

# Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru pada SDIT Al-Lauzah Tangerang Selatan

Topaz Baida<sup>1\*</sup>, I Nyoman Marayasa<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia

ARTICLE INFO	ABSTRACT
<p><b>Article history:</b> Received (12-01-2024) Revised (12-02-2024) Accepted (15-02-2024)</p> <p><b>Keywords:</b> Leadership Style, Work Discipline, Teacher Performance</p>	<p><i>The aim of this research is to determine the influence of leadership style and work discipline on teacher performance at SDIT AL-LAUZAH South Tangerang in . method used is quantitative. The population in this study was 51 respondents sampling technique used saturated sampling and obtained a sample of 51 respondents. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, coefficients of determination and hypothesis testing. The results of this research are that Leadership Style has a significant effect on Employee Performance with a coefficient of determination value of 92.1% and the hypothesis test obtained t count &gt; t table or (23.911 &gt; 2.009). Work Discipline has a significant effect on Employee Performance with a coefficient of determination value of 92.3% and hypothesis testing obtained t count &gt; t table or (24.284 &gt; 2.009). Leadership Style and Work Discipline simultaneously have a significant effect on Employee Performance with the regression equation <math>Y = 1.323 + 0.472 X_1 + 0.495 X_2</math>. The coefficient of determination value is 94.5% while the remaining 35.9% is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained calculated F value &gt; F table or (399.520 &gt; 2.798).</i></p>
<p><b>Kata Kunci:</b> Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kinerja Guru</p>	<p><b>ABSTRAK</b> Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja baik secara parsial dan simultan terhadap kinerja guru pada SDIT AL-LAUZAH Tangerang Selatan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 51 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel sebanyak 51 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru dengan nilai koefisien determinasi sebesar 92,1% dan uji hipotesis diperoleh t hitung &gt; t tabel atau (23,911 &gt; 2,009). Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru dengan nilai koefisien determinasi sebesar 92,3% dan uji hipotesis diperoleh t hitung &gt; t tabel atau (24,284 &gt; 2,009). Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru dengan persamaan regresi <math>Y = 1,323 + 0,472 X_1 + 0,495 X_2</math>. Nilai koefisien determinasi sebesar 94,5% sedangkan sisanya sebesar 35,9% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung &gt; F tabel atau (399,520 &gt; 2,798).</p>



This is an open access article under the CC BY-SA license. Copyright © 2024 by Author. Published by Yayasan Pendidikan Mulia Buana (YPMB)

## 1. PENDAHULUAN

Pada era perkembangan zaman yang semakin pesat, perhatian terhadap sumber daya manusia (SDM) menjadi salah satu faktor krusial dalam mencapai tujuan suatu perusahaan. Untuk meraih kesuksesan, perusahaan perlu memastikan bahwa mereka memiliki tenaga kerja yang berkualitas dan mampu memanfaatkan sumber daya dengan maksimal. Manusia adalah penggerak utama di balik setiap proses yang terjadi di dalam perusahaan. Meskipun teknologi dan peralatan canggih digunakan, peran manusia tetap tak tergantikan dalam pengawasan dan pengelolaan segala hal yang terjadi. Oleh karena itu, SDM menjadi faktor yang sangat menentukan kesuksesan atau kegagalan suatu perusahaan.

Perusahaan adalah entitas yang mengorganisasi kegiatan produksi dan pengumpulan berbagai faktor produksi untuk menghasilkan barang dan jasa. Ada perusahaan yang terdaftar secara resmi di

\*Corresponding author.  
E-mail: topazbaida@gmail.com

pemerintah, dan ada pula yang tidak. Perusahaan yang terdaftar di pemerintah memiliki badan usaha yang sah yang menyatakan legalitas operasional mereka. Tujuan utama perusahaan adalah untuk memperoleh keuntungan, yang dicapai melalui proses produksi yang efisien dan pengelolaan sumber daya secara efektif.

Sumber daya manusia adalah elemen yang sangat penting dalam setiap organisasi. Salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan perusahaan adalah kualitas SDM yang dimilikinya. Untuk itu, manajemen SDM yang baik dan tepat menjadi kunci utama dalam mengelola para karyawan, termasuk pemimpin dan guru yang merupakan bagian penting dalam perusahaan. Dalam hal ini, gaya kepemimpinan seorang pemimpin memiliki peran vital dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan kondusif. Kepemimpinan yang baik akan meningkatkan motivasi para karyawan, yang pada gilirannya akan berpengaruh pada kinerja mereka. Pemimpin yang efektif mampu menyesuaikan gaya kepemimpinan mereka sesuai dengan tingkat kompetensi dan kebutuhan individu dalam tim.

Perusahaan juga memiliki berbagai fungsi yang saling terkait, seperti fungsi produksi, pemasaran, keuangan, dan personalia. Fungsi-fungsi ini harus saling mendukung untuk mencapai tujuan perusahaan. Manajemen yang baik akan mampu menyelaraskan fungsi-fungsi ini untuk mencapai hasil yang optimal. Dalam konteks ini, peran manajer dan pemimpin dalam perusahaan sangat penting untuk memastikan bahwa setiap karyawan bekerja dengan efektif dan sesuai dengan tujuan yang ditetapkan.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam perusahaan memiliki pengaruh besar terhadap kinerja para karyawan, khususnya para guru. Guru yang bekerja di dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin mereka. Ketika seorang pemimpin menunjukkan kepemimpinan yang baik, hal ini akan mendorong para guru untuk meningkatkan kinerja mereka dan berkontribusi secara maksimal bagi tujuan organisasi. Dalam hal ini, pemimpin berfungsi untuk meningkatkan motivasi dan semangat kerja para guru untuk mencapai kinerja yang lebih baik.

Kinerja guru dapat diukur dari hasil pekerjaan yang mereka lakukan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Kinerja yang baik dapat terlihat dalam bentuk ide-ide baru yang mereka ciptakan untuk menyelesaikan masalah pembelajaran. Untuk itu, sangat penting bagi sekolah atau lembaga pendidikan untuk dapat mengukur dan meningkatkan kinerja guru guna mencapai tujuan pendidikan yang lebih baik. Beberapa tujuan utama dari pembuatan teori kinerja guru adalah meningkatkan kualitas pengajaran, mengembangkan profesionalisme guru, mengevaluasi kinerja secara objektif, meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, serta memperbaiki kurikulum yang ada.

Penelitian ini dilakukan di SDIT Al-Lauzah yang terletak di Jl. Palapa, Serua, Ciputat, Kota Tangerang Selatan. SDIT Al-Lauzah adalah sekolah yang mengintegrasikan kurikulum nasional dengan pendekatan multiple intelligences, dengan fokus pada pengembangan karakter siswa. Penelitian ini bertujuan untuk menilai kinerja guru dan gaya kepemimpinan yang diterapkan di sekolah tersebut. Berdasarkan data yang ada, terdapat penurunan kinerja guru pada tahun 2021 dan 2022 dibandingkan dengan tahun 2023. Meskipun ada peningkatan, kinerja guru masih jauh dari target yang diinginkan. Beberapa aspek yang menjadi kendala dalam pencapaian kinerja optimal adalah kedisiplinan guru, kualitas kerja, dan kuantitas kerja.

Data penilaian kinerja guru pada tahun 2021 dan 2022 menunjukkan nilai yang cukup rendah, dengan rata-rata penilaian hanya mencapai 71,20% pada 2021 dan 71,00% pada 2022. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor, salah satunya adalah rendahnya kedisiplinan guru dalam menjalankan tugas mereka. Pada tahun 2023, terdapat peningkatan signifikan dengan nilai rata-rata penilaian kinerja mencapai 78,20%. Peningkatan ini menunjukkan bahwa ada upaya untuk memperbaiki kinerja guru, meskipun masih ada aspek yang perlu diperbaiki lebih lanjut.

Selain itu, penelitian ini juga mencatat adanya masalah dalam hubungan antara atasan dan bawahan, serta kurangnya delegasi wewenang dan dorongan dari pemimpin kepada para guru. Aspek-aspek ini memengaruhi kedisiplinan dan kinerja guru, yang pada gilirannya berpengaruh pada pencapaian tujuan pendidikan di sekolah tersebut. Data pra-survei menunjukkan bahwa sebagian besar guru merasa hubungan dengan atasan mereka kurang baik, dan pemimpin kurang memberikan bimbingan serta dorongan untuk meningkatkan kinerja mereka.

Disiplin kerja dalam suatu organisasi adalah hal yang sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Disiplin adalah tindakan mematuhi aturan dan norma yang berlaku dalam suatu organisasi atau perusahaan. Dalam hal ini, disiplin kerja guru menjadi aspek yang harus diperhatikan untuk mencapai kinerja yang optimal. Berdasarkan hasil pra-survei, terdapat beberapa masalah terkait disiplin kerja guru di SDIT Al-Lauzah, seperti keterlambatan dalam datang ke sekolah dan ketidaktaatan terhadap peraturan yang ada. Hal ini tentu saja berdampak pada kinerja guru secara keseluruhan.

Penurunan kinerja guru yang teridentifikasi dalam penelitian ini menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara harapan dan kenyataan dalam pelaksanaan tugas di SDIT Al-Lauzah. Banyak guru yang belum mampu melaksanakan tugasnya dengan baik dan penuh tanggung jawab. Ini mengindikasikan

bahwa ada masalah dalam sistem manajerial dan pengelolaan sumber daya manusia yang perlu diperbaiki agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Salah satu solusi yang bisa diterapkan adalah memperbaiki gaya kepemimpinan dan meningkatkan disiplin kerja para guru.

Melalui penelitian ini, terlihat bahwa kepemimpinan yang baik, serta pengelolaan disiplin dan kinerja guru yang efektif, adalah kunci untuk mencapai tujuan perusahaan atau sekolah. Peningkatan kinerja guru tidak hanya bergantung pada pelatihan atau pengembangan profesional, tetapi juga pada peran aktif pemimpin dalam menciptakan lingkungan yang mendukung. Pemimpin yang mampu mengarahkan dan memberikan bimbingan yang tepat akan mampu meningkatkan kinerja guru secara signifikan. Oleh karena itu, perusahaan atau sekolah perlu memastikan bahwa aspek-aspek ini diperhatikan dengan serius untuk menciptakan kinerja yang optimal dan mencapai tujuan yang diinginkan.

Meski sudah ada berbagai penelitian yang membahas mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, masih banyak aspek yang dapat diteliti lebih dalam, terutama dalam konteks pendidikan di lembaga pendidikan seperti SDIT Al-Lauzah. Penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun ada peningkatan kinerja guru, masih ada ketimpangan dalam kedisiplinan dan hubungan antara atasan dan bawahan yang belum banyak dibahas dalam literatur yang ada. Selain itu, penelitian ini juga dapat menggali lebih lanjut mengenai bagaimana penerapan kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan kinerja guru dalam konteks yang lebih spesifik. Penelitian lebih lanjut perlu dilakukan untuk mengidentifikasi faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru, seperti pengaruh budaya organisasi, teknologi pendidikan, dan pendekatan manajerial yang lebih modern.

## **2. TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **Gaya Kepemimpinan**

Menurut pendapat Thoha dalam Retnowulan (2017:101) Gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba memengaruhi perilaku orang lain untuk mencapai tujuannya. Menurut Hidayat (2018:143) Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya sehingga kinerja organisasi dan tujuan organisasi dapat dimaksimalkan, serta memotivasi Guru sehingga diharapkan akan menghasilkan produktivitas yang tinggi. (DI TAMBAH SINOPSIS) menurut pendapat sendiri. Dalam era baru gaya kepemimpinan diartikan secara lebih luas, bukan sekedar kemampuan mempengaruhi, yang lebih penting adalah kemampuan memberi inspirasi kepada pihak lain, agar mereka secara proaktif tergugah untuk melakukan berbagai tindakan demi tercapainya visi, misi dan organisasi.

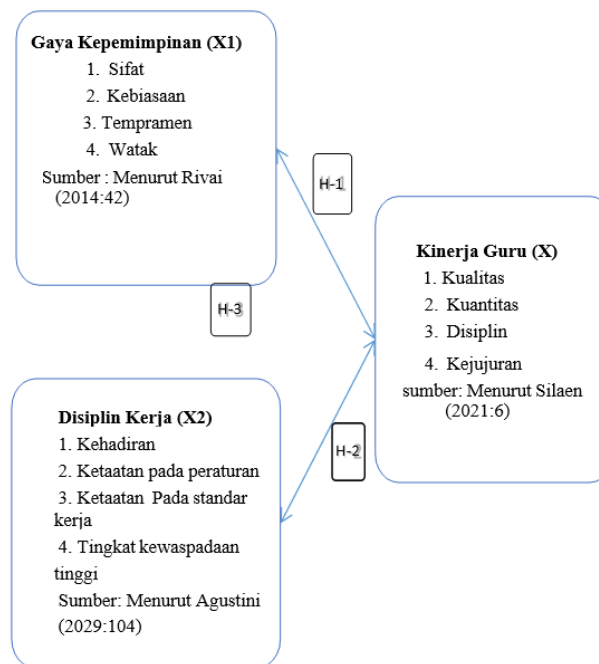
### **Disiplin Kerja**

Menurut Sutrisno (2019) memaparkan bahwa disiplin kerja yang baik akan meningkatkan kinerja Guru dalam hal ini guru sehingga mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang rendah akan menurunkan kinerja Guru sehingga menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi. Menurut Sutrisno (2017:96), disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya, disiplin Guru yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Hasibuan (2017:193) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Kasmir (2019:182) kinerja adalah hasil kerja dan tindakan yang dicapai dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu, Afandi (2021:83-84) kinerja adalah kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan atau meningkatkan kegiatan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan. Kinerja menjadi masalah utama dalam sebuah organisasi atau lembaga instansi, melalui sebuah proses dan dibutuhkan evaluasi secara berkelanjutan. Menurut Kasmir (2019:184) kinerja ialah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu. Menurut Silaen (2021:30) menyatakan bahwa "kinerja karyawan yaitu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik". Sedangkan menurut Mangkunegara (2017:67) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan

kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Selain itu menurut Hasibuan (2017:94).



**Gambar 1 Kerangka Berpikir**

### Hipotesis

H1: Diduga terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru di SDIT AL- LAUZH

H2: Diduga terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SDIT AL- LAUZH

H3: Diduga terdapat pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SDIT AL-LAUZH

### 3. METODE

Penelitian ini menggunakan metode Kuantitatif di karenakan hasil pengamatan yang kami amati di konversikan ke dalam angka-angka yang di analisis menggunakan statistik.pengertian data kuantitatif itu sendiri yaitu, menurut (sugiyono,2015) adalah Data berbentuk angka atau data kuantitatif yang diangkakan Berdasarkan pernyataan diatas bahwa metode Kuantitatif adalah metode yang berisi mengungkapkan pemecahan masalah yang ada sekarang berdasarkan data yang aktual, yakni dengan menyajikan data, menganalisis dan menginterpretasikanya. peneliti mengambil penelitian di SDIT. AL Lauzah Alasan yang melatarbelakangi peneliti melakukan penelitian di SDIT. AL Lauzah karena ada permasalahan yang menyangkut kinerja di sekolah tersebut. Penelitian ini penulis lakukan dilakukan pada sekolah SDIT. AL Lauzah yang berlokasi Jl. palapa No 7, RT 03/RW.18, Serua, Kec. Ciputat, Kota Tangerang Selatan, Banten 15414. Dalam penelitian ini populasi yang di gunakan adalah Guru SDIT AL-Lauzah pada Kecamatan . Ciputat Tangerang yang berjumlah 51 orang. Prosedur pengambilan sample di lakukan dengan menyebarkan kuesioner dengan beberapa pertanyaan kepada seluruh 51 Guru yang di jadikan sample. Dari jawaban responden tersebut kemudian dilakukan tabulasi menurut klarifikasi yang di tentukan kemudian dilakukan pembobotan dengan presentase. Dalam penelitian ini kuesioner yang dibuat berupa pertanyaan mengenai Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Kinerja Guru dengan jawaban mengacupada skala Likert : Sangat Tidak Setuju (bobot 1 ), Tidak Setuju (bobot 2), Kurang Setuju (bobot 3), Setuju (bobot 4) dan Sangat Setuju (bobot 5). Dalam penelitian in uji regresi liner berganda digunakan untuk membuktikan sejauh mana hubungan motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja Guru. Menurut Sugiyono (2016:277) berpendapat analisi regresi digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variable dependet bila nilai variable independent dinaikan/diturunkan.

### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Pengaruh Regresi Linier

##### Tabel 1 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel GayaKepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja

**Guru (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.812	1.302		1.392	.170
gaya kepemimpinan	.946	.040	.960	23.911	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Data diolah oleh penulis (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 1,812 + 0,946 X_1$ . Maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Nilai konstanta sebesar 1,812 diartikan bahwa jika variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja Guru (Y) sebesar 1,812 poin. Nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) sebesar 0,946 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja ( $X_2$ ), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja Guru (Y) sebesar 0,946 poin.

**Tabel 2 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Guru (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.120	1.270		1.669	.102
Disiplin	.944	.039	.961	24.284	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Data diolah oleh penulis (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 2,120 + 0,944 X_2$ . Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Nilai konstanta sebesar 2,120 diartikan bahwa jika variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja Guru (Y) sebesar 2,120 poin. Nilai koefisien regresi disiplin kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,944 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja Guru (Y) sebesar 0,944 poin.

**Tabel 3 Hasil Uji Regresi**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.323	1.120		1.181	.243
Gaya Kepemimpinan	.472	.114	.478	4.121	.000
Disiplin	.495	.114	.504	4.343	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Data diolah oleh penulis (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 1,323 + 0,472 X_1 + 0,495 X_2$ . Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Nilai konstanta sebesar 1,323 diartikan bahwa jika variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) tidak dipertimbangkan maka kinerja Guru (Y) hanya akan bernilai sebesar 1,323 poin. Nilai gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) 0,472 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja ( $X_2$ ), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja Guru (Y) sebesar 0,472 poin. Nilai disiplin kerja ( $X_2$ ) 0,495 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel pengaruh gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja (Y) sebesar 0,495 poin.

**Analisis Koefisien Korelasi (r)**

**Tabel 4 Hasil Uji Koefisien Korelasi GayaKepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja (Y)**

Correlations	
--------------	--

		Gaya Kepemimpinan	Kinerja
Gaya Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	.960**
	Sig. (2-Tailed)		.000
	N	51	51
Kinerja	Pearson Correlation	.960**	1
	Sig. (2-Tailed)	.000	
	N	51	51

\*\* . Correlation Is Significant At The 0.01 Level (2-Tailed).

Sumber: Data diolah oleh penulis (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,960 di mana nilai tersebut berada pada interval 0,800- 1,000 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat.

**Tabel 5 Hasil Uji Koefisien Korelasi Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Guru (Y)**

Correlations			
		Disiplin	Kinerja
Disiplin	Pearson Correlation	1	.961**
	Sig. (2-Tailed)		.000
	N	51	51
Kinerja	Pearson Correlation	.961**	1
	Sig. (2-Tailed)	.000	
	N	51	51

\*\* . Correlation Is Significant At The 0.01 Level (2-Tailed).

Sumber: Data diolah oleh penulis (2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,961 di mana nilai tersebut berada pada interval 0,800- 1,000 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat.

**Tabel 6 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.971 <sup>a</sup>	.943	.941	3.25250

a. Predictors: (Constant), gaya kepemimpinan, disiplin  
b. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Data diolah, 2024

Diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,971 di mana nilai tersebut berada pada interval 0,800- 1,000 artinya variabel pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja mempunyai hubungan yang sangat kuat kepada kinerja Guru.

### Analisis Koefisien Determinasi

**Tabel 7 Hasil Uji Koefisien Determinasi gaya kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Guru (Y)**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.960 <sup>a</sup>	.921	.919	3.79939

a. Predictors: (Constant), gaya kepemimpinan  
b. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Data diolah oleh penulis (2024)

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,921 maka dapat disimpulkan variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap variabel kinerja Guru sebesar 92,1% sedangkan sisanya sebesar  $(100-92,1\%) = 8\%$  dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

**Tabel 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi disiplin (X2) Terhadap Kinerja Guru (Y)**

Model Summary <sup>b</sup>				
----------------------------	--	--	--	--

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.961 <sup>a</sup>	.923	.922	3.74558
a. Predictors: (Constant), disiplin				
b. Dependent Variable: kinerja				

Sumber : Data diolah oleh penulis (2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,923 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja Guru sebesar 92,3%sedangkansisanya sebesar  $(100-92,3\%) = 7\%$  dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

**Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.971 <sup>a</sup>	.943	.941	3.25250
a. Predictors: (Constant), gaya kepemimpinan, disiplin				
b. Dependent Variable: kinerja				

Sumber : Data diolah oleh penulis (2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,943 maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja Guru sebesar 94,3% sedangkan sisanya sebesar  $(100-94,3\%) = 5,7\%$  dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

**Uji Hipotesis**

**Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)**

**Tabel 10 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.812	1.302		1.392	.170
	gaya kepemimpinan	.946	.040	.960	23.911	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Data diolah oleh penulis (2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (23,911 > 2,009) Hal tersebut diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H01 ditolak dan Ha1 diterima,hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja Guru.

**Pengaruh disiplin kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)**

**Tabel 11 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.120	1.270		1.669	.102
	disiplin	.944	.039	.961	24.284	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Data diolah oleh penulis (2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (24,284 > 2,009). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H02 ditolak dan Ha2diterima,hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerjaterhadap kinerja Guru.

**Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)**

**Tabel 12 Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan**

ANOVA <sup>a</sup>
--------------------

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8452.847	2	4226.423	399.520	.000 <sup>b</sup>
	Residual	507.781	48	10.579		
	Total	8960.627	50			
a. Dependent Variable: kinerja						
b. Predictors: (Constant), disiplin, gaya kepemimpinan						

Sumber: Data diolah oleh penulis (2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (399,520 > 2,798), hal ini juga diperkuat dengan signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H0 ditolak dan Ha3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap kinerja Guru

### Pembahasan Hasil Penelitian

#### Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi  $Y = 1,812 + 0,946 X_1$ , nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,960 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,921 atau sebesar 92,1% sedangkan sisanya sebesar 7,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (23,911 > 2,009). Dengan demikian H0 ditolak dan Ha diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja Guru.

#### Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai persamaan regresi  $Y = 2,120 + 0,944 X_2$ , nilai koefisien korelasi sebesar 0,961 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,923 atau sebesar 92,3% sedangkan sisanya sebesar 7,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (24,284 > 2,009). Dengan demikian H0 ditolak dan Ha3 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan Disiplin Kerja terhadap kinerja Guru.

#### Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja Guru dengan diperoleh persamaan regresi  $Y = 1,323 + 0,472 X_1 + 0,495 X_2$ . Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,971 artinya memiliki hubungan yang Sangat kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 94,3% sedangkan sisanya sebesar 5,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > Ftabel atau (399,520 > 2,798). Dengan demikian H0 ditolak dan Ha diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap kinerja Guru.

## 5. PENUTUP

Gaya Kepemimpinan berdampak signifikan terhadap Kinerja guru persamaan regresi dengan persamaan regresi  $Y = 1,812 + 0,946 X_1$ , nilai korelasi sebesar 0,960 menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 92,1% dan uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau (23,911 > 2,009). Oleh karena itu H0 ditolak dan Ha diterima yang artinya terdapat pengaruh signifikan variabel Gaya Kepemimpinan terhadap variabel kinerja Guru. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru dengan persamaan regresi  $Y = 2,120 + 0,944 X_2$  nilai korelasi sebesar 0,961 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 92,3% dan uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau (24,284 > 2,009). Dengan demikian H0 ditolak dan Ha2 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru. Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru dengan persamaan regresi  $Y = 1,323 + 0,472 X_1 + 0,495 X_2$ . Nilai korelasi sebesar 0,971 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang Sangat kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 94,3% sedangkan sisanya sebesar 5,7% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (399,520 > 2,798). Dengan demikian H0 ditolak dan Ha3 diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru.

## 6. DAFTAR PUSTAKA

- A.F Stoner, James dan Edward Freeman (eds), Manajemen Jilid I, terj. Alexander Sindoro, Jakarta: PT Prahallindo, 2014.
- Abdus Salam, (2014), Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia), Ghalia, Jakarta.
- Afandi. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator).
- Amalia Rizki dan Sandi Eka Suprajang. 2017. Analisis Kedisiplinan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada Guru PT Griya Asri Mandiri Blitar. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (Penataran)*, 2 : 49– 56.
- Andayani, T. B. N., & Hirawati, H. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sdm Terhadap Kinerja Guru Pt Pos Indonesia Cabang Kota Magelang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 3(2), 11.
- Aprianti, V., & Solihin, D. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gelatik Supra Tangerang Selatan. *Jurnal PERKUSI: Pemasaran, Keuangan dan Sumber Daya Manusia*, 3(1), 91-102.
- Arikunto, S. (2017). Pengembangan Instrumen Penelitian dan Penilaian Program. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. Manajemen Penilaian Kinerja Guru. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media.
- Chassanah, U. (2022). Korelasi kepemimpinan terhadap kinerja Guru pada pt. Pratama abadi industri tangerang selatan. *Profit: Jurnal Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(4), 114-120.
- Edy Sutrisno, (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta.
- Edy Sutrisno, (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta.
- Ghozali, I. (2017). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS.
- Handoko, T. Hani. 2012. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. BPF.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, A. (2018). Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru Pada Suku Dinas Kebersihan Kota Administrasi Jakarta Timur.
- Indriyani, W., & Solihin, D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Prima Freshmart Cabang Tangerang Kota. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, 2(4), 531-541.
- Kasmir. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Depok: Rajawali Pers.
- Katiandagho, C., Mandey, S. L., & Mananeke, L. (2014). Pengaruh Disiplin Kerja Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Pada Pt. Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 2(3).
- Kho, L. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru pada CV Sumber Cipta Agung (Doctoral dissertation, Prodi Manajemen).
- Kurniawan, P., & Solihin, D. (2023). THE INFLUENCE OF WORKLOAD, CAREER DEVELOPMENT, AND COMPENSATION ON TURNOVER INTENTION AT PT PRIMA UFUK SEMESTA. *SULTANIST: Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 11(1), 23-32.
- Kurniawan, P., Sunarsi, D., & Solihin, D. (2022). The Effect of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance at The Health Department of Tangerang Selatan City. *International Journal of Education, Information Technology, and Others*, 5(2), 271-279.
- Marwansyah. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua, Alfabeta, Bandung.
- Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, Vol. 3 (3), 24–32.
- Pratiwi, C., & Mulyaningrum, S. E. (2022). Pengaruh pengembangan karier dan lingkungan kerja terhadap kinerja Guru pada pt jasa dan kepariwisataan jabar (perseroda) kota bandung (Doctoral dissertation, Universitas Pasundan Bandung).

- Rivai. V. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori Ke Praktik. Edisi pertama. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. 2016. Manajemen, Jilid 1 Edisi 13, Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P, Erlangga, Jakarta.
- Santoso, Singgih. (2017). Menguasai statistik dengan SPSS 24. Jakarta: PT. Elexmedia Komputindo. Keneth Laudon & Jane Laudon (2015:16)[2].
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.
- Susilowati, S., & Suryati, S. (2023). Pengaruh budaya organisasi, stres kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap turnover intention pada Guru pt wahana prestasi logistik di kabupaten karanganyar. SMOOTHING, 22(2), 105-116.
- Sutrisno, E. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedua. Edisi Pertama. Kencana. Jakarta.
- Tamarindang, B., Mananeke, L., & Pandowo, M. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru DiBank Bni Cabang Manado. Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 5(2).