

PENGARUH KEPIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU PADA SMK SASMITA JAYA DI TANGERANG SELATAN

Amirudin^{1*}, Ade Yusuf²
Universitas Pamulang^{1,2}
Jl. Surya Kencana No. 1 Pamulang Barat*
amirudin.map7@gmail.com*

ABSTRAK

This study aims to determine the effect of leadership and work discipline on teacher performance at SMK Sasmita Jaya-South Tangerang. The method used is explanatory research with analysis techniques using statistical analysis with regression testing, correlation, determination and hypothesis testing. The results of this study indicate that leadership has a significant effect on teacher performance by 43.0%, hypothesis testing obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(8.639 > 1.984)$. Work discipline has a significant effect on teacher performance by 44.0%, hypothesis testing obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(8,814 > 1,984)$. Leadership and work discipline simultaneously have a significant effect on teacher performance with the regression equation $Y = 9.215 + 0.367X_1 + 0.412X_2$ and the contribution of influence amounting to 53.7%, the hypothesis test obtained $F_{count} > F_{table}$ or $(56.869 > 2.700)$.

Keywords: Leadership, Work Discipline, Teacher Performance.

PENDAHULUAN

Perkembangan zaman yang semakin modern pada era globalisasi seperti sekarang ini menuntut adanya sumber daya manusia berkualitas tinggi. Pengaruh sumber daya manusia secara global didasari maupun tidak akan sampai kepada bangsa disetiap dunia. Peningkatan sumber daya manusia merupakan persyaratan mutlak untuk mencapai tujuan pembangunan. Salah satu wahana untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia tersebut adalah pendidikan. Sumber daya manusia sebagai unsur utama pada suatu lembaga memiliki peranan yang sangat besar dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia memang peranan yang sangat menentukan karena bagaimanapun hebat dan canggihnya teknologi yang digunakan tanpa didukung oleh manusia sebagai pelayanan operasionalnya, tidak akan mampu menghasilkan output yang sesuai dengan tingkat efisiensi yang tinggi. Oleh karena itu pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi menjadi sangat penting.

Kepemimpinan di era globalisasi akan mengalami tuntutan yang semakin kompleks. Kepemimpinan adalah sebagai aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan, khususnya kecakapan dan kelebihan di satu bidang sehingga dia mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi pencapaian satu atau beberapa tujuan, menurut Kartini Kartono (2010), pemimpin yang melaksanakan kepemimpinannya secara efektif dapat mengerahkan pegawai atau bawahannya kearah tujuan yang di cita-citakan. Oleh karena itu, kepemimpinan pada SMK Sasmita Jaya – Di Tangerang Selatan Timur, memiliki fungsi strategis yang menentukan kinerja pada suatu organisasi. Pemimpin yang melaksanakan kepemimpinannya secara efektif dapat menggerakkan karyawannya kearah tujuan yang dicita-citakan akan menjadi panutan teladan dengan hal nya. 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 berkinerja tinggi, dan mengajak bawahan agar memiliki komitmen untuk mencapai visi misi organisasi.

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. Menurut Hasibuan (2013), yang mengartikan kedisiplinan adalah “kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi, sekolah serta perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi atau lingkungan sekolah. Tanpa dukungan disiplin guru yang baik, sulit organisasi untuk mewujudkan tujuannya. Jadi kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Namun peningkatan kinerja tidak akan berhasil apabila tidak di dukung dengan sumber daya manusia yang paling penting

dalam organisasi adalah tingkat kepatuhan dan kedisiplinan dalam dunia kerja untuk meningkatkan prestasi dan kinerja. Oleh karena itu kinerja guru dapat di artikan hasil yang ditampilkan guru dalam melakukan aktivitas pembelajaran. Supardi dalam Kinerja Guru (2016), adapun indikator kinerja adalah:

- a. Kuantitas pekerjaan adalah yang berkenaan dengan volume pekerjaan yang dapat dikerjakan seorang guru.
- b. Kualitas pekerjaan adalah yang berkenaan dengan ketelitian, dan kelengkapan hasil kerja.
- c. Inisiatif dalam pekerjaan adalah berkenaan dengan keinginan untuk maju, mandiri, penuh tanggung jawab terhadap pekerjaannya.
- d. Kemampuan beradaptasi adalah berkenaan dengan kemampuan guru untuk merespon dan menyesuaikan dengan perubahan keadaan.
- e. Kerja sama adalah berkenaan dengan kemampuan dan kemauan untuk berkerja sama dengan pimpinan dan sesama teman kerja.

Tabel 1. Data Absensi Guru SMK Sasmita Jaya - Tangerang Selatan selama periode Januari s/d Juni 2024

No	Bulan	Jumlah Guru	Absensi Guru			Jumlah	Persen
			S	I	TK		
1	Januari	36	0	0	1	1	02,78 %
2	Februari	36	4	4	3	11	30,55 %
3	Maret	36	2	7	6	15	41,67 %
4	April	36	6	12	1	19	52,78 %
5	Mei	36	5	12	5	22	61,11 %
6	Juni	36	4	7	14	25	69,44 %

Sumber: Data Internal SMK Sasmita Jaya (2024) - Tangerang Selatan

Dari tabel data absen diatas dapat dilihat tingkat disiplin kerja guru SMK Sasmita Jaya - Tangerang Selatan kurang baik. Hal ini membuktikan bahwa masih kurangnya disiplin dari para guru dimana setiap bulan nya masih ada guru yang sering tidak masuk kerja. Maka dapat disimpulkan dari tabel dan keterangan diatas disiplin guru SMK Sasmita Jaya - Tangerang Selatan masih rendah, rendahnya kedisiplinan guru terjadi karena banyak guru yang sering tidak masuk mengajar karena sakit, ijin, ataupun tanpa keterangan (alpa).

Kinerja adalah sesuatu yang ingin dicapai atau prestasi yang akan terlihat pada organisasi atau instansi. Kinerja sebagai kemajuan dan tingkat penyelesaian dalam pekerjaan baik kualitas dan kuantitasnya yang harus meningkat dari waktu ke waktu. Dengan kata lain kinerja adalah meningkatkan standar hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok dalam rangka mencapai tujuan organisasi

bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Menurut Supardi (2016), Kinerja Guru adalah merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran disekolah dan bertanggung jawab atas peserta didik dibawah bimbingannya, dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Oleh karena itu kinerja guru dapat diartikan sebagai hasil yang ditampilkan guru dalam melakukan aktivitas.

Hasil observasi fenomena mendasar yang peneliti lakukan dilokasi penelitian yaitu kurang tegasnya pimpinan dalam mengambil sebuah keputusan, kurang efektifnya pengawasan pemimpin, masih adanya guru yang tidak masuk tanpa keterangan, masih banyak guru yang ijin disaat jam mengajar berlangsung, dan kurangnya sanksi hukuman pada karyawan. Hal ini dapat mempengaruhi kinerja guru. Guru bertugas sebagai pendidik sekaligus pengajar dan pelatih yang hendaknya bisa terus meningkatkan prestasi belajar siswa, kinerja guru yang menjadi modal akan keberhasilan pendidik. Kinerja guru juga berkaitan dengan tugas perencanaan, pengelolaan pembelajaran, penilaian hasil belajar siswa.

METODE

Jenis penelitian ini adalah asosiatif, menurut Sugiyono (2017) yaitu “penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih”. Dalam penelitian fenomena sosial ini, variabel telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dalam penelitian ini skala likert dan nilai (*scoring*) yang digunakan sebagai berikut:

Tabel 2. Skala Likert

Alternatif Jawaban	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2017).

Dengan skala pengukuran ini, maka nilai variabel yang diukur dengan instrumen tertentu dapat dinyatakan dalam bentuk angka, sehingga akan lebih akurat, efisien dan komunikatif. Yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja Guru.

Operasionalisasi variabel diperlukan dalam menentukan jenis, indikator, serta skala dari variabel-variabel yang terkait dalam suatu penelitian, sehingga pengujian hipotesis dengan alat bantu statistik dapat dilakukan secara benar. Dalam penelitian yang dilakukan penulis terdiri dari variabel independen yaitu Kepemimpinan (X_1), Disiplin (X_2) dan variabel dependen Kinerja (Y).

Dalam penelitian populasinya adalah guru SMK Sasmita Jaya-Tangerang Selatan yang berjumlah 101 guru. Dalam pengambilan sampel dapat menggunakan sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2017), berpendapat “sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”.

Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana anggota populasi di jadikan sampel. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah seluruh guru SMK Sasmita Jaya-Tangerang Selatan yang berjumlah 101 guru. Metode analisis data yang digunakan dalam melakukan penelitian ini adalah pengujian instrumen ini digunakan 2 (dua) pengujian yaitu uji validitas dan uji Reliabilitas. Sedangkan pengujian asumsi klasik menggunakan uji normalitas, uji multikolinieritas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas dimaksudkan untuk menguji pernyataan pada setiap butir pertanyaan pada kuesioner valid atau tidak. Untuk mengolah uji validitas, peneliti menggunakan SPSS Versi 26 dengan kriteria:

1. Jika nilai r hitung $>$ r tabel, maka instrumen valid
2. Jika nilai r hitung $<$ r tabel, maka instrumen tidak valid

Adapun hasil uji validitas variabel kepemimpinan, sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Kepemimpinan (X_1)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keputusan
1	Pemimpin selalu memberikan tindakan tegas bagi pegawai yang melakukan pelanggaran.	0.440	0.196	Valid
2	Pemimpin selalu menerima saran dalam menyelesaikan tugas/pekerjaan dengan bawahan.	0.410	0.196	Valid
3	Pemimpin bersedia menerima saran dan pendapat dari bawahan	0.337	0.196	Valid
4	Pemimpin selalu memberitahukan dengan jelas apa yang harus dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.	0.510	0.196	Valid
5	Pemimpin memberikan bonus mendasar	0.675	0.196	Valid

	pada prestasi kerja bawahannya.			
6	Pimpinan selalu memberikan ide ide baru untuk proses perbaikan	0.512	0.196	Valid
7	Pemimpin selalu mempertimbangkan perasaan pribadi pegawai sebelum bertindak.	0.750	0.196	Valid
8	Pemimpin selalu mendorong pegawai untuk memikirkan kembali cara pegawai untuk melakukan beberapa hal,	0.770	0.196	Valid
9	Pemimpin selalu memberikan dorongan semangat pada saat memulai tugas/pekerjaan.	0.701	0.196	Valid
10	Pemimpin dalam mendelegasikan wewenang tetap menciptakan hubungan kerja yang menyenangkan.	0.393	0.196	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan data tabel di atas, variabel kepemimpinan (X_1) diperoleh nilai r hitung $>$ r tabel (0.196), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Disiplin Kerja (X_2)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keputusan
1	Saya cukup memahami tujuan organisasi dengan jelas	0.477	0.196	Valid
2	Sekolah memberikan tugas sesuai dengan kemampuan yang dimiliki bawahannya	0.449	0.196	Valid
3	Sekolah membuat peraturan untuk menjamin semua elemen dapat terkontrol	0.458	0.196	Valid
4	Sekolah menyediakan absensi kehadiran bagi guru	0.418	0.196	Valid
5	Gaji yang diberikan sudah memenuhi harapan	0.607	0.196	Valid
6	Gaji yang diberikan disesuaikan dengan tingkatan/level tertentu	0.396	0.196	Valid
7	Pimpinan melakukan pengawasan pada setiap kegiatan yang dirasa perlu	0.604	0.196	Valid
8	Pengawasan dilakukan dalam kerangka menjamin proses belajar mengajar	0.521	0.196	Valid
9	Pemberian sanksi dimaksudkan untuk memberikan efek jera pada guru yang indisipliner.	0.523	0.196	Valid
10	Hukuman sudah dijalankan dengan baik sesuai dengan ketentuan yang berlaku	0.547	0.196	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan data tabel di atas, variabel disiplin kerja (X2) diperoleh nilai r hitung $>$ r tabel (0.196), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Kinerja Guru (Y)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keputusan
1	Guru memiliki kemampuan dalam menyelesaikan jumlah pekerjaan dengan baik	0.545	0.196	Valid
2	Sekolah memandang pentingnya guru memiliki integritas dalam mencapai standar kerja yang ditetapkan sekolah	0.582	0.196	Valid
3	Kualitas pekerjaan yang Anda lakukan memiliki kualitas yang diharapkan	0.335	0.196	Valid
4	Sekolah menyampaikan ukuran keberhasilan yang harus dilakukan dalam setiap unit kerja masing-masing.	0.521	0.196	Valid
5	Dalam cara bekerja, pimpinan memberikan inisiatif bawahannya dengan baik	0.486	0.196	Valid
6	Penyelesaian pekerjaan selama ini mampu menumbuhkan rangsangan ide lainnya	0.447	0.196	Valid
7	Memiliki cukup kemampuan dalam pengelola kelas dan kelompok	0.641	0.196	Valid
8	Memberikan pelayanan optimum kepada masyarakat sesuai dengan keahlian yang saya miliki	0.586	0.196	Valid
9	Guru mampu bekerjasama dengan baik pada semua unit kerja lainnya	0.634	0.196	Valid
10	Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, guru mampu bersinergi dengan tujuan yayasan	0.379	0.196	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan data tabel di atas, variabel kinerja Guru (Y) diperoleh nilai r hitung $>$ r tabel (0.196), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *software Statistical Package for Social Science (SPSS) for window Versi 26*, yang hasilnya sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Independen dan Dependen

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Cronbach Alpha	Keputusan
Kepemimpinan (X1)	0.736	0.600	Reliabel

Disiplin Kerja (X2)	0.665	0.600	Reliabel
Kinerja Guru (Y)	0.692	0.600	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan (X1), disiplin kerja (X2) dan kinerja Guru (Y) dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,600.

Uji Normalitas dalam penelitian ini menggunakan *Kolmogorov- Smirnov Test* dengan syarat *significance* $\alpha > 0.050$. Adapun hasil uji normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov* sebagai berikut:

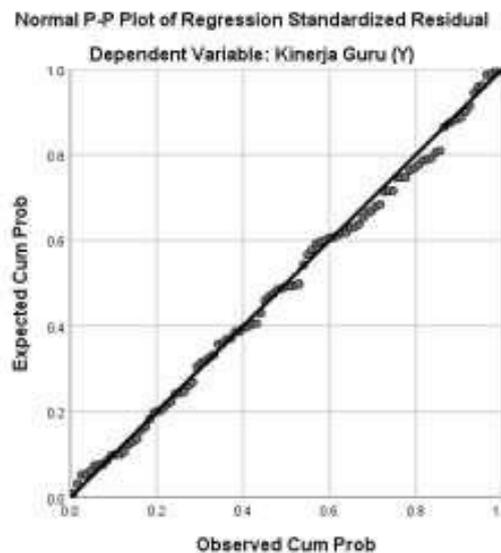
Tabel 7. Hasil Uji Normalitas Dengan *Kolmogorov-Smirnov Test*

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kinerja Guru (Y)	.077	101	.152	.975	101	.052

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi $\alpha = 0,152$ dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai $\alpha = 0,050$ atau ($0,152 > 0,050$). Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal kinerja guru.



Gambar 1. Grafik Normal Probability Plot

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Pada gambar di atas dapat dilihat bahwa grafik normal *probability plot* menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Oleh karena ini dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Adapun hasil pengujian Multikolinearitas Dengan *Collinearity Statistic* adalah sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Pengujian Multikolinearitas Dengan *Collinearity Statistic* Kinerja Guru Sebagai Variabel Dependen.

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kepemimpinan (X1)	0.617	1.621
Disiplin Kerja (X2)	0.617	1.621

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai *tolerance* masing-masing variabel bebas yaitu kepemimpinan sebesar 0,617 dan disiplin kerja sebesar 0,617, dimana kedua nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel kepemimpinan sebesar 1,621 serta disiplin kerja sebesar 1,621 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini tidak ada multikolinearitas.

kriteria pedoman Uji *Durbin-Watson* (*DW test*) yang menjadi acuannya adalah sebagai berikut ini:

Tabel 9. Pedoman Interpretasi Uji Durbin-Watson

Kriteria	Keterangan
< 1,000	Ada autokorelasi
1,100 – 1,560	Tanpa kesimpulan
1,550 – 2,460	Tidak ada autokorelasi
2,460 – 2,900	Tanpa kesimpulan
> 2,900	Ada autokorelasi

Sumber: Sugiyono (2016)

Adapun hasil pengujian autokorelasi adalah sebagai berikut:

Tabel 10. Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.733 ^a	.537	.528	2.460	2.030

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai *Durbin-Watson* sebesar 2.030 yang berada diantara interval 1.550 – 2.460.

Adapun hasil uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:

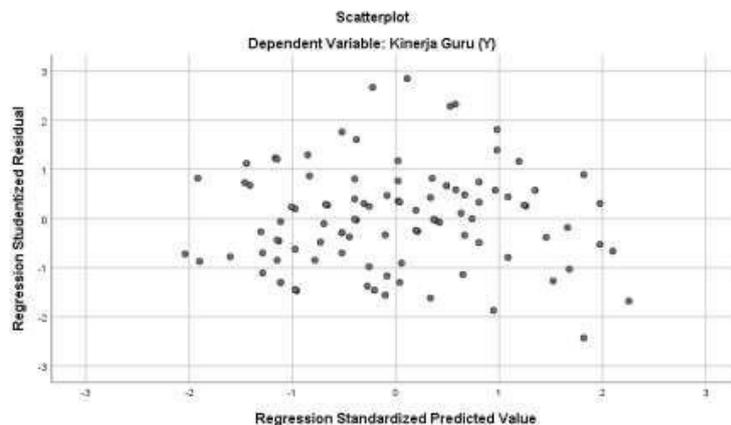
Tabel 11. Hasil Pengujian Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	1.152	1.835		.627	.533
	Kepemimpinan (X1)	-.045	.057	-.153	-.789	.434
	Disiplin Kerja (X2)	.055	.061	.175	.902	.371

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, *glejser test model* pada variabel kepemimpinan (X1) diperoleh nilai *probability* signifikansi (Sig.) sebesar 0,434 dan disiplin kerja (X2) diperoleh nilai *probability* signifikansi (Sig.) sebesar 0,371 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian *regression model* pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian (Sugiyono, 2016).



Gambar 2. Grafik Normal Scatterplot

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil gambar di atas, titik-titik pada grafik *scatterplot* tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola-pola tertentu dan titik-titik tersebut menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, dengan demikian hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak dipakai.

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y. Dalam penelitian ini adalah kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja Guru (Y) baik secara parsial maupun secara simultan.

Tabel 12. Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.876	2.700		5.881	.000
	Kepemimpinan (X1)	.606	.070	.656	8.639	.000

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 15,876 + 0,606X_1$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 15,876 diartikan bahwa jika variabel kepemimpinan (X1) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja Guru (Y) sebesar 15,876 *point*.
2. Nilai koefisien regresi kepemimpinan (X1) sebesar 0,606 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel kepemimpinan (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja Guru (Y) sebesar 0,606 *point*.

Tabel 13 Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.966	2.862		4.880	.000
	Disiplin Kerja (X2)	.654	.074	.663	8.814	.000

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 13,966 + 0,654X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 13,966 diartikan bahwa jika variabel disiplin kerja (X₂) tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja Guru (Y) sebesar 13,966 *point*.
2. Nilai koefisien regresi disiplin kerja (X₂) sebesar 0,654 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel kepemimpinan (X₁), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin kerja (X₂) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja Guru (Y) sebesar 0,654 *point*.

Tabel 14. Hasil Pengujian Regresi Berganda Variabel Kepemimpinan (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.215	2.816		3.273	.001
Kepemimpinan (X ₁)	.367	.081	.397	4.543	.000
Disiplin Kerja (X ₂)	.412	.086	.417	4.768	.000

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 9,215 + 0,367X_1 + 0,412X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 9,215 diartikan bahwa jika variabel kepemimpinan (X₁) dan disiplin kerja (X₂) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja Guru (Y) sebesar 9,215 *point*.
- b. Nilai kepemimpinan (X₁) 0,367 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja (X₂), tidak ada maka telah terdapat pengaruh pada variabel kepemimpinan (X₁) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja Guru (Y) sebesar 0,367 *point*.
- c. Nilai disiplin kerja (X₂) 0,412 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel kepemimpinan (X₁), maka tidak ada maka telah terdapat pengaruh kepemimpinan(X₂) sebesar 0,412 *point*.

Pengujian hipotesis variabel kepemimpinan (X₁) dan disiplin kerja (X₂) terhadap kinerja Guru (Y) dilakukan dengan uji t (uji secara parsial). Adapun hasil pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 26, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 15. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Guru (Y)

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.876	2.700		5.881	.000
	Kepemimpinan (X1)	.606	.070	.656	8.639	.000

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai *t hitung* > *t tabel* atau (8,639 > 1,984) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai *p value* < *Sig.* 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H₀ ditolak dan H₁ diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kepemimpinan terhadap kinerja Guru pada SMK Sasmita Jaya- Di Tangerang Selatan

Tabel 16. Hasil Uji t Variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Guru (Y)

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.966	2.862		4.880	.000
	Disiplin Kerja (X2)	.654	.074	.663	8.814	.000

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai *t hitung* > *t tabel* atau (8,815 > 1,984). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai *p value* < *Sig.* 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H₀ ditolak dan H₂ diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang yang signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja Guru pada SMK Sasmita Jaya- Di Tangerang Selatan

Tabel 17. Hasil Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Antara Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Guru (Y)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	688.304	2	344.152	56.869	.000 ^b
	Residual	593.063	98	6.052		

Total	1281.366	100			
-------	----------	-----	--	--	--

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($56,869 > 2,700$), hal ini juga diperkuat dengan $p\ value < Sig.0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja Guru pada SMK Sasmita Jaya.

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja guru, sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan persamaan regresi $Y = 15,876 + 0,606X_1$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,656 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan koefisien determinasi sebesar 43,0%. Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($8,639 > 1,984$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja guru di SMK Sasmita Jaya- Di Tangerang Selatan.
2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan persamaan regresi $Y = 13,966 + 0,654X_2$ nilai koefisien korelasi sebesar 0,663 artinya kedua memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan koefisien determinasi sebesar 44,0%. Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($8,815 > 1,984$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja guru (Y) di SMK Sasmita Jaya-Di Tangerang Selatan.
3. Kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan persamaan regresi $Y = 9,215 + 0,367X_1 + 0,412X_2$. Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,733 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan koefisien determinasi atau pengaruh secara simultan sebesar 53,7% sedangkan sisanya sebesar 46,3% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($56,869 > 2,700$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh

signifikan secara simultan antara kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMK Sasmita Jaya- Di Tangerang Selatan.

SARAN

1. Kepemimpinan pernyataan yang paling lemah adalah nomor 3 yaitu Pemimpin bersedia menerima saran dan pendapat dari bawahan, dimana hanya mencapai rata-rata *score* sebesar 3,70. Untuk lebih baik lagi pimpinan harus bersikap terbuka dengan mendengarkan aspirasi bawahan.
2. Disiplin kerja pernyataan yang paling lemah adalah nomor 5 yaitu Gaji yang diberikan sudah memenuhi harapan, dimana hanya mencapai rata-rata *score* sebesar 3,65. Untuk lebih baik lagi institusi harus menyelaraskan tingkat jabatan guru dengan gaji yang memadai.
3. Kinerja guru pernyataan yang paling lemah adalah nomor 5 yaitu Dalam cara bekerja, pimpinan memberikan inisiatif bawahannya dengan baik, dimana hanya mencapai rata-rata *score* sebesar 3,64. Untuk lebih baik lagi pimpinan harus mampu memberikan contoh bekerja dengan efektif

REFERENSI

- Hasibuan Malayu S.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Kartini Kartono. (2010). *Pimpinan Dan Kepemimpinan*. Jakarta: Penerbit Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Administrasi: dilengkapi dengan Metode R&D*, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supardi. (2016). *Kinerja Guru*. Edisi Ke 3. Jakarta: Penerbit PT Raja Grafindo Persada.