0,80 < r_{xy} \leq 1,00$ , dan nilai  $r$  hitung terendah terdapat pada pernyataan no 2 yaitu 0,521, dan memiliki tingkat validitas sedang, kerana terletak antara  $0,40 < r_{xy} \leq 0,60$ , setelah diinterpretasi besarnya koefisien korelasi menurut (Sugiono et al., 2020).

**Tabel 3: Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (Y)**

| No | Pernyataan          | <i>Corrected Item-Total Correlation</i> | Nilai $r_{tabel}$ Sig 5% N=15 | Ket          |
|----|---------------------|---|-------------------------------|--------------|
| 1  | Gaya kepemimpinan 1 | 0.624                                   | 0,514                         | <b>Valid</b> |
| 2  | Gaya kepemimpinan 2 | 0.854                                   | 0,514                         | <b>Valid</b> |
| 3  | Gaya kepemimpinan 3 | 0.751                                   | 0,514                         | <b>Valid</b> |
| 4  | Gaya kepemimpinan 4 | 0.813                                   | 0,514                         | <b>Valid</b> |
| 5  | Gaya kepemimpinan 5 | 0.832                                   | 0,514                         | <b>Valid</b> |
| 6  | Gaya kepemimpinan 6 | 0.687                                   | 0,514                         | <b>Valid</b> |
| 7  | Gaya kepemimpinan 7 | 0.774                                   | 0,514                         | <b>Valid</b> |
| 8  | Gaya kepemimpinan 8 | 0.792                                   | 0,514                         | <b>Valid</b> |
| 9  | Gaya kepemimpinan 9 | 0.576                                   | 0,514                         | <b>Valid</b> |

Sumber: data olahan



Berdasarkan tabel di 3 di atas, dari sembilan pernyataan uji validitas instrumen gaya kepemimpinan dengan jumlah responden sebanyak 15 orang, semua pernyataan dinyatakan valid, hal tersebut dikarenakan setiap nilai *Corrected Item-Total Correlation* terhadap total item nya lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$ ,  $r_{hitung} > r_{tabel}$ ,  $r_{tabel}$  diperoleh dari tabel *Product moment* taraf signifikan 5% dengan  $N = 15$  diperoleh nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0,514 Dengan demikian

kuesioner penelitian dapat digunakan untuk penelitian. Dari sembilan pernyataan nilai  $r$  hitung tertinggi adalah pernyataan no 2 yaitu nilai  $r$  hitungnya 0.854, dan memiliki tingkat validitas sangat tinggi, karena terletak antara  $0,80 < r_{xy} \leq 1,00$ , dan nilai  $r$  hitung terendah terdapat pada pernyataan no 9 yaitu 0,576, dan memiliki tingkat validitas sedang, karena terletak antara  $0,40 < r_{xy} \leq 0,60$ , setelah diinterpretasi besarnya koefisien korelasi menurut (Sugiono et al., 2020).

**Tabel 4: Reliability Statistics**

| Variabel          | Cronbach's Alpha | $r_{tabel}$ Product Moment | Keterangan |
|-------------------|------------------|----------------------------|------------|
| Disiplin kerja    | 0.942            | 0,514                      | Reliabel   |
| Kinerja guru      | 0.881            | 0,514                      | Reliabel   |
| Gaya kepemimpinan | 0.920            | 0.514                      | Reliabel   |

Sumber: data olahan.

Berdasarkan tabel 4 diatas diketahui nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel disiplin kerja 0.934, kinerja tenaga guru 0.949, dan gaya kepemimpinan 0.908. jika dibandingkan dengan  $r_{tabel}$ , maka hasil *Cronbach's Alpha* ketiga variabel lebih besar dari  $r_{tabel}$  0,514. Berarti kuesioner variabel disiplin kerja, kinerja tenaga guru dan gaya kepemimpinan adalah realibel dan semua pernyataan dapat digunakan dalam penelitian.

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Gaya Kepemimpinan kepala sekolah di SMP 12 Lubuklinggau**

Berdasarkan uji statistik  $t$  (uji parsial) menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap gaya kepemimpinan, hal tersebut ditunjukkan dari nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ , yaitu  $15.941 > 0,681$  (table

uji  $t$  dapat dilihat pada lampiran) dengan  $dk = 34$  dan tingkat signifikan  $sig = 0,000$ , berarti bahwa secara parsial variabel disiplin kerja memiliki dampak signifikan Terhadap gaya kepemimpinan. Hal ini menunjukkan hipotesis pada penelitian ini terbukti atau hipotesis diterima. Pengaruh tersebut juga didukung dari hasil perhitungan pengolahan data kuesioner, jawaban responden menyatakan Tenaga guru memiliki disiplin tinggi supaya dapat meningkatkan kinerja yang diberikan. Tugas yang diberikan kepada Tenaga guru sesuai dengan kemampuan Tenaga guru. Pimpinan memberikan teladan dalam bekerja. Pimpinan lebih disiplin dalam bekerja daripada Tenaga guru. Sejalan dengan pendapat (Hamali, 2016), disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi, baik tertulis maupun tidak tertulis. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang



dilakukan oleh (Samhana *et al.*, 2020) Hasil analisis data menggunakan aplikasi Komputer SPSS 25 dengan hasil regresinya adalah  $Y = 13,292 + 0,597X_1 + 0,150X_2$ , variabel  $X_1$  sebesar 0,597 dan variabel  $X_2$  sebesar 0,150. Ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru, ditunjukkan oleh koefisien korelasi sebesar 0,530 dan koefisien determinasi sebesar 0,281 Nilai  $F_{hitung} = 16.015 > F_{tabel} = 3,11$ . Berdasarkan hasil penelitian hendaknya kepala sekolah memberikan pelatihan berkelanjutan, melakukan evaluasi terhadap guru, memberikan apresiasi dan penghargaan dan melakukan komunikasi terbuka. kepeimpinan adalah proiseis dan peirilakuseioirang peimimpin dalam meimpeingaruhi peirilaku dan meindayagunakan parabawahannya agarmau beikeirja sama dalam meilaksanakan tugas dan tanggungjawab untuk meincapai tujuan peirusahaan (Hidayat *et al.*, 2024). Hasil riset lain Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja guru serta Kedisiplinan tidak berpengaruh terhadap kinerja guru (Perkasa & Mulyanti, 2023). Ini menandakan bahwa gaya kepimpinan memiliki dampak besar dalam pengelolaan sebuah organisasi.

### **Pengaruh Kinerja Tenaga Guru Terhadap Gaya Kepemimpinan di SMP 12 Lubuklinggau**

Berdasarkan uji statistik t (uji parsial) menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap gaya kepemimpinan, hal tersebut ditunjukkan dari nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ , yaitu  $7.632 > 0,681$  (table uji t dapat dilihat pada lampiran) dengan

$dk = 34$  dan tingkat signifikan  $sig = 0,000$ , berarti bahwa secara parsial variabel kinerja tenaga guru memiliki dampak signifikan Terhadap gaya kepemimpinan. Hal ini menunjukkan hipotesis pada penelitian ini terbukti atau hipotesis diterima. Pengaruh tersebut juga didukung dari hasil perhitungan pengolahan data kuesioner, jawaban responden menyatakan Tenaga guru menggunakan media pembelajaran sesuai dengan materi pelajaran yang diberikan. Tenaga guru menetapkan materi ajaran berdasarkan karakteristik siswa. Tenaga guru membentuk kelompok belajar siswa, memantau kegiatan itu agar siswa dapat menggunakan waktu belajarnya dengan baik. Sejalan dengan pendapat (Ramdani *et al.*, 2023), Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai tenaga guru dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Simatupang *et al.*, 2022), Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial budaya sekolah terhadap kinerja guru, untuk kecerdasan intelektual juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Namun disiplin memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja guru. Kompetensi memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja guru (Mukhtar *et al.*, 2020) (Linggi, 2021). Begitu pula menurut Wahyungingsih (2021)

pengaruh kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil penelitian hendaknya kepala sekolah membangun lingkungan kerja yang kondusif, guru meningkatkan kinerja dengan profesionalisme, proaktif dan melakukan kerjasama.

### **Pengaruh Disiplin Kerja dan Kinerja Tenaga Guru Terhadap Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah di SMP 12 Lubuklinggau**



Dari hasil perhitungan diperoleh besarnya nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,911 yang berarti bahwa 91,1% baiknya disiplin kerja dan kinerja tenaga guru dapat dijelaskan oleh indikator-indikator yang ada di dalam ruangan dan pelatihan, sedangkan sisanya sebesar (100% - 91,1% = 8,9%) dijelaskan oleh sebab-sebab variabel yang lain. Dari hasil uji F diperoleh nilai  $f_{hitung}$  sebesar = 159.332 lebih besar dari nilai  $f_{tabel} = 2,92$ , maka  $H_a$  : Di terima dan  $H_0$  : Ditolak. Yang berarti ada pengaruh yang signifikan disiplin kerja dan kinerja tenaga guru secara bersama-sama terhadap gaya kepemimpinan di SMP 12 Lubuklinggau. Pimpinan memberikan dorongan agar menjadi lebih baik dalam melaksanakan pekerjaan. Pemimpin memberikan semangat kepada pegawai agar memiliki kemauan mengembangkan bakat dan kemampuannya untuk merealisasikan diri di lingkungan kerjanya. Pemimpin rela menghadapi tuntutan demi mencapai tujuan yang diharapkan. Untuk dapat meningkatkan kinerja tenaga guru diperlukan peningkatan kemampuan tenaga guru untuk dapat menggunakan media pembelajaran sesuai dengan materi pelajaran yang diberikan. Tenaga guru menetapkan materi ajaran berdasarkan karakteristik siswa. Tenaga guru membentuk kelompok belajar siswa, memantau kegiatan itu agar siswa dapat menggunakan waktu belajarnya dengan baik. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Simatupang *et al.*, 2022), Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial budaya sekolah terhadap kinerja guru, untuk kecerdasan intelektual juga

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Namun disiplin memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja guru. Kompetensi memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fiannisa *et al.*, 2024 menyatakan Gaya kepemimpinan terhadap kinerja Guru melalui disiplin kerja secara positif dan signifikan. Menurut Muyasaroh *et al.*, 2024 bahwa gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil penelitian hendaknya kepala sekolah melakukan kepemimpinan transformasional dengan membangun visi bersama, memberi inspirasi dan motivasi, fokus pada pengembangan profesionalisme guru dan meningkatkan komunikasi yang efektif

## **PENUTUP**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang peneliti lakukan maka dapat disimpulkan bahwa:

- a. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap gaya kepemimpinan di SMP Negeri 12 Lubuklinggau
- b. Kinerja tenaga guru berpengaruh signifikan terhadap gaya kepemimpinan di SMP Negeri 12 Lubuklinggau
- c. Disiplin kerja dan kinerja tenaga guru berpengaruh signifikan terhadap gaya kepemimpinan di SMP Negeri 12 Lubuklinggau.

### **Saran**

- d. Sebagai bahan masukan bagi Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 12 Lubuklinggau dalam menentukan kebijakan yang berhubungan dengan usaha untuk meningkatkan Disiplin Kerja, kinerja tenaga guru, Hendaknya sekolah melakukan pembinaan yang terencana agar pelaksanaan Disiplin



Kerja setiap tenaga guru semakin meningkat dengan cara meningkatkan keadilan, sanksi hukuman, dan ketegasan agar menjadi lebih baik lagi.

- e. Dalam penelitian lanjutan mengenai pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja dan kinerja pegawai, disarankan agar meneliti variabel-variabel lain yang berhubungan dengan kinerja pegawai yang belum diteliti dalam penelitian ini, agar dapat dikembangkan pada penelitian selanjutnya.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Badeni. (2017). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Alfabeta.
- Bangun, W. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Erlangga.
- Fiannisa, M., Datuk, B., & Rambe, M. F. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 7(1), 43-58.
- Fitri, M., Imelda, A., & Arifin, M. T. (2022). Analisis Strategi Guru IPS dalam Mengelola Kelas untuk Memotivasi Belajar Siswa. *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JURKAMI)*, 7(1), 35-45.
- Hamali, A. Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Hidayat, M. S., Perkasa, D. H., Abdullah, M. A. F., Febrian, W. D., Purnama, Y. H., Deswindi, L., & Ekhsan, M. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di PT Kalimutu Mitra Perkasa. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 6(1), 287-297.
- Lilis, B., Achmadi, A., & Basri, M. (2023). PENGEMBANGAN PERANGKAT UNTUK PEMBELAJARAN FLIPPED CLASSROOM BERBASIS KEARIFAN LOKAL PADA MATA PELAJARAN EKONOMI. *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JURKAMI)*, 8(2), 369-378.
- Linggi, Y. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Otomotif SMK Kristen Tagari Toraja Utara. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(1), 507-513.
- Mukhtar, A., & Luqman, M. D. (2020). Pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru dan prestasi belajar siswa di kota makassar. *Idaarrah*, 4(1), 1-15.
- Muyasaroh, I., Miyono, N., & Prayito, M. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di SD Negeri Kecamatan Kandangan Kabupaten Temanggung. *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 9(2), 803-817.
- Perkasa, D. H., & Mulyanto, H. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Guru. *Revenue: Lentera Bisnis Manajemen*, 1(04), 149-161.
- Priansa, D. J. (2016). *Perencanaan Dan Pengembangan SDM (Revisi)*. Alfabeta.
- Ramdani, A., Yulistia, R. T., & Oktaviani, N. F. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMK Islam Paniis. *JMCBUS*, 4 Nomor 1.
- Rismawati, N., Nafiati, D. A., Azami, T., & Hendaryati, N. (2024). COOPERATIVE LEARNING: ALTERNATIF UNTUK MENINGKATKAN COMMUNICATION SKILL PADA SEKOLAH BOARDING. *Jurnal*



739 | **Murlina Nisusmiati, Fitria, Hardi Mulyono, Nasruddin, Ade Kurniawan.** *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kinerja Guru Terhadap Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Di Smp Negeri 12 Lubuklinggau.*

*Pendidikan* *Ekonomi*  
(*JURKAMI*), 9(2), 538-553.

Samhana, S. Z., Agung, S., & Subakti, J. (2020). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 3, No. 2.

Simatupang, S., Silalahi, M., & Butarbutar, M. (2022). Budaya sekolah, kecerdasan intelektual, disiplin dan kompetensi serta pengaruh nya terhadap kinerja guru. Vol.16 No.9.

Sugiyono. (2017). *Metodologi Penelitian Manajemen*. Alfabeta.

Sugiono, Noerdjanah, dan Afrianti, W. (2020). Uji Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur SG Posture Evaluation. *Jurnal Keterampilan Fisik* . Vol 5(1

Wahyuningsih, R. (2021). Pengaruh kompetensi pedagogik dan kompetensi professional guru terhadap kinerja guru di MAN 3 Jombang. *Jurnal Cahaya Mandalika* ISSN 2721-4796 (*online*), 2(2), 95-102.

Wibowo, W. (2017). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers.

