

**TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KEDISIPLINAN  
TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH DASAR  
KELURAHAN SARUDIK KOTA SIBOLGA  
TAHUN AJARAN 2013/2014**



**TAPM Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh  
Gelar Magister Manajemen**

**Disusun Oleh :**

**YUSNI DEWI SIMATUPANG**

**NIM. 018930968**

**PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS TERBUKA  
JAKARTA  
2014**

**ABSTRAK****Pengaruh Kepemimpinan Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Kelurahan Sarudik Kota Sibolga Tahun Ajaran 2013/2014.****YUSNI DEWI SIMATUPANG****NIM. 018930968**[yusnidewi28@gmail.com](mailto:yusnidewi28@gmail.com)**Program Pascasarjana, Magister Manajemen****Universitas Terbuka, Jakarta, 2014****Kata Kunci** : Kepemimpinan, Kedisiplinan dan Kinerja Guru

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja guru dan pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja guru SD dikelurahan Sarudik kota Sibolga. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional. Dan sumber data adalah data primer, yaitu data yang dikumpulkan langsung dari responden yang berupa angket tentang variabel kepemimpinan, kedisiplinan, dan kinerja guru.

Tipe penelitian ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory reseach*), karena penelitian ini bermaksud menjelaskan pengaruh antara variabel kepemimpinan dan variabel kedisiplinan terhadap variabel kinerja guru. Pengumpulan data dilakukan melalui kuisioner. Analisis data menggunakan analisis regresi berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan kedisiplinan guru berpengaruh terhadap kinerja guru SD Kelurahan Sarudik Kota Sibolga dengan perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai koefisien sebesar 0,483. Sedangkan untuk nilai t hitung  $X_1$  sebesar 7.365 dengan nilai signifikansi 0,000 dan  $X_2$  sebesar 3.439 dengan nilai signifikansi 0,001, dengan demikian  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, dan persamaan regresi yang dihasilkan adalah  $Y = 12,156 + 0,765.X_1 + 0,319.X_2 + e$  Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan lebih dominan mempengaruhi variabel kinerja guru SD Kelurahan Sarudik Kota Sibolga yaitu sebesar 7,365 sedangkan variabel kedisiplinan guru di SD Kelurahan Sarudik Kota Sibolga yaitu sebesar 3,439

## ABSTRACT

### **Influence Leadership And Teacher Performance Against Discipline Village Elementary School Sarudik Sibolga Academic Year 2013/2014**

**YUSNI DEWI SIMATUPANG**

**NIM. 018930968**

yusnidewi28@gmail.com

**Graduate Programs, Masters in Management  
The Open University, Jakarta, 2014**

**Keywords :** Leadership , Discipline , Teacher Performance

This study was conducted to determine whether there is influence of leadership on teacher performance and discipline influence on the performance of elementary school teachers in the village Sarudik Sibolga. This study uses quantitative methods to the type of correlational research and the source of data is the primary data , ie data collected directly from respondents in the form of questionnaires about the variables of leadership, discipline, and teacher performance.

Type of research is the explanation (explanatory research) , since this research intends to clarify the effect of the variables of leadership and discipline variable to variable teacher performance . Data collected through questionnaires . Analysis of data using multiple regression analysis .

The results showed that leadership and discipline of teachers affect the performance of primary school teachers Sarudik Village Sibolga the calculations have been done obtained coefficient value of 0.483. As for the t value X1 for 7365 with a significance value of 0.000 and X2 at 3,439 with a significance value of 0.001, thus Ho is rejected and Ha accepted., And the resulting regression equation is  $Y = 2.156 + 0.765. X1 + 0.319. X2 + e$

The results showed that leadership is more dominant variable affecting performance variables Sarudik Village elementary school teacher Sibolga variable that is equal to 7.365 while the discipline of teachers in elementary Village SarudikSibolga is equal to 3.439.

**UNIVERSITAS TERBUKA  
PROGRAM PASCASARJANA  
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN**

**PERNYATAAN**

TAPM yang berjudul “**Pengaruh Kepemimpinan Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Kelurahan Sarudik Kota Sibolga Tahun Ajaran 2013/2014.**” Adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Jakarta, 2014

Yang Menyatakan



**YUSNI DEWI SIMATUPANG**

NIM. 018930968

**UNIVERSITAS TERBUKA**  
**PROGRAM PASCASARJANA**  
**PROGRAM STUDI : MAGISTER MANAJEMEN**

**PENGESAHAN**

Nama : YUSNI DEWI SIMATUPANG  
 NIM : 018930968  
 Program Studi : Magister Manajemen  
 Judul Tesis : **Pengaruh Kepemimpinan Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Kelurahan Sarudik Kota Sibolga Tahun Ajaran 2013/2014**

Telah dipertahankan dihadapan Sidang Panitia Penguji Tesis Program Pascasarjana, Program Studi Magister Manajemen, Universitas Terbuka pada:

Hari/Tanggal : Sabtu, 07 Juni 2014  
 Waktu : 10.00 – 12.00 WIB

Dan telah dinyatakan LULUS

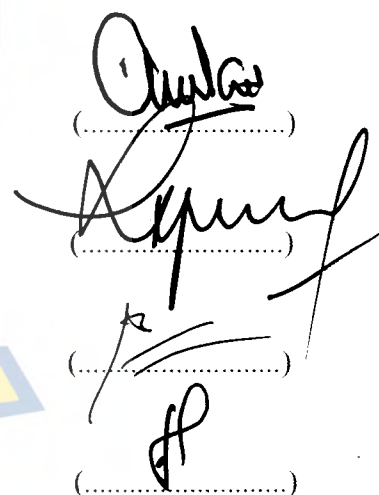
**PANITIA PENGUJI TESIS**

Ketua Komisi Penguji : Drs. Amril Latif, M. Si

Penguji Ahli : Prof. Dr. Hapzi Ali, M. Si

Pembimbing I : Dr. Baby KF. Sembiring, SE, MM

Pembimbing II : Dr. Endang Sulistya Rini, M. Si



(.....)  
 (.....)  
 (.....)  
 (.....)

## LEMBAR PERSETUJUAN TAPM





Judul TAPM : **Pengaruh Kepemimpinan Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Kelurahan Sarudik Kota Sibolga Tahun Ajaran 2013/2014**

Penyusun TAPM : YUSNI DEWI SIMATUPANG

NIM : 018930968

Program Studi : Magister Manajemen

Hari/Tanggal : Sabtu, 07 Juni 2014

Menyetujui:	
Pembimbing I	Pembimbing II
	
Dr. Baby KF. Sembiring, SE, MM	Dr. Endang Sulistya Rini, M. Si
Mengetahui	
Direktur Program Pascasarjana	Ketua Bidang Ilmu
	
Sucrati, M.Sc., Ph.D. NIP. 19520213 198503 2 001	Maya Maria, SE, MM NIP. 19720501 199903 2 003

## KATA PENGANTAR

Puji syukur Penulis ucapkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan Rahmat dan Hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan penelitian ini.

Banyak pihak yang telah memberikan perhatian, bantuan, ide, gagasan, dorongan dan cintanya untuk membantu penulis dalam menyelesaikan laporan ini yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Kelurahan Sarudik Kota Sibolga Tahun Ajaran 2013/2014”**

Tesis ini merupakan prasyarat akhir untuk mendapatkan gelar Magister Manajemen (MM) Program Pascasarjana Universitas Terbuka (UT). Penulis menyadari, terselesainya penulisan tesis ini berkat bantuan moril maupun materiil dari berbagai pihak, baik bantuan berupa materi, bimbingan, saran, pendapat, referensi, motivasi serta sarana prasarana pendukung dalam penelitian ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa penelitian ini masih belum sempurna, namun berkat ketabahan, dorongan, bantuan dan bimbingan yang diberikan oleh berbagai pihak dan pada kesempatan ini penulis hendak mengucapkan terimakasih kepada:

1. Prof. Ir. Tian Belawati, M.Ed., Ph.D., selaku Rektor Universitas Terbuka.
2. Suciati, Ph.D selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Terbuka
3. Drs. AmrilLatif, M,Si selaku Kepala UPBJJ-UT Medan
4. Adrianto, SE, MM selaku sekretaris Komisi UPBJJ-UT Medan
5. Ibu Dr. Baby KF. Sembiring, SE, MM selaku pembimbing I yang telah banyak membantu dalam penyelesaian tesis ini.

6. Ibu Dr. Endang Sulisty Rini, M.Si selaku pembimbing II yang telah banyak membantu dalam penyelesaian tesis ini.
7. Bapak Prof. Dr. Hapzi Ali selaku pembahas ahli yang telah banyak membantu dalam penyelesaian tesis ini.
8. Maya Maria, SE., MM., selaku Ketua Bidang Studi Ilmu Ekonomi dan Manajemen Program Pascasarjana Universitas Terbuka.
9. Bapak/Ibu Dosen Pascasarjana Universitas Terbuka yang telah membimbing penulis selama perkuliahan serta semua Staf Administrasi Program Pascasarjana Universitas Terbuka.
10. Kepala Sekolah, Bapak/Ibu Guru, dan Staf Administrasi SD Kelurahan Sarudik Kota Sibolga dalam membantu penulis mengumpulkan data yang dibutuhkan sehingga penyusunan tesis ini dapat berjalan dengan baik.
11. Teristimewa penulis ucapkan kepada suami tercinta dan anak-anakku yang selalu menjadi motivator dan penyemangat serta member penguatan dan pengorbanan yang luar biasa kepada penulis dalam membuat tesis ini.
12. Penulis ucapkan kepada Para sahabat yang selalu menjadi teman sharing dan berbagi serta member penguatan dan pengorbanan yang luar biasa kepada penulis dalam membuat tesis ini.
13. Seluruh rekan-rekan mahasiswa/I khususnya mahasiswa/I Program Pascasarjana Universitas Terbuka.
14. Serta seluruh pihak yang turut berpartisipasi dalam penulisan tesis ini yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu, semoga Tuhan membalas kebaikan dan ketulusan yang diberikan kepada penulis.



Akhirnya penulis ucapkan terima kasih semoga penelitian ini dapat memberikan sumbangan untuk penelitian selanjutnya, dapat berguna dan bermanfaat bagi pembaca dan penulislainnya.

Sibolga, April 2014  
Penulis

**Yusni Dewi Simatupang**  
NIM. 018930968



## DAFTAR ISI

Abstrak.....	i
Lembar Pernyataan.....	iii
Lembar Pengesahan.....	iv
Lembar Persetujuan.....	v
Kata Pengantar.....	vi
Daftar Isi.....	ix
Daftar Gambar.....	xi
Daftar Tabel.....	xii
Daftar Lampiran.....	xii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Perumusan Masalah.....	12
C. Tujuan Penelitian.....	12
D. Kegunaan Penelitian.....	12
<b>BAB II KAJIAN TEORITIK</b>	
A. Kajian Teori.....	14
1. Pengertian Kepemimpinan.....	14
2. Pengertian Kedisiplinan.....	23
3. Pengertian Kinerja Guru.....	37
B. Penelitian Yang Relevan.....	56
C. Kerangka Berpikir.....	57
D. Hipotesis.....	59
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Desain penelitian.....	60
B. Populasi dan Sampel.....	61
C. Instrumen Penelitian.....	61
D. Prosedur Pengumpulan Data.....	62
E. Definisi Operasional.....	63
F. Metode Analisis.....	66
1. Analisis Deskriptif.....	66
2. Uji Kualitas Data.....	68
a. Uji Validitas.....	68
b. Uji Reliabilitas.....	73
3. Uji Asumsi Klasik.....	74
a. Uji Normalitas.....	74
b. Uji Multikolinearitas.....	75
c. Uji Heterokedastisitas.....	76
4. Analisis Verivikatif (Kuantitatif).....	78
a. Persamaan Regresi Berganda.....	78
b. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	78
c. Uji Secara Parsial ( Uji t).....	79

d. Uji Secara Bersama (Uji F).....	79
G. Rancangan Uji Hipotesis .....	80

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN**

A. Objek Penelitian.....	82
B. Profil Responden.....	83
C. Hasil Penelitian.....	87
1. Analisis Deskriptif .....	87
a. Analisis Deskriptif Variabel Kepemimpinan.....	87
b. Analisis Deskriptif Variabel Kedisiplinan .....	93
c. Analisis Deskriptif Variabel Kinerja .....	97
2. Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	100
a. Hasil Uji R Square .....	102
b. Hasil Uji t (Parsial) .....	103
c. Hasil Uji F (Simultan).....	105
D. Analisa dan Pembahasan .....	106
1. Deskriptif Variabel Penelitian .....	106
2. Pembahasan Pertama Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja .....	109
3. Pembahasan Kedua Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja.....	110
4. Pembahasan Ketiga Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Secara Simultan Terhadap Kinerja .....	111

#### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan.....	113
B. Saran .....	113

<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	115
-----------------------------	-----



**DAFTAR GAMBAR**

<b>No. Gambar</b>	<b>Halaman</b>
2.1. Kerangka Pemikiran .....	59
3.1. P-P Plot Uji Normalitas .....	75
3.2. <i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas.....	77
4.1. Grafik Profil Berdasarkan Jenis Kelamin.....	84
4.2. Grafik Responden Berdasarkan Tingkat Usia .....	85
4.3. Grafik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	86



## KATA PENGANTAR

Puji syukur Penulis ucapkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan Rahmat dan Hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan penelitian ini.

Banyak pihak yang telah memberikan perhatian, bantuan, ide, gagasan, dorongandancintanyauntuk membantu penulis dalam menyelesaikan laporan ini yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Kelurahan Sarudik Kota Sibolga Tahun Ajaran 2013/2014”**

Tesis ini merupakan prasyarat akhir untuk mendapatkan gelar Magister Manajemen (MM) Program Pascasarjana Universitas Terbuka (UT). Penulis menyadari, terselesainya penulisan tesis ini berkat bantuan moril maupun materiil dari berbagai pihak, baik bantuan berupa materi, bimbingan, saran, pendapat, referensi, motivasi serta sarana prasarana pendukung dalam penelitian ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa penelitian ini masih belum sempurna, namun berkat ketabahan, dorongan, bantuan dan bimbingan yang diberikan oleh berbagai pihak dan pada kesempatan ini penulis hendak mengucapkan terimakasih kepada:

1. Prof. Ir. Tian Belawati, M.Ed., Ph.D., selaku Rektor Universitas Terbuka.
2. Suciati, Ph.D selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Terbuka
3. Drs. AmrilLatif, M,Si selaku Kepala UPBJJ-UT Medan
4. Adrianto, SE, MM selaku sekretaris Komisi UPBJJ-UT Medan
5. Ibu Dr. Baby KF. Sembiring, SE, MM selaku pembimbing I yang telah banyak membantu dalam penyelesaian tesis ini.

6. Ibu Dr. Endang Sulistya Rini, M.Si selaku pembimbing II yang telah banyak membantu dalam penyelesaian tesis ini.
7. Bapak Prof. Dr. Hapzi Ali selaku pembahas ahli yang telah banyak membantu dalam penyelesaian tesis ini.
8. Maya Maria, SE., MM., selaku Ketua Bidang Studi Ilmu Ekonomi dan Manajemen Program Pascasarjana Universitas Terbuka.
9. Bapak/Ibu Dosen Pascasarjana Universitas Terbuka yang telah membimbing penulis selama perkuliahan serta semua Staf Administrasi Program Pascasarjana Universitas Terbuka.
10. Kepala Sekolah, Bapak/Ibu Guru, dan Staf Administrasi SD Kelurahan Sarudik Kota Sibolga dalam membantu penulis mengumpulkan data yang dibutuhkan sehingga penyusunan tesis ini dapat berjalan dengan baik.
11. Teristimewa penulis ucapkan kepada suami tercinta dan anak-anakku yang selalu menjadi motivator dan penyemangat serta member penguatan dan pengorbanan yang luar biasa kepada penulis dalam membuat tesis ini.
12. Penulis ucapkan kepada Para sahabat yang selalu menjadi teman sharing dan berbagi serta member penguatan dan pengorbanan yang luar biasa kepada penulis dalam membuat tesis ini.
13. Seluruh rekan-rekan mahasiswa/I khususnya mahasiswa/I Program Pascasarjana Universitas Terbuka.
14. Serta seluruh pihak yang turut berpartisipasi dalam penulisan tesis ini yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu, semoga Tuhan membalas kebaikan dan ketulusan yang diberikan kepada penulis.

Akhirnya penulis ucapkan terima kasih semoga penelitian ini dapat memberikan sumbangan untuk penelitian selanjutnya, dapat berguna dan bermanfaat bagi pembaca dan penulislainnya.

Sibolga, April 2014  
Penulis

**Yusni Dewi Simatupang**  
NIM. 018930968



## DAFTAR ISI

Abstrak.....	i
Lembar Pernyataan.....	iii
Lembar Pengesahan.....	iv
Lembar Persetujuan.....	v
Kata Pengantar.....	vi
Daftar Isi.....	ix
Daftar Gambar.....	xi
Daftar Tabel.....	xii
Daftar Lampiran.....	xii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Perumusan Masalah.....	12
C. Tujuan Penelitian.....	12
D. Kegunaan Penelitian.....	12
<b>BAB II KAJIAN TEORITIK</b>	
A. Kajian Teori.....	14
1. Pengertian Kepemimpinan.....	14
2. Pengertian Kedisiplinan.....	23
3. Pengertian Kinerja Guru.....	37
B. Penelitian Yang Relevan.....	56
C. Kerangka Berpikir.....	57
D. Hipotesis.....	59
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Desain penelitian.....	60
B. Populasi dan Sampel.....	61
C. Instrumen Penelitian.....	61
D. Prosedur Pengumpulan Data.....	62
E. Definisi Operasional.....	63
F. Metode Analisis.....	66
1. Analisis Deskriptif.....	66
2. Uji Kualitas Data.....	68
a. Uji Validitas.....	68
b. Uji Reliabilitas.....	73
3. Uji Asumsi Klasik.....	74
a. Uji Normalitas.....	74
b. Uji Multikolinearitas.....	75
c. Uji Heterokedastisitas.....	76
4. Analisis Verivikatif (Kuantitatif).....	78
a. Persamaan Regresi Berganda.....	78
b. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	78
c. Uji Secara Parsial ( Uji t).....	79



d. Uji Secara Bersama (Uji F).....	79
G. Rancangan Uji Hipotesis .....	80

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN**

A. Objek Penelitian.....	82
B. Profil Responden.....	83
C. Hasil Penelitian.....	87
1. Analisis Deskriptif.....	87
a. Analisis Deskriptif Variabel Kepemimpinan.....	87
b. Analisis Deskriptif Variabel Kedisiplinan .....	93
c. Analisis Deskriptif Variabel Kinerja .....	97
2. Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	100
a. Hasil Uji R Square .....	102
b. Hasil Uji t (Parsial).....	103
c. Hasil Uji F (Simultan).....	105
D. Analisa dan Pembahasan .....	106
1. Deskriptif Variabel Penelitian .....	106
2. Pembahasan Pertama Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja .....	109
3. Pembahasan Kedua Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja.....	110
4. Pembahasan Ketiga Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Secara Simultan Terhadap Kinerja .....	111

#### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan.....	113
B. Saran .....	113

<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>115</b>
-----------------------------	------------

**DAFTAR GAMBAR**

<b>No. Gambar</b>	<b>Halaman</b>
2.1. Kerangka Pemikiran .....	59
3.1. P-P Plot Uji Normalitas .....	75
3.2. <i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas.....	77
4.1. Grafik Profil Berdasarkan Jenis Kelamin .....	84
4.2. Grafik Responden Berdasarkan Tingkat Usia .....	85
4.3. Grafik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	86



## DAFTAR TABEL

No. Tabel	Halaman
1.1. Data Persentase Pembuatan Perangkat Pembelajaran .....	2
1.2. Hasil Nilai Ujian Nasional T P 2012/2013 .....	6
2.1. Pendapat Para Pakar tentang pengertian kinerja .....	37
3.1. Operasional Variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ) .....	63
3.2. Operasional Variabel Kedisiplinan ( $X_2$ ) .....	64
3.3. Operasional Variabel Kinerja (Y) .....	65
3.4. Kriteria presentase skor responden terhadap skor ideal .....	68
3.5. Uji Validitas Variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ) .....	70
3.6. Uji Validitas Variabel Kedisiplinan ( $X_2$ ) .....	71
3.7. Uji Validitas Variabel Kinerja (Y) .....	72
3.8. Reliabilitas Variabel Penelitian .....	73
3.9. Hasil Uji Multikolinearitas .....	76
4.1. Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin .....	84
4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	85
4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	86
4.4. Indikator variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ) .....	90
4.5. Rentang Skala Penelitian Variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ) .....	92
4.6. Indikator variabel Kedisiplinan ( $X_2$ ) .....	94
4.7. Rentang Skala Penelitian Variabel Kedisiplinan ( $X_2$ ) .....	95
4.8. Indikator variabel Kinerja (Y) .....	98
4.9. Rentang Skala Penelitian Variabel Kinerja Guru (Y) .....	99
4.10. Tabel Coefficients .....	101
4.11. Uji R dan dan R Square .....	102
4.12. Uji t (Parsial) .....	103
4.13. Hasil Uji F Secara Simultan .....	105
4.14. Pembahasan Hasil Hipotesis .....	112

**DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran	1	Kuesioner Penelitian
Lampiran	2	Uji Validitas Variabel $X_1$
Lampiran	3	Uji Validitas Variabel $X_2$
Lampiran	4	Uji Validitas Variabel Y
Lampiran	5	Uji Reliabilitas Variabel $X_1$
Lampiran	6	Uji Reliabilitas Variabel $X_2$
Lampiran	7	Uji Reliabilitas Variabel Y
Lampiran	8	Uji Analisis Regresi Linear Berganda
Lampiran	9	Uji Normalitas
Lampiran	10	Uji Multikolinearitas
Lampiran	11	Uji Autokorelasi
Lampiran	12	Uji Heterokedastisitas
Lampiran	13	Uji Parsial $X_1$ - $X_2$
Lampiran	14	Uji Parsial $X_2$ -Y
Lampiran	15	Uji Parsial $X_1$ -Y
Lampiran	16	Uji Parsial $X_1$ - $X_2$ -Y
Lampiran	17	Tabulasi Data Variabel

## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Rendahnya mutu pendidikan dapat dilihat dari penetapan standar kelulusan Ujian Nasional untuk Sekolah Dasar, Sekolah Menengah Pertama maupun Sekolah Menengah Atas. Tahun pelajaran 2005/2006 sebesar 4,00, tahun pelajaran 2006/2007 sebesar 4,25, tahun pelajaran 2007/2008 sebesar 4,50 dengan diberi kesempatan ujian ulangan bagi siswa yang tidak lulus pada Kejar Paket A (SD), Kejar Paket B (SMP) dan Kejar Paket C (SMA). Rendahnya mutu pendidikan ini, disebabkan banyak faktor, antara lain input yaitu peserta didik dan proses pembelajaran.

*Input* yang rendah seharusnya tidak dijadikan alasan sebagai pembenaran dari rendahnya *output*, tetapi mesti dilihat dari proses pembelajaran, dan proses pembelajaran banyak didukung faktor lain, seperti sarana prasarana yang kurang memadai, sumber daya manusia yaitu pendidik dan tenaga kependidikan. Jika ditinjau dari proses pembelajaran peserta didik, yang paling dominan mempengaruhi mutu pendidikan adalah tenaga pendidik yaitu guru. Bagaimana kinerja guru dapat ditingkatkan, apa faktor yang mempengaruhi kinerja guru dan sebab-sebab lainnya. Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang karyawan dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Variabel ini merupakan penilaian perilaku dari sikap seseorang karyawan terhadap pekerjaannya, yang ditunjukkan oleh skor total skala dari kualitas kedipilinan, kerja sama dengan kepala sekolah dan rekan kerja (Meyers and Grossen, 1974: 434). Kinerja Guru merupakan serangkaian hasil dari proses dalam melaksanakan

pekerjaannya yang sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. Hal tersebut sesuai dengan tugas pokok guru yang tercantum dalam Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 84 Tahun 1999, Keputusan bersama Menteri Pendidikan dan Kebudayaan, Kepala Badan Administrasi Keguruan Negara tentang pelaksanaan jabatan fungsional guru dan angka kredit pada Bab II, pasal 3 sebagai berikut:

- 1) Menyusun program pengajaran, menyajikan pengajaran, dan melaksanakan evaluasi hasil belajar, menyusun dan melaksanakan program perbaikan dan pengayaan terhadap peserta didik yang menjadi tanggungjawabnya.
- 2) Menyusun program bimbingan, melaksanakan program bimbingan evaluasi program bimbingan, analisis hasil pelaksanaan program bimbingan dan tindak lanjut dalam program bimbingan, terhadap peserta didik yang menjadi tanggungjawabnya.

Namun dalam pelaksanaannya tugas pokok yang dilaksanakan tidak sesuai seperti yang diharapkan, seperti yang terlihat dari persentase pembuatan perangkat pembelajaran pada SD di Kelurahan Sarudik kota Sibolga, seperti yang terlihat pada Tabel 1.1 berikut.

**Tabel 1.1.**  
Data Persentase Pembuatan Perangkat Pembelajaran  
Guru SD di Kelurahan Sarudik Kota Sibolga  
Tahun Pelajaran 2008/2009 sampai 2012/2013

Tahun Ajaran	Jumlah Guru	Jumlah Guru Yang Membuat	Jumlah Guru Yang Tidak Membuat	Jumlah Guru Yang Membuat Tepat Waktu	Jumlah Guru Yang Membuat Tidak Tepat Waktu	Persentase Yang Membuat (%)	Persentase Yang Tepat Waktu (%)
2008-2009	30	22	8	9	11	73.33%	40.91%
2009-2010	32	25	7	11	12	78.13%	44.00%
2010-2011	35	27	8	9	12	77.14%	33.33%
2011-2012	37	28	9	12	12	75.68%	42.86%
2012-2013	40	26	14	9	12	65.00%	34.62%

Sumber: Bidang Kurikulum Dinas Pendidikan Kota Sibolga

Dari tabel 1.1 diatas terlihat bahwasanya persentase guru yang tepat waktu dalam pembuatan perangkat pembelajaran masih sangat rendah sekali yakni rata-rata masih dibawah 50% tiap tahunnya. Bahkan ada sebagian guru justru tidak membuat, alasannya sangat sederhana sekali yaitu karena malas. Hal ini tentu saja sangat memprihatinkan dalam upaya mendukung kegiatan proses belajar mengajar pada SD di Kelurahan Sarudik kota Sibolga. Ini membuktikan bahwasanya masih kurangnya disiplin dalam membuat perangkat pembelajaran dalam meningkatkan mutu pendidikan dengan cara salah satunya membuat perangkat pelajaran. Padahal guru sebagai komponen utama dalam proses pendidikan seharusnya guru mempunyai kinerja yang tinggi dalam menjalankan tugasnya di dalam melaksanakan proses belajar mengajar sehingga mampu memberikan kontribusi baik terhadap peningkatan mutu pendidikan kedepan.

Selain itu guru atau pendidik harus memiliki klasifikasi minimal dan sertifikasi sesuai dengan jenjang kewenangan mengajar, diharapkan dengan klasifikasi yang dimiliki, tentunya guru atau pendidik dalam melaksanakan tugasnya yaitu merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan bimbingan dan pengayaan, akan dilaksanakan sebaik-baiknya sehingga akan menghasilkan *output* seperti yang diharapkan. Keberhasilan kinerja guru dipengaruhi oleh faktor dari dalam diri guru itu sendiri seperti rasa pengabdian, rasa tanggungjawab, rasa mencintai profesinya. Faktor dari luar pribadi guru seperti penghargaan, baik berupa pangkat, jabatan, yang berakibat pada penghasilan ataupun juga tambahan penghasilan selain gaji. Kepercayaan lain seperti penambahan wewenang yang lebih luas dalam pelaksanaan tugas, motivasi dalam pelaksanaan tugas dan juga efektivitas kepemimpinan dari unit pelaksanaan tugas yaitu kepala sekolah, ada pula faktor

lain misalnya jenis kelamin, lingkungan kerja dan sebagainya. Kenyataan di lapangan kepemimpinan kepala sekolah masih menunjukkan kinerjanya yang belum optimal, hal itu di indikasikan antara lain masih minimnya kepala sekolah untuk melakukan kegiatan *supervisi* dan tingkat kepuasan guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah masih rendah.

Kepemimpinan adalah suatu usaha untuk mengajak atau mempengaruhi orang lain untuk bekerja sama secara kelompok atau perorangan untuk mencapai tujuan yang diharapkan, sedangkan efektivitas kepemimpinan kepala sekolah adalah seberapa besar kinerja yang ditunjukkan kepala sekolah dalam pelaksanaan tugasnya, yaitu melaksanakan perilaku sebagai *educator, manager, administrator, leader, inovator, motivator* dan juga sikap pribadi yang tercermin dalam tanggung jawab. Disiplin adalah sikap perilaku guru yang taat pada aturan yang berlaku, baik waktu maupun peraturan sehingga dalam pelaksanaan tugas dapat mencapai tujuan yang diharapkan. Jadi disiplin merupakan sikap seseorang dalam melaksanakan tugas yaitu mentaati semua yang harus ditaati dan juga mentaati semua larangan yang tidak boleh dilanggar. Hal ini sangat diperlukan demi tercapainya tujuan itu sendiri. Perencanaan pelaksanaan program sangat memerlukan ketepatan baik waktu maupun program yang sesuai diperlukan disiplin yang tinggi dari seluruh guru, dari manager sampai pada tingkat guru yang paling bawah, agar tercapainya tujuan yang diharapkan. Singkatnya disiplin memang diperlukan untuk tercapainya tujuan yang diharapkan, ini semua dapat dilihat dari kinerja guru.

Konsep disiplin merupakan sikap ketaatan suatu aturan yang berlaku dalam organisasi (Warsono, 2001: 126). Pendapat serupa sesuai dengan yang terdapat didalam Peraturan Pemerintah No. 30 tahun 1980, tentang kewajiban



yang harus ditaati dan larangan yang tidak boleh dilanggar merupakan bentuk disiplin. Kenyataan yang ada kedisiplinan guru SD di kelurahan Sarudik kota Sibolga masih menunjukkan gejala yang belum optimal. Selain sarana-prasarana sekolah yang belum representatif, juga manajemen sekolah yang secara umum kurang memuaskan *stakeholder* sekolah.

Mengingat pentingnya peranan guru, maka kinerja guru harus selalu dikontrol dan ditingkatkan. Sayangnya, dalam kultur masyarakat Indonesia sampai saat ini pekerjaan guru masih cukup tertutup. Bahkan atasan guru seperti kepala sekolah dan pengawas sekali pun tidak mudah untuk mendapatkan data dan mengamati realitas keseharian *performance* guru di hadapan siswa. Guru berusaha menampilkan kinerja terbaiknya, baik pada aspek perencanaan maupun pelaksanaan pembelajaran hanya pada saat dikunjungi. Selanjutnya guru akan kembali bekerja seperti sedia kala, kadang tanpa persiapan yang matang serta tanpa semangat dan antusiasme yang tinggi.

Mutu pendidikan dan lulusan seringkali dipandang tergantung kepada peran guru dalam pengelolaan komponen-komponen pengajaran yang digunakan dalam proses belajar mengajar, yang menjadi tanggung jawab sekolah. Setelah pendirian sekolah SD Negeri 086411 dan SDN 085118 Kelurahan Sarudik siswa sudah banyak mengikuti lomba olimpiade SAINS dan Olimpiade Matematika tetapi di tingkat Kabupaten atau Kota belum pernah memperoleh 5 besar. Sehubungan dengan itu, guru-guru juga enggan mengikuti lomba yang berhubungan dengan peningkatan profesi.

Pada Tabel 1.2 menunjukkan perbandingan hasil nilai Ujian Nasional Tahun Pelajaran 2012/2013 beberapa sekolah terdekat.

**Tabel 1.2. Hasil Nilai Ujian Nasional T P 2012/2013**

No.	Nama Sekolah	Bah.Ind	IPA	MTK
1.	SD Negeri 086441 Sarudik	8,20	8,10	7,19
2.	SD Negeri 085118 Sarudik	7,12	8,23	8,11
3.	Sd N 081238 Pandan	8,89	8,70	8,84
4.	SD N 081239 Sibolga Kota	9,00	8,98	8,66
5.	SD N 081237 Sibolga Kota	8,48	9,00	8,40

*Sumber : Dokumen Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Sibolga*

Berdasarkan Tabel 1.2, terlihat bahwa nilai Ujian Nasional Sekolah Dasar di Kelurahan Sarudik merupakan perolehan nilai terendah dibandingkan sekolah yang lainnya, hasil ini merupakan output sekolah yang kurang bermutu yang menunjukkan adanya kinerja guru yang kurang maksimal dan tidak jelasnya sikap terhadap manajemen peningkatan mutu pendidikan di sekolah. Konsep manajemen pendidikan yang sudah dilaksanakan oleh sekolah belum sepenuhnya disikapi oleh guru dengan baik, ini dapat mempengaruhi kinerja guru tentunya. Salah satu upaya untuk meningkatkan mutu sekolah dapat dilakukan dengan cara peningkatan kinerja guru karena guru merupakan tokoh sentral yang berhubungan langsung dengan siswa melalui kegiatan proses belajar mengajar.

Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab XI Pasal 39 menyebutkan bahwa "pendidik (guru) merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan bimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi".

Kinerja guru tercermin jika guru melaksanakan unsur-unsur tugas pokok dan fungsinya serta motivasi yang tinggi pada tugas mengajar, menguasai dan mengembangkan bahan pelajaran, kedisiplinan dalam mengajar dan tugas lainnya, kreativitas dalam pelaksanaan pengajaran, kerjasama dengan semua warga sekolah, kepemimpinan yang menjadi panutan yang siswa, kepribadian yang baik, jujur dan obyektif, serta tanggung jawab terhadap tugasnya.

Selain faktor di atas, tunjangan profesi, sarana pembelajaran yang tersedia, kepribadian, latar belakang pendidikan, penguasaan metodologi pembelajaran, gaya kepemimpinan kepala sekolah, persepsi tentang aplikasi manajemen sumber daya manusia dan frekuensi pelatihan profesi yang secara berkesinambungan juga mempengaruhi kinerja guru.

Berbagai masalah yang dapat mempengaruhi kinerja guru diantaranya: tunjangan profesi, sarana pembelajaran yang tersedia, kedisiplinan guru, latar belakang pendidikan, penguasaan teknologi informatika, penguasaan metodologi pembelajaran gaya kepemimpinan kepala sekolah, persepsi tentang aplikasi manajemen sumber daya manusia, frekuensi pelatihan profesi guru berperan dalam meningkatkan kinerja guru.

Ketercapaian tujuan pendidikan sangat bergantung pada kecakapan dan kebijaksanaan kepemimpinan kepala sekolah yang merupakan salah satu pemimpin pendidikan. Karena kepala sekolah merupakan seorang pejabat yang profesional dalam organisasi sekolah yang bertugas mengatur semua sumber organisasi dan bekerjasama dengan guru-guru dalam mendidik siswa untuk mencapai tujuan pendidikan. Dengan keprofesionalan kepala sekolah ini pengembangan profesionalisme tenaga kependidikan mudah dilakukan karena sesuai dengan fungsinya, kepala sekolah memahami kebutuhan sekolah yang

dipimpin sehingga kompetensi guru tidak hanya berhenti pada kompetensi yang dimiliki sebelumnya, melainkan bertambah dan berkembang dengan baik sehingga profesionalisme guru akan terwujud.

Banyak faktor penghambat tercapainya kualitas keprofesionalan kepemimpinan kepala sekolah seperti proses pengangkatannya tidak transparan, rendahnya mental kepala sekolah yang ditandai dengan kurangnya motivasi dan semangat serta kurangnya disiplin dalam melakukan tugas, dan seringnya datang terlambat, wawasan kepala sekolah yang masih sempit, serta banyak faktor penghambat lainnya yang menghambat tumbuhnya kepala sekolah yang profesional untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Ini mengimplikasikan rendahnya produktivitas kerja kepala sekolah yang berimplikasi juga pada mutu (*input*, proses, dan *output*).

Selain Kepemimpinan kepala sekolah sebagai faktor keberhasilan dalam pendidikan adalah kedisiplinan guru. Guru merupakan unsur terpenting karena guru menjadi ujung tombak dalam proses pendidikan. Berhasil tidaknya guru dalam mendidik tergantung kepada profesional atau tidaknya guru dalam melaksanakan tugasnya sehingga siswa mampu mengembangkan diri secara maksimal serta dapat tumbuh dan berkembang sesuai dengan kemampuan masing-masing. Guru yang profesional adalah guru yang memiliki disiplin yang tinggi terhadap tugas dan memiliki kompetensi yang dipersyaratkan untuk melakukan tugas pendidikan dan pengajaran. Kompetensi disini meliputi pengetahuan, sikap dan keterampilan profesional, baik yang bersifat pribadi, social maupun akademis. Sebaliknya guru yang tidak profesional dalam melaksanakan tugasnya pasti akan berdampak pada pencapaian efektivitas tujuan pendidikan di sekolah.

Guru sebagai komponen utama dalam dunia pendidikan dituntut untuk mampu mengimbangi bahkan melampaui perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang berkembang dalam masyarakat. Peran utama guru di sekolah adalah sebagai pendidik, yaitu menanamkan nilai-nilai serta norma-norma kehidupan, kemudian membelajarkan siswa yaitu upaya meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi sesuai dengan perkembangan zaman, sedangkan pembimbing yaitu upaya meluruskan dan mengarahkan siswa kepada tujuan dan kemampuan siswa, dan pelatih yaitu mengembangkan keterampilan dan penerapan.

Guru untuk mewujudkan perannya sebagai tenaga pendidik yang berkualitas, yang memiliki tanggung jawab untuk pencapaian keberhasilan pendidikan dan mampu melaksanakan tugas dengan baik. Keberhasilan guru dalam pelaksanaan tugas untuk mencapai fungsi dari tujuan pendidikan ditentukan oleh guru itu sendiri. Sehubungan dengan itu guru diharapkan mampu melaksanakan proses pembelajaran, terencana, terpola dan terprogram dengan baik dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Untuk dapat menjadi guru yang professional maka guru harus menguasai 4 kompetensi dasar guru. Hal ini tertuang dalam Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 Pasal 8 dan Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 Pasal 28 Ayat 3 yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial dan professional, yang mana keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam diri guru yang akan menentukan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugasnya.

Keberhasilan guru dalam melaksanakan tugasnya akan ikut menentukan keberhasilan pencapaian tujuan pendidikan atau ikut menentukan mutu pendidikan. Guru juga harus melaksanakan tugasnya seefektif mungkin sehingga

siswa dapat belajar lebih efektif dan mutu pendidikan dapat menjadi lebih baik. Tugas keprofesionalan guru yang perlu dilaksanakan menurut Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 Pasal 20 tentang guru dan dosen yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran.

Menyadari begitu pentingnya peranan guru dalam pencapaian mutu pendidikan dan peningkatan mutu pendidikan, maka pemerintah sebagai penanggung jawab utama keberlangsungan pendidikan telah melakukan berbagai upaya. Salah satu upaya yang telah dilakukan oleh pemerintah adalah memberikan beasiswa pendidikan kepada guru-guru untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, mengikutsertakan guru-guru dalam kegiatan seminar, lokakarya, dan workshop. Diharapkan dengan memberikan kesempatan kepada guru untuk melanjutkan pendidikan dan kegiatan pendidikan, maka kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya semakin berjalan dengan baik. Selain itu pemerintah juga berupaya untuk meningkatkan kesejahteraan guru antara lain dengan memberikan kemudahan bagi guru dalam pengurusan kenaikan pangkat, memberikan Penghargaan Satya Lencana pendidikan bagi guru yang berprestasi atau memiliki dedikasi tinggi dalam melaksanakan tugas.

Berdasarkan *prasurvey* dalam bentuk wawancara kepada beberapa guru-guru SDN di kelurahan Sarudik ditemukan gejala-gejala bahwa sebagian besar guru dalam melaksanakan tugasnya belum sesuai dengan yang diharapkan. Ini terlihat dari fenomena yang ditemukan, yaitu: 1) Ada sebagian guru tidak menggunakan dan mempedomani perangkat pembelajaran sebagaimana mestinya, karena terlihat perangkat pembelajaran hanya sebagai persyaratan administrasi dan juga sebagai persyaratan bahan naik pangkat, dan mereka masih

merasa perangkat pembelajaran hanya sebagai sebuah keharusan yang terpaksa dibuat dan bukan merupakan kewajiban yang harus dipenuhi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, 2) Dalam melaksanakan proses pembelajaran guru cenderung menggunakan media dan metode mengajar yang sama dari tahun ketahun tanpa adanya revisi, jika mencoba untuk mengubah metode mengajar masih banyak terlihat bahwa mereka terlalu cepat menyerah untuk terus mencoba berkreasi dengan alasan daya tangkap siswa yang rendah, 3) Selain itu dalam proses pembelajaran masih ada guru yang mengajar berorientasi *teaching* dan bukan *learning* 4) Selanjutnya dalam melakukan evaluasi pembelajaran, tergambar bahwa guru cenderung melaksanakan evaluasi/penilaian terhadap siswa hanya pada saat ulangan harian atau ujian saja, tanpa mengevaluasi proses pembelajaran berlangsung, 5) Masih adanya guru yang enggan untuk melakukan bimbingan kepada anak didik untuk memahami materi secara tuntas, 6) Masih adanya guru yang kurang mampu dalam mengelola kelasnya, ini terlihat dari masih adanya siswa yang berkeliaran pada saat jam pembelajaran berlangsung.

Fenomena di atas menunjukkan bahwa guru dalam melaksanakan tugasnya belum terlaksana secara optimal dan masalah ini tidak bisa dibiarkan terus berlanjut, karena di khawatirkan tujuan pendidikan tidak tercapai sebagaimana mestinya. Oleh karena itu, perlu diteliti faktor-faktor penyebabnya sehingga hasil belajar yang dicapai menjadi lebih baik dan pada akhirnya dapat meningkatkan mutu pendidikan di sekolah. Berdasarkan latar belakang masalah dapat dirumuskan masalah penelitian, yaitu: bagaimana kepemimpinan dan kedisiplinan serta hubungan diantara faktor-faktor tersebut pada guruSD di kelurahan Sarudik.

## **B. Perumusan Masalah**

Dalam penelitian ini, rumusan masalahnya adalah:

1. Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru SD di kelurahan Sarudik kota Sibolga?
2. Apakah ada pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja guru SD di kelurahan Sarudik kota Sibolga?
3. Apakah ada pengaruh kepemimpinan dan kedisiplinan secara bersama-sama terhadap kinerja guru SD di kelurahan Sarudik kota Sibolga?

## **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja guru SD di kelurahan Sarudik kota Sibolga.
2. Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja guru SD di kelurahan Sarudik kota Sibolga.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan kedisiplinan secara bersama-sama terhadap kinerja guru SD di kelurahan Sarudik kota Sibolga.

## **D. Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi berbagai pihak di antaranya sebagai berikut:

1. Bagi guru, sebagai umpan balik dalam melaksanakan tugasnya untuk dapat meningkatkan pelaksanaan tugas sebagai guru secara profesional dan dapat memberikan dorongan para guru untuk meningkatkan kinerjanya melalui disiplin yang tinggi sehingga nantinya bisa meningkatkan mutu pendidikan.



2. Bagi Kepala Sekolah Dasar sebagai masukan atau input agar mampu mengambil langkah-langkah tepat dalam upaya meningkatkan kinerja guru melalui kepemimpinan kepala sekolah dan disiplin guru.
3. Bagi peneliti lainnya, sebagai perbandingan dan sumber data untuk mengambil informasi dalam menyelesaikan sebuah penelitian di bidang yang sama dan sebagai masukan atau sumber teori serta memberikan pedoman dalam penelitian yang relevan.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Kajian Teori

##### 1. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan yang efektif sangat diharapkan oleh bawahan, sebab dengan adanya kepemimpinan tersebut akan memengaruhi bawahan dalam melaksanakan tugas yang diembannya. Siagian (2002:109) mengemukakan bahwa kepemimpinan memainkan peranan yang dominan, krusial dan kritikal dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja, baik pada tingkat individual, pada tingkat kelompok dan pada tingkat organisasi. Berdasarkan defenisi ini bahwa kepemimpinan ditujukan untuk meningkatkan produktivitas kerja suatu organisasi.

Menurut Rivai (2008:79) menyebutkan kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Pengertian ini mengartikan bahwa kepemimpinan menggerakkan tiap individu atau kelompok untuk mencapai tujuan organisasinya.

Berdasarkan aspek keefektifan suatu organisasi, kepemimpinan berupaya tiap anggotanya untuk mencapai tujuan. Yukl (2005:136) menyebutkan kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individual dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama. Proses kepemimpinan seseorang dapat muncul dalam bentuk usaha mempengaruhi orang lain agar bertindak sesuai dengan apa yang diinginkannya.

Menurut Rivai (2008:127) proses kepemimpinan pada hakekatnya dapat muncul kapan dan dimanapun apabila ada unsur-unsur: 1) orang yang memimpin 2) orang yang dipimpin 3) kegiatan tindakan pergerakan untuk mencapai tujuan 4) tujuan yang dicapai bersama.

Nawawi (2000:77) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pemimpin itu. Pendapat ini memberikan arah kepada seorang pemimpin untuk dapat berkomunikasi dengan baik terhadap yang dipimpinnya. Kepala sekolah sebagai pemimpin juga harus memperhatikan lingkungan organisasi sekolah agar menjalin komunikasi dengan pihak eksternal.

Menurut Ratmawati dan Herachwati, (2007:76) menyebutkan kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan. Dalam lingkungan sekolah, kepala sekolah berusaha mempengaruhi para guru dan guru agar mau melakukan sesuatu demi tercapainya tujuan yang telah ditentukan. Berdasarkan beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seseorang dalam mempengaruhi orang lain untuk mau bekerja sama agar mau melakukan tindakan dan perbuatan dalam mencapai tujuan bersama.

Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Untuk itu kepala sekolah harus mengetahui tugas-tugas yang harus dilaksanakan. Adapun tugas-tugas dari kepala sekolah seperti yang dikemukakan Wahjosumidjo (2001:65) adalah:

- a) Kepala sekolah bertanggung jawab dan mempertanggungjawabkan. Kepala sekolah bertindak dan bertanggungjawab atas segala tindakan yang dilakukan oleh bawahan. Perbuatan yang dilakukan oleh para guru, siswa, staf, dan orang tua siswa tidak dapat dilepaskan dari tanggung jawab kepala sekolah
- b) Dengan waktu dan sumber yang terbatas seorang kepala sekolah harus mampu menghadapi berbagai persoalan:

Dengan segala keterbatasan, seorang kepala sekolah harus dapat mengatur pemberian tugas secara cepat serta dapat memprioritaskan bila terjadi konflik antara kepentingan bawahan dengan kepentingan sekolah.

- a) Kepala sekolah harus berfikir secara analitik dan konseptual.
- b) Kepala sekolah harus dapat memecahkan persoalan melalui satu analisis, kemudian menyelesaikan persoalan dengan satu solusi yang *feasible*. Serta harus dapat melihat setiap tugas sebagai satu keseluruhan yang saling berkaitan.
- c) Kepala sekolah adalah seorang mediator atau juru penengah. Dalam lingkungan sekolah sebagai suatu organisasi di dalamnya terdiri dari manusia yang mempunyai latar belakang yang berbeda-beda yang bisa menimbulkan konflik untuk itu kepala sekolah harus jadi penengah dalam konflik tersebut.
- d) Kepala sekolah adalah seorang politisi. Kepala sekolah harus dapat membangun hubungan kerja sama melalui pendekatan persuasi dan kesepakatan (*compromise*). Peran politis kepala sekolah dapat berkembang secara efektif, apabila: (1) dapat dikembangkan prinsip jaringan saling pengertian terhadap kewajiban masing-masing, (2) terbentuknya aliansi atau koalisi, seperti organisasi profesi, OSIS, BP3, dan sebagainya; (3) terciptanya

kerjasama (*cooperation*) dengan berbagai pihak, sehingga aneka macam aktivitas dapat dilaksanakan.

- e) Kepala sekolah adalah seorang diplomat. Dalam berbagai macam pertemuan kepala sekolah adalah wakil resmi sekolah yang dipimpinnya.
- f) Kepala sekolah mengambil keputusan-keputusan sulit. Tidak ada satu organisasi pun yang berjalan mulus tanpa *problem*. Demikian pula sekolah sebagai suatu organisasi tidak luput dari persoalan dan kesulitan-kesulitan. Dan apabila terjadi kesulitan-kesulitan kepala sekolah diharapkan berperan sebagai orang yang dapat menyelesaikan persoalan yang sulit tersebut.

Kepala sekolah dalam menjalankan kepemimpinannya, selain harus tahu dan paham tugasnya sebagai pemimpin, yang tak kalah penting dari itu semua seyogyanya kepala sekolah memahami dan mengetahui perannya. Adapun peran-peran kepala sekolah yang menjalankan peranannya sebagai manajer seperti yang diungkapkan oleh Wahyosumidjo (2002:173) adalah: (a) Peranan hubungan antar perseorangan; (b) Peranan informasional; (c) Sebagai pengambil keputusan. Menurut Depdiknas (2000) "Kepemimpinan kepala sekolah adalah cara atau usaha kepala sekolah dalam mempengaruhi, mendorong, membimbing, mengarah, dan menggerakkan guru, staf, siswa, orang tua siswa, dan guru untuk mau melakukan pekerjaan masing-masing dengan semangat dan kepercayaan untuk mencapai tujuan sekolah secara efektif dan efisien.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah adalah usaha kepala sekolah untuk mempengaruhi, membimbing, mengarahkan dan memotivasi guru, siswa, dan guru untuk mau melakukan pekerjaan masing-masing dengan semangat dan kepercayaan untuk mencapai tujuan sekolah secara efektif dan efisien.

Kepemimpinan kepala sekolah akan berjalan secara efektif dan efisien apabila mampu memenuhi fungsinya, artinya kepemimpinan yang efektif dan efisien akan terwujud apabila dijalankan kepala sekolah sesuai dengan fungsinya.

Menurut Nawawi (2000:184) ada 5 fungsi pokok kepemimpinan yaitu:

“1) Fungsi instruktif, fungsi ini berlangsung dan bersifat satu arah. Pemimpin sebagai pengambil keputusan berfungsi memerintahkan pelaksanaan pada orang-orang yang dipimpin. Dengan demikian pemimpin yang efektif memerlukan kemampuan menggerakkan dan memotivasi orang lain agar melaksanakan perintah, 2) Fungsi konsultif, fungsi ini berlangsung dan bersifat dua arah, meskipun pelaksanaannya sangat tergantung pada pihak pemimpin, 3) Fungsi partisipatif, fungsi ini tidak sekedar berlangsung dan bersifat dua arah akan tetapi juga berwujud pelaksanaan hubungan manusia yang efektif antara pemimpin dengan semua orang yang dipimpin, 4) Fungsi delegasi, fungsi ini dilakukan dengan memberikan pelimpahan wewenang membuat atau menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pemimpin, dan 5) Fungsi pengendalian, fungsi ini cenderung bersifat satu arah meskipun tidak mustahil dilakukan dengan cara komunikasi dua arah. Fungsi pengendalian bermaksud kepemimpinan yang akses atau efektif mampu mengatur aktifitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif.”

Dengan pelaksanaan kepemimpinan fungsi-fungsi tersebut diharapkan kepala sekolah akan dapat mencapai produktifitas organisasi sekolah secara optimal dan akan terwujud organisasi sekolah yang baik, sehingga semua unsur melaksanakan tugasnya dengan baik, yang pada akhirnya akan tercapainya tujuan pendidikan yang telah ditetapkan tanpa timbulnya rasa ketidakpuasan dari para guru, para staf dan para siswa.

Indikator yang dapat diambil menurut Nawawi (2000:191) yaitu: 1) Mempengaruhi guru yaitu memberdayakan guru agar dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik, 2) Membimbing guru-guru yaitu usaha, tindakan, dan kegiatan yang dilakukan oleh kepala sekolah secara berdaya guna dan berhasil guna dalam upaya memperoleh hasil kerja guru yang lebih baik, 3) Mengarahkan guru-guru, maksudnya adalah memberikan penjelasan atau petunjuk kepada guru tentang tata cara/prosedur pelaksanaan sebuah tugas atau pekerjaan, 4) Memotivasi guru-guru yaitu mendorong guru agar berbuat/bertindak/bersikap sesuai dengan tata cara yang berlaku, 5) Memfasilitasi guru-guru yaitu menyediakan sarana prasarana yang dibutuhkan guru dalam kinerjanya dalam kegiatan pembelajaran.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi perilaku pemimpin, diantaranya keahlian dan pengetahuan yang dimilikinya, jenis pekerjaan atau lembaga yang dipimpinnya, sifat-sifat dan kepribadiannya, sifat-sifat dan kepribadian pengikutnya, serta kekuatan-kekuatan yang dimilikinya (Purwanto, 2004: 61). Faktor-faktor ini tentunya juga memiliki pengaruh dalam pengembangan kemampuannya. Secara internal, seorang pemimpin dapat melakukan hal-hal yang dapat mengembangkan kemampuannya, diantaranya:

- 1) Selalu belajar dari pekerjaan sehari-hari terutama dari cara kerja anggotanya
- 2) Melakukan observasi kegiatan manajemen secara terencana
- 3) Membaca berbagai hal yang berkaitan dengan kegiatan-kegiatan yang sedang dilaksanakan
- 4) Memanfaatkan hasil-hasil penelitian orang lain
- 5) Berfikir untuk masa yang akan datang
- 6) Merumuskan ide-ide yang dapat diuji cobakan (Mulyasa, 2004: 127)

Fiedler, dalam Ivancevich (1995:352) menyebutkan bahwa program pelatihan dan pengalaman dapat meningkatkan kekuasaan dan pengaruh seorang pemimpin jika situasinya sangat menguntungkan, yaitu untuk kepemimpinan yang berorientasi pada hubungan, dan cukup sulit untuk yang berorientasi tugas. Adapun menurut Wahjosumidjo (2002:54), terdapat tiga macam cara untuk memperbaiki kepemimpinan, yaitu:

- 1) Seleksi (*selection*)
- 2) Pelatihan (*Training*)
- 3) Rekayasa situasi (*situationalengineering*)

Pengembangan Kemampuan Kepala Sekolah atau pengembangan kemampuan professional. Secara umum, pemimpin pendidikan harus menguasai 5 keterampilan pokok (Kimball Wiles)

- 1) Keterampilan dalam kepemimpinan.
- 2) Keterampilan dalam hubungan kemanusiaan.
- 3) Keterampilan dalam proses kelompok.
- 4) Keterampilan dalam administrasi personalia.
- 5) Keterampilan dalam penilaian.

Di samping itu, kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan harus menguasai bagaimana mengambil keputusan secara professional dan mengatasi konflik yang terjadi dalam sekolah. Dua kemampuan ini sangat penting, mengingat kepala sekolah mempunyai fungsi kepemimpinan menjabarkan kebijakan pemerintah dan menciptakan iklim sekolah yang memungkinkan agar tidak terjadi konflik. Dalam mengembangkan kemampuan professional, ada beberapa ketrampilan dan kemampuan yang harus dikuasi oleh kepala sekolah, yaitu :



- 1) Kepala sekolah sebagai pemimpin di bidang kurikulum, ia harus:
  - a) Mendayagunakan sumber-sumber material untuk pengembangan kurikulum
  - b) Menjabarkan kurikulum sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan kebutuhan anak didik.
  - c) Bertanggung jawab atas pelaksanaan kurikulum dan kepemimpinan yang diterapkan.
- 2) Kepala sekolah sebagai pemimpin di bidang personalia, ia harus:
  - a) Menerima dan menghargai individu guru sebagai staf atas dasar karakter pribadi dan latar belakangnya.
  - b) Mengadakan kerjasama dan perencanaan, hubungan individu dan kelompok, dan pembuatan program sekolah
- 3) Kepala sekolah sebagai pemimpin di bidang hubungan masyarakat ia harus:
  - a) Meningkatkan partisipasi orang tua dalam menyelesaikan problema sekolah dan masyarakat.
  - b) Meningkatkan saling kunjungan antara sekolah dan masyarakat.
- 4) Kepala sekolah sebagai pemimpin di bidang hubungan guru dan murid, ia harus dapat:
  - a) Memberikan contoh dan membina hubungan baik dengan guru dan murid
  - b) Mendorong guru agar professional dalam menyampaikan mater
- 5) Kepala Sekolah sebagai pemimpin dalam pengorganisasian sekolah ia harus dapat:
  - a) Membimbing guru dan staf sekolah untuk memahami tugas dan peranannya.

- b) Bekerjasama dengan guru dan staf dalam perencanaan dan pengorganisasian program sekolah.

Pengembangan Kemampuan Personal, Kepala Sekolah sebagai pemimpin pendidikan perlu mengembangkan kemampuan dirinya, agar selalu dapat mengikuti perkembangan zaman. Untuk itu, kepala sekolah perlu memahami kelebihan dan kelemahan yang ada pada diri sendiri dan mau mengembangkan kemampuannya secara continue. Hal-hal yang harus diperhatikan dalam pengembangan kemampuan pribadi antara lain:

- 1) Watak (*psikologis-internal*)
- 2) Temperamen (Tingkah Laku)
- 3) Minat
- 4) Kecerdasan
- 5) Fisik

Sifat-sifat pribadi dan tipe kepemimpinan yang dimiliki. Seorang pemimpin pendidikan harus dapat menempatkan dirinya dalam kedirian orang lain dengan kemampuan personel yang dimilikinya. Jika berada didepan memberikan contoh tauladan, ditengah bisa berpartisipasi meningkatkan kemauan dan kreativitas bawahan, dan jika dibelakan membangun dan mendorong semangat bawahan. Pemimpin harus dapat membenahi dirinya sebelum dapat membenahi orang lain. Sebagai mana dikemukakan Robert J. Mc Cracken, Bahwa; "We must have good domestic relation with others" Dari Dr. Sosrokartono kita mendapat gambaran dari Mangkunegoro IV, bahwa seorang pemimpin hendaknya mempunyai kemampuan sebagai berikut:

- 1) Sugih tanpo bondo (kaya tanpa harta)
- 2) Digdya tanpa aji (sakti tanpa memakai jimat)

- 3) Mabur tanpa elar (terbang tanpa sayap)
- 4) Nglurug tanpo bolo (melawat tanpa bala tentara)
- 5) Menang tanpo ngasorake (menang tanpa mengalahkan)

## 2. Pengertian Kedisiplinan

Disiplin berasal dari bahasa latin *Discere* yang berarti belajar. Dari kata ini timbul kata *Disciplina* yang berarti pengajaran atau pelatihan. Dan sekarang kata disiplin mengalami perkembangan makna dalam beberapa pengertian. Pertama, disiplin diartikan sebagai kepatuhan terhadap peraturan atau tunduk pada pengawasan, dan pengendalian. Kedua disiplin sebagai latihan yang bertujuan mengembangkan diri agar dapat berperilaku tertib.

Sedangkan guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik dan mengevaluasi peserta didik, pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Sementara guru dunia pendidikan merupakan bagian dari tenaga kependidikan, yaitu anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Dalam informasi tentang wawasan Wiyatamandala, kedisiplinan guru diartikan sebagai sikap mental yang mengandung kerelaan mematuhi semua ketentuan, peraturan dan norma yang berlaku dalam menunaikan tugas dan tanggung jawab.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan guru adalah sikap penuh kerelaan dalam mematuhi semua aturan dan norma yang ada dalam menjalankan tugasnya sebagai bentuk tanggung jawabnya terhadap pendidikan anak didiknya. Karena bagaimana pun seorang guru atau tenaga kependidikan (guru ), merupakan cermin bagi anak didiknya dalam sikap atau teladan, dan

sikap disiplin guru dan tenaga kependidikan (guru ) akan memberikan warna terhadap hasil pendidikan yang jauh lebih baik.

Disiplin kerja guru yang dilakukan dengan efektif akan mempercepat terjadinya tujuan-tujuan yang diharapkan, sehingga dalam setiap peraturan-peraturan yang telah ditetapkan akan berjalan dengan baik. Menurut Gunarsa (2000:54) dalam usaha menanamkan disiplin pada anak, beberapa faktor yang perlu diperhatikan adalah (1) Menyadari adanya perbedaan tingkat kemampuan kognitif anak, (2) Menanamkan disiplin anak harus dimulai sejak dini, (3) Menggunakan teknik demokratis sebanyak mungkin (4) Penggunaan hukuman sebagai bentuk sikap tegas, konsekuensi dan konsistensi, dan (6) Menanamkan sikap disiplin secara berkelanjutan.

Purwanto (2007:26) menyatakan bahwa faktor-faktor yang akan dapat mempengaruhi disiplin kerja guru adalah sebagai berikut: a) Adanya tingkat kehidupan yang layak, b) Adanya perasaan terlindungi ketenteraman bekerja, c) Adanya kondisi-kondisi kerja yang menyenangkan, d) Perlakuan adil dari atasan, e) Pengakuan dan penghargaan terhadap sumbangan-sumbangan dari jasa-jasa yang diperbuat, f) Kesempatan berpartisipasi dan keikutsertaan dalam menentukan kebijaksanaan.

Sedangkan menurut pendapat Piet A. Sahertian dkk (2004:35), mengemukakan pendapat "Willies" tentang enam hal yang diperlukan untuk pembinaan disiplin kerja bawahan, yaitu guru-guru adalah sebagai berikut: a) Rasa aman dan hidup layak, b) Rasa keikutsertaan, c) Perlakuan wajar yang jujur, d) Rasa mampu, e) Pengakuan dan penghargaan atas sumbangan, f) Kondisi kerja yang menyenangkan. Adapun keenam aspek tersebut di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

a) Rasa aman dan hidup layak

- 1) Rasa aman: Jangan menekan guru-guru dengan pengusulan kenaikan kelas, adanya jaminan bila sakit, bahan-bahan terpenuhi.
- 2) Hidup layak: Disini bukan berarti mewah pakaian dan perumahan bagi keluarga, bebas dari rasa takut kurang keuangan, dapat mengenyam apa yang dinamakan cukup berlaku bagi umum.

b) Rasa keikutsertaan

Sebagai manusia biasa guru juga ingin dihargai dan diperhatikan oleh orang lain. Oleh karena itu, kepala sekolah sebagai pemegang kebijakan di sekolah sebaiknya membuat program-program yang lebih banyak melibatkan guru. Dengan demikian harmonisasi antar rekan-rekan guru terjalin dengan baik dan sebagai wahana untuk saling memahami satu dengan yang lain.

c) Rasa mampu

- 1) Pimpinan mengakui bahwa guru-guru mampu menunaikan tugas,
- 2) Pemimpin mengakui bahwa guru mampu memberikan sumbangan dalam kelompok kerja,
- 3) Pemimpin mengakui bahwa guru-guru mampu untuk bertumbuh dalam jabatannya.

d) Pengakuan dan penghargaan atas sumbangan

- 1) Diakui dari pimpinan,
- 2) Diakui dari teman-teman,
- 3) Diakui dari orang tua,
- 4) Diakui dari masyarakat.

e) Kondisi kerja yang menyenangkan

- 1) Tempat kerja yang menarik,

- 2) Kebersihan dan kerapian,
- 3) Cukup bimbingan dari atasan,
- 4) Perlengkapan yang terbaru

Dengan demikian apabila setiap personil yaitu guru-guru tidak dapat memiliki kesadaran dalam menjalankan tugas sebagaimana mestinya, maka untuk meningkatkan disiplin kerja guru tersebut tidak akan berjalan dengan baik. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kedisiplinan guru, guru harus dapat mencerminkan kode etik yang telah ditetapkan. Adapun kode etik guru adalah sebagai berikut:

- 1) Berbakti dalam membimbing peserta didik
- 2) Memiliki kejujuran profesional dalam melaksanakan kurikulum sesuai dengan kebutuhan masing-masing
- 3) Mengadakan komunikasi untuk mendapatkan informasi tentang peserta didik
- 4) Menciptakan suasana belajar yang kondusif dan mengadakan hubungan dengan orang tua siswa
- 5) Memelihara hubungan dengan masyarakat untuk kepentingan pendidikan
- 6) Secara individual atau berkelompok mengembangkan profesi
- 7) Menciptakan dan memelihara hubungan baik antara pendidik
- 8) Secara bersama-sama memelihara dan meningkatkan mutu organisasi profesi
- 9) Melaksanakan segala kebijakan pemerintah dalam bidang pendidikan.

Perilaku kepemimpinan Kepala Sekolah yang berbeda-beda diterjemahkan berbeda pula oleh guru dan guru. Ada guru yang beranggapan apabila Kepala Sekolah tidak melakukan monitoring, sering mengikuti rapat

dinas diluar, maka guru tidak perlu bersungguh-sungguh didalam mengajar. Tetapi bila seorang Kepala Sekolah berperilaku tegas dan menuntut anak buahnya untuk selalu bekerja dengan disiplin dan bertanggung jawab, ditambah dengan ajakan agar guru juga selalu meningkatkan kinerjanya, maka guru pun bekerja dengan giat, rajin dan penuh disiplin. Namun ada pula guru tidak mempermasalahkan perilaku kepemimpinan kepala sekolah atau keberadaannya, artinya bagaimanapun perilaku kepemimpinan Kepala Sekolah guru tetap melaksanakan tugasnya dengan professional.

Perilaku kepemimpinan kepala sekolah yang berbeda-beda diterjemahkan berbeda pula oleh guru dan guru. Ada guru yang beranggapan apabila kepala sekolah tidak melakukan monitoring, sering mengikuti rapat dinas diluar, maka guru tidak perlu bersungguh-sungguh didalam mengajar. Tetapi bila seorang kepala sekolah berperilaku tegas dan menuntut anak buahnya untuk selalu bekerja dengan disiplin dan bertanggungjawab, ditambah dengan ajakan agar guru juga selalu meningkatkan kinerjanya, maka gurupun bekerja dengan giat, rajin dan penuh disiplin. Namun ada pula guru tidak mempermasalahkan perilaku kepemimpinan kepala sekolah atau keberadaannya, artinya bagaimanapun perilaku kepemimpinan Kepala Sekolah guru tetap melaksanakan tugasnya dengan professional.

Adapun kriteria disiplin kerja tersebut dapat dikelompokkan menjadi tiga indikator disiplin kerja yaitu diantaranya : (1) disiplin waktu, disiplin waktu disini diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi : Kehadiran dan kepatuhan guru pada jam kerja, guru melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar. (2) disiplin peraturan, Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis

dibuat agar tujuan suatu organisasi dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap setia dari guru terhadap kedisiplinan yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan disini berarti taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan dan peraturan, tata tertib yang telah ditetapkan. Serta ketaatan guru dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan organisasi atau lembaga, dan yang terakhir (3) disiplin tanggung jawab, Salah satu wujud tanggung jawab guru adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar. Serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seorang guru. Tujuan utama pengadaaan sanksi disiplin kerja bagi para tenaga kerja yang melanggar norma-norma organisasi adalah memperbaiki dan mendidik para tenaga kerja yang melakukan pelanggaran disiplin. Pada umumnya sebagai pegangan pimpinan meskipun tidak mutlak, tingkat dan jenis sanksi disiplin kerja yang dikemukakan oleh Siswanto (2003:293–294) terdiri atas sanksi disiplin berat, sanksi disiplin sedang, sanksi disiplin ringan.

Beberapa indikator yang mempengaruhi kedisiplinan kerja guru menurut Hasibuan (2005:194) yang mempengaruhi kedisiplinan kerja guru dalam suatu organisasi sebagai berikut :

a) Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan Kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan guru. Tujuan yang dicapai harus jelas akan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan guru.



**b) Teladan Pemimpin**

Teladan Pemimpin sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan guru karena pimpinan dapat di jadikan teladan dan penutan bagi para bawahannya.

**c) Balas Jasa**

Balas Jasa ikut mempengaruhi kedisiplinan guru karena balas jasa akan memberikan keputusan dan kecintaan guru terhadap lembaga atau pekerjaan mereka akan semakin baik pula.

**d) Keadilan**

Keadilan ikut mendorong terwujud kedisiplinan guru karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta di perlakukan sam dengan guru lainnya.

**e) Waskat (pengawasan ketat)**

Waskat adalah tindakan nyata yang dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan guru organisasi. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi prilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya.

**f) Sanksi Hukuman**

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan guru dengan sanksi hukuman yang semakin berat maka guru akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan organisasi.

**g) Ketegasan**

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi tingkat kedisiplinan guru perusahaan. Pimpinan harus tegas dalam

bertindak untuk menghukum guru melanggar disiplin kerja sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

#### b) Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama guru akan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu organisasi.

Ada dua macam disiplin kerja yaitu disiplin diri (*self-discipline*) dan disiplin kelompok.

##### a. Disiplin diri

Disiplin diri menurut Jasim (2000:137) merupakan disiplin yang dikembangkan atau dikontrol oleh diri sendiri. Hal ini merupakan manifestasi atau aktualisasi dari tanggungjawab pribadi, yang berarti mengakui dan menerima nilai-nilai yang ada di luar dirinya. Melalui disiplin diri, guru-guru merasa bertanggungjawab dan dapat mengatur diri sendiri untuk kepentingan organisasi. Disiplin diri merupakan hasil proses belajar (sosialisasi) dari keluarga dan masyarakat. Penanaman nilai-nilai yang menjunjung disiplin, baik yang ditanamkan oleh orang tua, guru atau pun masyarakat; merupakan bekal positif bagi tumbuh dan berkembangnya disiplin diri.

Penanaman nilai-nilai disiplin dapat berkembang apabila di dukung oleh situasi lingkungan yang kondusif yaitu situasi yang diwarnai perlakuan yang konsisten dari orang tua, guru atau pimpinan. Selain itu, orang tua, guru, dan pimpinan yang berdisiplin tinggi merupakan model peran yang efektif bagi berkembangnyadisiplin diri. Disiplin diri sangat besar perannya dalam mencapai tujuan organisasi.

Melalui disiplin diri seorang guru selain menghargai dirinya sendiri juga menghargai orang lain. Misalnya jika guru mengerjakan tugas dan wewenang

tanpa pengawasan atasan, pada dasarnya guru telah sadar melaksanakan tanggungjawab yang telah dipikulnya. Hal itu berarti guru sanggup melaksanakan tugasnya. Pada dasarnya ia menghargai potensi dan kemampuannya. Di sisi lain, bagi rekan sejawat, dengan diterapkannya disiplin diri, akan memperlancar kegiatan yang bersifat kelompok. Apalagi jika tugas kelompok tersebut terkait dalam dimensi waktu; suatu proses kerja yang dipengaruhi urutan waktu pengerjaannya. Ketidaksiplinan dalam satu bidang kerja, akan menghambat bidang kerja lain.

Siagian, (2002:57) menyatakan bahwa pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap, dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan kinerjanya.

Dapat disimpulkan bahwa ada beberapa manfaat yang dapat dipetik jika guru mempunyai disiplin diri yaitu (a) disiplin diri adalah disiplin yang diharapkan oleh organisasi. Jika harapan organisasi terpenuhi guru akan mendapat *reward* (penghargaan) dari organisasi, apakah itu dalam bentuk prestasi atau kompetisi lainnya; (b) melalui disiplin diri merupakan bentuk penghargaan terhadap orang lain. Jika orang lain merasa dihargai, akan tumbuh penghargaan serupa dari orang lain pada dirinya. Hal ini semakin memperkuat kepercayaan diri; (c) penghargaan terhadap kemampuan diri. Hal ini didasarkan atas pandangan bahwa jika guru mampu melaksanakan tugas, pada dasarnya ia mampu mengaktualisasikan kemampuan dirinya. Hal itu berarti ia memberikan penghargaan pada potensi dan kemampuan yang melekat pada dirinya.

## b. Disiplin kelompok

Kegiatan organisasi bukanlah kegiatan yang bersifat individual semata. Selain disiplin diri masih diperlukan disiplin kelompok. Hal ini didasarkan atas pandangan bahwa di dalam kelompok kerja terdapat standar ukuran prestasi yang telah ditentukan, misalnya Sempati Air dengan *On Flight Time Guarantee*. Hal ini berarti setiap guru di Sempati akan berusaha semaksimal mungkin memenuhi standar prestasi tersebut. Contohnya semua pihak, apakah itu pramugari, pilot, dan bagian penjualan tiket akan berusaha agar pesawat dapat terbang tepat pada waktunya. Dapat dikatakan bahwa standar ukuran prestasi, salah satunya melalui disiplin yang diterapkan oleh pihak organisasi. Bagaimana disiplin kelompok terbentuk? Disiplin kelompok akan tercapai jika disiplin diri telah tumbuh dalam diri guru. Artinya, kelompok akan menghasilkan pekerjaan yang optimal jika masing-masing anggota kelompok dapat memberikan andil yang sesuai dengan hak dan tanggungjawabnya. Andaikan satu di antara sekian ribu guru bekerja tidak sungguh-sungguh, akan mengganggu mekanisme kerja yang lain. Hal ini disebabkan guru lain akan merasa terganggu karena biasanya ia akan mengajak bicara atau kemungkinan lain adalah teman sekerja timbul rasa iri.

Adakalanya, disiplin kelompok juga memberikan andil bagi pengembangan disiplin diri. Misalnya, jika hasil kerja kelompok mencapai target yang diinginkan dan guru mendapatkan penghargaan maka disiplin kelompok yang selama ini diterapkan dapat memberikan *insight*. Guru menjadi sadar arti pentingnya disiplin. Sedikit demi sedikit, nilai-nilai kedisiplinan kelompok akan diinternalisasi. Contoh yang lain, jika budaya atau iklim dalam organisasi tersebut menerapkan disiplin kerja yang tinggi, maka mau tidak mau guru akan

membiasakan dirinya mengikuti irama kerjaguru lainnya. Guru dibiasakan bertindak dengan cara berdisiplin.

Kebiasaan bertindak disiplin ini merupakan awal terbentuknya kesadaran. Kaitan antara disiplin diri dan disiplin kelompok dilukiskan oleh Jasin (1989) seperti dua sisi dari satu mata uang. Keduanya saling melengkapi dan menunjang. Sifatnya komplementer. Disiplin diri tidak dapat dikembangkan secara optimal tanpa dukungan disiplin kelompok. Sebaliknya, disiplin kelompok tidak dapat ditegakkan tanpa adanya dukungan disiplin pribadi.

Disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku. Pembentukan perilaku jika dilihat dari formula Kurt Lewin adalah interaksi antara faktor kepribadian dan faktor lingkungan (*situasional*).

#### a. Faktor Kepribadian

Faktor yang penting dalam kepribadian seseorang adalah sistem nilai yang dianut. Sistem nilai dalam hal ini yang berkaitan langsung dengan disiplin. Nilai-nilai yang menjunjung disiplin yang diajarkan atau ditanamkan orang tua, guru, dan masyarakat akan digunakan sebagai kerangka acuan bagi penerapan disiplin di tempat kerja. Sistem nilai akan terlihat dari sikap seseorang. Sikap diharapkan akan tercermin dalam perilaku. Perubahan sikap ke dalam perilaku terdapat 3 tingkatan menurut Kelman (dalam Helmi, 2001:4)

##### 1) Disiplin karena kepatuhan

Kepatuhan terhadap aturan-aturan yang didasarkan atas dasar perasaan takut. Disiplin kerja dalam tingkat ini dilakukan semata untuk mendapatkan reaksi positif dari pimpinan atau atasan yang memiliki wewenang. Sebaliknya, jika pengawas tidak ada di tempat disiplin kerja tidak tampak. Contoh: penegndara sepeda motor hanya memakai helm jika ada polisi. Guru tidak

akan mengambil sisa bahan produksi jika ada mandor. Jika tidak ada mandor, sisa bahan akan lenyap.

## 2) Disiplin karena identifikasi

Kepatuhan aturan yang didasarkan pada identifikasi adalah adanya perasaan kekaguman atau penghargaan pada pimpinan. Pemimpin yang kharismatik adalah figur yang dihormati, dihargai, dan sebagai pusat identifikasi. Guru yang menunjukkan disiplin terhadap aturan-aturan organisasi bukan disebabkan karena menghormati aturan tersebut tetapi lebih disebabkan keseganan pada atasannya. Guru merasa tidak enak jika tidak mentaati peraturan. Penghormatan dan penghargaan guru pada pemimpin dapat disebabkan karena kualitas kepribadian yang baik atau mempunyai kualitas profesional yang tinggi di bidangnya. Jika pusat identifikasi ini tidak ada maka disiplin kerja akan menurun, pelanggaran meningkat frekuensinya.

## 3) Disiplin karena internalisasi

Disiplin kerja dalam tingkat ini terjadi karena guru mempunyai sistem nilai pribadi yang menjunjung tinggi nilai-nilai kedisiplinan. Dalam taraf ini, orang dikategorikan telah mempunyai disiplin diri. Misalnya: walaupun dalam situasi yang sepi di tengah malam hari ketika ada lampu merah, si sopir tetap berhenti. Walaupun tergeletak uang di atas meja dan si majikan sedang pergi, si pembantu tidak mengambil uang

## b. Faktor Lingkungan

Disiplin kerja yang tinggi tidak muncul begitu saja tetapi merupakan suatu proses belajar yang terus-menerus. Proses pembelajaran agar dapat efektif maka pemimpin yang merupakan agen pengubah perlu memperhatikan prinsip-prinsip konsisten, adil bersikap positif, dan terbuka. Konsisten adalah

memperlakukan aturan secara konsisten dari waktu ke waktu. Sekali aturan yang telah disepakati dilanggar, maka rusaklah sistem aturan tersebut. Adil dalam hal ini adalah memperlakukan seluruh guru dengan tidak membeda-bedakan. Seringkali karena alasan pribadi, pemimpin lebih senang Amir daripada Adi. Kemungkinannya, jika Adi melanggar aturan akan ditetapkan aturan yang berlaku tetapi tidak untuk Amir. Bersikap positif dalam hal ini adalah setiap pelanggaran yang dibuat seharusnya dicari fakta dan dibuktikan terlebih dulu. Selama fakta dan bukti belum ditemukan, tidak ada alasan bagi pemimpin untuk menerapkan tindakan disiplin.

Dengan bersikap positif, diharapkan pemimpin dapat mengambil tindakan secara tenang, sadar, dan tidak emosional. Upaya menanamkan disiplin pada dasarnya adalah menanamkan nilai-nilai. Oleh karenanya, komunikasi terbuka adalah kuncinya. Dalam hal ini transparansi mengenai apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan, termasuk di dalamnya sanksi dan hadiah apabila guru memerlukan konsultasi terutama bila aturan-aturan dirasakan tidak memuaskan guru.

Selain faktor kepemimpinan, gaji kesejahteraan, dan sistem penghargaan yang lainnya merupakan faktor yang tidak boleh dilupakan. Pada awal program pembangunan di Singapura, 30 tahun silam, salah satu upaya meningkatkan citra pemerintah yang bersih dan berwibawa adalah meningkatkan gaji dan kesejahteraan yang kurang kecil bagi guru negeri, maka sulit bagi para guru negeri akan memberikan layanan yang baik pada masyarakat. Mereka akan mudah tergiur untuk mempersulit prosedur dengan harapan memperoleh uang pelicin (Kompas, 2005). Tindakan Pendisiplinan Disiplin kerja selain dipengaruhi faktor lingkungan kerja (bagaimana budaya disiplin dalam organisasi

tersebut) juga dipengaruhi oleh faktor kepribadian, maka ketidakhadiran salah satu faktor akan menyebabkan pelanggaran aturan. Jika salah satu guru melanggar maka perlu dilakukan upaya-upaya tindakan pendisiplinan agar prinsip-prinsip sosialisasi disiplin seperti adil dapat dipertahankan.

Berdasarkan berbagai pengalaman dan pengamatan di organisasi, pelanggaran terhadap aturan-aturan terjadi sepanjang masa adalah fenomena yang tidak dapat dipungkiri. Peraturan yang dibuat agar dapat berfungsi secara efisien dan efektif perlu ditegakkan dengan cara melakukan tindakan-tindakan dalam upaya pendisiplinan guru. Tindakan pendisiplinan dilakukan dalam rangka pembinaan dan bukannya penghukuman. Tindakan pendisiplinan dapat dilaksanakan dengan menggunakan prinsip dari progressive discipline. Prinsipnya adalah (a) hukuman untuk pelanggaran pertama lebih ringan daripada pengulangan pelanggaran; (b) hukuman untuk pelanggaran kecil lebih ringan daripada pelanggaran berat. Adapun cara-cara yang dapat diterapkan melalui konseling (diskusi informal), teguran lisan, teguran tertulis, skorsing dan pemberhentian kerja.

Peneliti menggunakan teori Hasibuan untuk membahas tentang disiplin kerja dengan dasar pertimbangan karena ada kecocokan teori tersebut dengan fenomena yang ada pada objek penelitian khususnya di kantor camat Sibolga Kota. Kecocokan ini tampak dari salah satu fenomena tentang kurangnya pengawasan ketat (waskat) dari atasan terhadap bawahan. Hasibuan mengatakan bahwa salah satu unsur untuk meningkatkan disiplin kerja guru dengan melakukan pengawasan ketat terhadap guru.



### 3. Pengertian Kinerja Guru

Menurut Suharsaputra (2012:1) Kinerja merupakan terjemahan dari kata *performance (Job Performance)*, secara etimologis *performance* berasal dari kata *to perform* yang berarti menampilkan atau melaksanakan, sedang kata *performance* berarti "*The act of performing; execution*"(Webster Super New School and Office Dictionary), menurut *Henry Bosley Woolf* *performance* berarti "*The execution of an action*" (Webster New Collegiate Dictionary) Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja atau *performance* berarti tindakan menampilkan atau melaksanakan suatu kegiatan, oleh karena itu *performance* sering juga diartikan penampilan kerja atau perilaku kerja. Berikut ini akan dikemukakan beberapa definisi kinerja untuk lebih memberikan pemahaman akan maknanya.

**Tabel 2.1. Pendapat Para Pakar tentang pengertian kinerja**

No	Pengertian kinerja	Pendapat
1.	Performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during a specific time period	Bernardin dan Russel dalam Ahmad S Ruky (2001:15)
2.	Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	A. Anwar Prabu Mangkunegara (2001:67)
3.	<i>basically, it (performance) means an outcome – a result. It is the end point of people, resources and certain environment being brought together, with intention of producing certain things, whether tangible product or less tangible service. To the extent that this interaction results in an outcome of the desired level and quality, at agreed cost levels, performance will be judged as satisfactory, good, or excellent. To the extent that the outcome is disappointing, for whatever reason, performance will be judged as poor or deficient</i>	Murray Ainsworth et.al (2002:3)

Dari beberapa pengertian kinerja di atas, penulis dapat menarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan suatu kemampuan kerja atau prestasi kerja yang diperlihatkan oleh seorang guru untuk memperoleh hasil kerja yang optimal. Dengan demikian istilah kinerja mempunyai pengertian akan adanya suatu tindakan atau kegiatan yang ditampilkan oleh seseorang dalam melaksanakan aktivitas tertentu. Kinerja seseorang akan nampak pada situasi dan kondisi kerja sehari-hari. Aktivitas-aktivitas yang dilakukan oleh seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya menggambarkan bagaimana ia berusaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kondisi eksternal adalah faktor-faktor yang terdapat dilingkungannya yang mempengaruhi kinerja. Kondisi eksternal merupakan fasilitas dan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas/kinerja karyawan, interaksi antara faktor internal dengan eksternal untuk menghasilkan sesuatu dengan kualitas tertentu merupakan unsur yang membentuk kinerja, ini sejalan dengan pendapat Sebagai guru SD akan selalu dituntut tentang sejauh mana kinerja guru tersebut dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaannya, apakah mereka berkinerja tinggi/memuaskan atau berkinerja rendah/jelek. Dengan demikian, seorang guru dalam penilaian kerja oleh atasannya selalu dihubungkan dengan kinerja.

Dari pendapat di atas penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu kemampuan kerja atau prestasi kerja yang diperlihatkan oleh seseorang dalam memperoleh hasil kerja yang optimal atau merupakan hasil kerja yang dicapai dan dapat diperlihatkan melalui kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kecakapan dan komunikasi yang baik.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru diantaranya tingkat pendidikan guru, supervisi pengajaran, program penataran, iklim yang kondusif, sarana dan prasarana, kondisi fisik dan mental guru, gaya kepemimpinan kepala sekolah, jaminan kesejahteraan, kemampuan manajerial kepala sekolah dan lain-lain. Nanang (2004:39) menyatakan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru adalah insentif yang diterima, iklim sekolah, motivasi kerja, disiplin kerja, kepemimpinan kepala sekolah dan sarana dan prasarana yang ada. Lebih lanjut Pidarta (2000:45) menyatakan bahwa “kinerja guru akan menjadi optimal, bilamana diintegrasikan dengan komponen sekolah, fasilitas kerja, guru, staf administrasi maupun anak didik”.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru dapat disebabkan oleh 2 hal yaitu: faktor Internal (faktor yang berasal dari dalam) yang berupa: kepribadian, disiplin, sikap, minat, motivasi, kecerdasan, kemampuan dan penerimaan orang tersebut terhadap pekerjaan dan tanggung jawabnya (komitmen), faktor Eksternal (faktor yang berasal dari luar) yang berupa: adanya dukungan organisasi dan manajemen, insentif yang diterima, iklim sekolah, kepemimpinan kepala sekolah, sarana dan prasarana yang ada. Kedua faktor tersebut merupakan daya penggerak kinerja, namun demikian tanpa dibarengi dengan kemampuan, kinerja yang akan terwujud tidak akan optimal sesuai dengan yang diharapkan.

Perencanaan program pendidikan yang telah disusun jika tidak didukung oleh kinerja yang baik dan profesional maka tidak akan dapat mencapai hasil yang membanggakan, jadi kinerja guru yang baik akan berdampak pada hasil belajar siswa ataupun pencapaian tujuan dari pada pendidikan yang efektif dan efisien.

Mulyasa (2005:83) menyatakan kinerja guru belum dapat digantikan oleh alat-alat elektronik ataupun oleh alat komputer modern sekalipun. Selanjutnya Mulyasa (2005:84) menyatakan bahwa sekecil apapun kesalahan yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya maka akan berdampak negatif terhadap pencapaian tujuan pendidikan dan perkembangan peserta didik disebabkan oleh itu maka guru harus berhati-hati dalam melaksanakan tugasnya dalam mengajar, mendidik, membimbing dan melatih siswa supaya terhindar dari kesalahan karena apa yang diajarkan guru akan menjadi acuan peserta didik, apabila guru dalam mengajar melakukan suatu kesalahan maka akan menyebabkan peserta didik juga akan salah dalam memahami sesuatu.

Dengan demikian, kinerja guru memegang peranan penting dalam mencapai tujuan pendidikan. Guru yang melaksanakan tugas dengan baik akan dapat menghasilkan peserta didik yang berkualitas yang memiliki kemampuan kognitif, afektif dan psikomotor dalam berbagai disiplin ilmu, serta dengan berjalannya peran dan fungsi guru dalam melaksanakan tugasnya pada proses pembelajaran berarti disini guru telah membantu pemerintah untuk mencapai tujuan dari pada pendidikan itu.

Sebagai seorang pendidik yang memahami fungsi dan tugasnya, guru khususnya ia dibekali dengan berbagai ilmu keguruan sebagai dasar, disertai pula dengan seperangkat latihan keterampilan keguruan dan pada kondisi itu pula ia belajar memersosialisasikan sikap keguruan yang diperhukannya. Seorang yang berpribadi khusus yakni ramuan dari pengetahuan sikap dan keterampilan keguruan yang akan ditransformasikan kepada anak didik atau siswanya.

Guru yang memahami fungsi dan tugasnya tidak hanya sebatas dinding sekolah saja, tetapi juga sebagai penghubung sekolah dengan masyarakat yang

juga memiliki beberapa tugas menurut Rostiyah dalam Djamarah (2000:172) mengemukakan bahwa fungsi dan tugas guru profesional adalah: Menyerahkan kebudayaan kepada anak didik berupa kepandaian, kecakapan dan pengalaman-pengalaman Membentuk kepribadian anak yang harmonis sesuai cita-cita dan dasar negara kita Pancasila Menyiapkan anak menjadi warga negara yang baik sesuai dengan Undang-Undang Pendidikan yang merupakan keputusan MPR No. 2 Tahun 1983 Sebagai prantara dalam belajar Guru adalah sebagai pembimbing untuk membawa anak didik ke arah kedewasaan.

Guru memiliki tugas yang beragam yang berimplementasi dalam bentuk pengabdian. Tugas tersebut meliputi bidang profesi, bidang kemanusiaan dan bidang kemasyarakatan. Tugas guru sebagai profesi meliputi mendidik, mengajar dan melatih. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup dan kehidupan. Mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi. Sedangkan melatih berarti mengembangkan keterampilan-keterampilan pada siswa.

Tugas guru dalam bidang kemanusiaan adalah memposisikan dirinya sebagai orang tua ke dua. Dimana ia harus menarik simpati dan menjadi idola para siswanya. Adapun yang diberikan atau disampaikan guru hendaklah dapat memotivasi hidupnya terutama dalam belajar. Bila seorang guru berlaku kurang menarik, maka kegagalan awal akan tertanam dalam diri siswa. Menurut Kusnandar (2007) guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik.

Menurut Muhammad (2003) tugas guru adalah: 1) Tugas profesi yaitu tugas mendidik, mengajar dan melatih. Mendidik disini berhubungan dengan

meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup, mengajar merupakan upaya meneruskan dan mengembangkan IPTEK, dan melatih disini berhubungan dengan mengembangkan keterampilan dan penerapannya, 2) Tugas kemanusiaan, meliputi menjadi orang tua asuh (orang tua kedua), transformasi diri dan auto identifikasi, 3) Tugas kemasyarakatan meliputi mendidik dan mengajar masing-masing peserta didik untuk menjadi Warga Negara Indonesia yang baik dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa.

Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Tahun 2003, menyatakan bahwa tugas guru dalam pembelajaran yaitu: (1) Membuat rencana pembelajaran (2) melaksanakan Pembelajaran (3) Melaksanakan evaluasi (4) Melaksanakan bimbingan dan latihan, serta (5) Melaksanakan manajemen sekolah.

Menurut Dessler (2009:153), penilaian kinerja (performance appraisal) pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi yang efektif dan efisien. Guru menginginkan dan memerlukan umpan balik berkenaan dengan prestasi mereka dan penilaian menyediakan kesempatan untuk memberikan kesempatan untuk meninjau kemajuan guru dan untuk menyusun rencana peningkatan kinerja.

Mangkuprawira (2007:57), menyatakan bahwa, "Penilaian kinerja yang dilakukan dalam suatu organisasi haruslah mengikuti standar kinerja yang ditetapkan, dimana pengukuran kinerja tersebut juga memberikan umpan balik yang positif kepada guru".

Menurut Sedarmayanti (2001:147), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain:

- 1) Sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja),
- 2) Pendidikan,

- 3) Ketrampilan,
- 4) Manajemen kepemimpinan,
- 5) Tingkat penghasilan,
- 6) Gaji dan kesehatan,
- 7) Jaminan sosial,
- 8) Iklim kerja,
- 9) Sarana dan prasarana,
- 10) Teknologi, dan
- 11) Kesempatan berprestasi.

Menurut Bernardin & Russel (2006:195) untuk mengukur kinerja guru dapat digunakan beberapa kriteria kinerja, antara lain adalah:

- 1) Kualitas (*Quality*) merupakan tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati sempurna.
- 2) Kuantitas (*Quantity*) merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
- 3) Ketepatan waktu (*Timeliness*) merupakan di mana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai, pada permulaan waktu yang ditetapkan bersamaan koordinasi dengan hasil produk yang lain dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan-kegiatan lain.
- 4) Efektivitas biaya (*Cost effectiveness*) merupakan tingkatan di mana sumber daya organisasi, seperti manusia, keuangan, teknologi, bahan baku dapat dimaksimalkan dalam arti untuk memperoleh keuntungan yang paling tinggi atau mengurangi kerugian yang timbul dari setiap unit atau contoh penggunaan dari suatu sumber daya yang ada.

- 5) Hubungan antar perseorangan (*interpersonal impact*) merupakan tingkatan di mana seorang guru mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerjasama antara guru yang satu dengan guru yang lain dan juga pada hawahan.

Sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat dominan dalam suatu organisasi, oleh karena itu tenaga kerja yang ada perlu dipelihara dan dikembangkan kualitasnya sehingga mampu mencapai apa yang menjadi tuntutan organisasi. Salah satu cara yang tepat adalah dengan adanya disiplin kerja sebagai acuan bagi guru untuk meningkatkan prestasi atau kinerja diperusahaan. Dengan adanya peraturan-peraturan yang tegas dan adil yang dilakukan perusahaan, dapat memacu kesadaran guru untuk lebih meningkatkan disiplin kerjanya sehingga prestasi atau kinerjanya dapat meningkat dan tujuan organisasi dapat tercapai.

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan teori tentang kinerja guru dari Bernardin & Russel dengan dasar pertimbangan ada kesesuaian teori ini dengan fenomena yang terjadi dalam penelitian ini. Gejala ini tampak pada salah satu fenomena kualitas dan kuantitas kenja guru yang semakin hari semakin menurun. Benardin dan Russel mengatakan bahwa salah satu unsur untuk meningkatkan kinerja guru harus dinilai dari kualitas dan kuantitas kinerja guru tersebut. Berdasarkan uraian di atas tugas pokok yang perlu dilaksanakan guru adalah merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, mengevaluasi, membimbing dan melatih peserta didik dan melaksanakan manajemen kelas.

Menurut Syafarudin Alwi (2000: 187) secara teoritis tujuan penilaian dikategorikan sebagai suatu yang bersifat *evaluation* dan *development*. Yang bersifat *evaluation* harus menyelesaikan: Hasil penilaian digunakan sebagai dasar



pemberian kompensasi, hasil penilaian digunakan sebagai staffing decision dan hasil penilaian digunakan sebagai dasar mengevaluasi system seleksi. Sedangkan yang bersifat development harus menyelesaikan: Prestasi riil yang dicapai individu, kelemahan-kelemahan individu yang menghemat kinerja dan prestasi-prestasi yang dikembangkan. Kontribusi hasil-hasil penilain merupakan suatu yang sangat bermanfaat bagi perencanaan kebijakan sekolah. Adapun terperinci manfaat penilaian kinerja bagi sekolah adalah:

- 1) Penyesuaian-penyesuaian kompensasi personil sekolah.
- 2) Perbaikan kinerja personil sekolah.
- 3) Kebutuhan latihan dan pengembangan personil sekolah.
- 4) Pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian dan perencanaan personil baru.
- 5) Untuk kepentingan penelitian personil sekolah.
- 6) Membantu diagnosis terhadap kesalahan desain personil sekolah.

Sebutan guru dapat menunjukkan suatu profesi atau jabatan fungsional dalam bidang pendidikan dan pembelajaran atau seseorang yang menduduki dan melaksanakan tugas dalam bidang pendidikan dan pembelajaran. Dalam Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Indonesia Pasal 39 ayat 3 dinyatakan bahwa pendidik yang mengajar pada satuan pendidikan dasar dan menengah disebut guru. Sementara itu, tugas guru sebagaimana disebutkan dalam Pasal 39 ayat 2 adalah merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Hal ini berarti bahwa selain mengajar atau proses pembelajaran, guru juga mempunyai

tugas melaksanakan pembimbingan maupun pelatihan bahkan perlu melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat sekitar.

Untuk dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, maka seorang guru harus mempunyai sejumlah kompetensi atau menguasai sejumlah pengetahuan, sikap, dan keterampilan yang terkait dengan bidang tugasnya. Kompetensi yang harus dimiliki oleh guru dapat mencakup kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Kompetensi pedagogik adalah berkaitan dengan kemampuan mengelola pembelajaran, sedang kompetensi kepribadian adalah kemampuan pribadi yang mantap, berakhlak mulia, arif, dan berwibawa serta menjadi teladan peserta didik. Kompetensi sosial berkaitan dengan kemampuan hubungan antar pribadi dan dalam kehidupan bermasyarakat. Sedangkan, kompetensi profesional adalah kemampuan dalam penguasaan materi pembelajaran dan bidang keahliannya. Guru yang mempunyai kompetensi profesional akan terlihat dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya di sekolah/ madrasah tempat ia bekerja.

Menurut Muhaimin (2001:63), mengemukakan bahwa seorang guru dikatakan telah mempunyai kemampuan profesional jika pada dirinya melekat sikap dedikatif yang tinggi terhadap tugasnya, sikap komitmen terhadap mutu proses dan hasil kerja, serta sikap continuous improvement, yakni selalu berusaha memperbaiki dan memperbaharui model-model atau cara kerjanya sesuai dengan tuntutan jaman yang dilandasi oleh kesadaran yang tinggi bahwa tugas mendidik adalah tugas menyiapkan generasi penerus yang akan hidup pada jaman yang dimasa yang akan datang. Dalam konteks proses pembelajaran di kelas, guru

yang mempunyai kemampuan professional berarti yang bersangkutan dapat melaksanakan proses pembelajaran secara efektif.

1) Menurut Davis dan Thomas, bahwa guru yang efektif mempunyai ciri-ciri sebagai berikut, Mempunyai pengetahuan yang terkait dengan iklim belajar di kelas yang mencakup:

- a) memiliki keterampilan interpersonal khususnya kemampuan untuk menunjukkan empati, penghargaan terhadap peserta didik, dan ketulusan.
- b) menjalin hubungan yang baik dengan peserta didik.
- c) Mampumenerima, mengakui dan memperhatikan peserta didik secara ikhlas.
- d) menunjukkan minat dan antusias yang tinggi dalam mengajar.
- e) Mampumenciptakan atmosfir untuk tumbuhnya kerjasama dan kohesivitas dalam dan antar kelompok peserta didik.
- f) mampu melibatkan peserta didik dalam mengorganisir dan merencanakan kegiatan pembelajaran.
- g) mampu mendengarkan peserta didik dan menghargai haknya untuk berbicara dalam setiap diskusi
- h) mampu meminimalkan friksi-friksi di kelas.

2) Kemampuan yang terkait dengan strategi manajemen pembelajaran, yang mencakup:

- a) mempunyai kemampuan untuk menghadapi dan menanggapi peserta didik yang tidak mempunyai perhatian, sukamenyela, mengalihkan perhatian, dan mampu memberikan transisi substansi bahanajar dalam proses pembelajaran.

- b) mampu bertanya atau memberikan tugas yang memerlukan tingkatan berpikir yang berbeda untuk semua peserta didik.
- 3) Mempunyai kemampuan yang terkait dengan pemberian umpan balik (*feed back*) dan penguatan (*reinforcement*), yang terdiri atas:
- a) mampu memberikan umpan balik yang positif terhadap respon peserta didik
  - b) mampu memberikan respon yang bersifat membantu terhadap peserta didik yang lamban dalam belajar.
  - c) mampu memberikan tindak lanjut terhadap jawaban peserta didik yang kurang memuaskan.
  - d) mampu memberikan bantuan profesional kepada peserta didik jika diperlukan.
- 4) mempunyai kemampuan yang terkait dengan peningkatan diri yang mencakup:
- a) mampu menerapkan kurikulum dan metode mengajar secara inovatif.
  - b) mampu memperluas dan menambah pengetahuan mengenai metode-metode pembelajaran.
  - c) mampu memanfaatkan perencanaan guru secara berkelompok untuk menciptakan dan mengembangkan metode pembelajaran yang relevan dalam (Suyanto, 2001:3).

Kinerja guru adalah kemampuan dan usaha guru untuk melaksanakan tugas pembelajaran sebaik-baiknya dalam perencanaan program pengajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan evaluasi hasil pembelajaran. Kinerja guru yang dicapai harus berdasarkan standar kemampuan profesional selama melaksanakan kewajiban sebagai guru di sekolah. Berkaitan dengan kinerja guru

dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar, terdapat Tugas Keprofesionalan Guru menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 pasal 20 (a) Tentang Guru dan Dosen yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Kinerja Guru yang baik tentunya tergambar pada penampilan mereka baik dari penampilan kemampuan akademik maupun kemampuan profesi menjadi guru artinya mampu mengelola pengajaran di dalam kelas dan mendidik siswa di luar kelas dengan sebaik-baiknya.

Unsur-unsur yang perlu diadakan penilaian dalam proses penilaian kinerja guru menurut Siswanto dalam Lama tenggo (2001:34) adalah sebagai berikut :

1) Kesetiaan.

Kesetiaan adalah tekad dan kesanggupan untuk menaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesabaran dan tanggung jawab.

2) Prestasi Kerja.

Prestasi kerja adalah kinerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

3) Tanggung Jawab.

Tanggung jawab adalah kesanggupan seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani membuat risiko atas keputusan yang diambilnya. Tanggung jawab dapat merupakan keharusan pada seorang karyawan untuk melakukan secara layak apa yang telah diwajibkan padanya. Menurut Westra dalam Akadum (1999:86) Untuk mengukur adanya tanggung jawab dapat dilihat dari: a). Kesanggupan dalam melaksanakan perintah dan

kesanggupan kerja. b). Kemampuan menyelesaikan tugas dengan tepat dan benar. c). Melaksanakan tugas dan perintah yang diberikan sebaik-baiknya

4) Ketaatan.

Ketaatan adalah kesanggupan seseorang untuk menaati segala ketetapan, peraturan yang berlaku dan menaati perintah yang diberikan atasan yang berwenang.

5) Kejujuran.

Kejujuran adalah ketulusan hati seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan kepadanya.

6) Kerja Sama

Kerja sama adalah kemampuan tenaga kerja untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya. Kriteria adanya kerjasama dalam organisasi adalah: a. Kesadaran karyawan bekerja dengan sejawat, atasan maupun bawahan. b. Adanya kemauan untuk membantu dalam melaksanakan tugas. c. Adanya kemauan untuk memberi dan menerima kritik dan saran. d. Tindakan seseorang bila mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugas.

7) Prakarsa

Prakarsa adalah kemampuan seseorang tenaga kerja untuk mengambil keputusan langkah-langkah atau melaksanakan suatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dan bimbingan dari atasan.

## 8) Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat dikerahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas pokok. Kepemimpinan yang dimaksud adalah kemampuan kepala sekolah dalam membina dan membimbing guru untuk melaksanakan KBM terutama kegiatan merencanakan, melaksanakan proses pembelajaran, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran mengarah pada tercapainya kompetensi dasar yang harus dikuasai siswa terkait dengan pengetahuan, keterampilan dan sikap serta nilai yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak setelah mengikuti kegiatan pembelajaran.

Menurut Pidarta bahwa ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya yaitu :

- 1) Kepemimpinan kepala sekolah.
- 2) Fasilitas kerja.
- 3) Harapan-harapan, dan
- 4) Kepercayaan personalia sekolah.

Dengan demikian nampaklah bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan fasilitas kerja ikut menentukan baik buruknya kinerja guru (Lamatenggo, 2001:35) Selain itu, tingkat kualitas kinerja guru di sekolah memang banyak faktor yang turut mempengaruhi, baik faktor internal guru yang bersangkutan maupun faktor yang berasal dari guru seperti fasilitas sekolah, peraturan dan kebijakan yang berlaku, kualitas manajerial dan kepemimpinan kepala sekolah, dan kondisi lingkungan lainnya. Tingkat kualitas kinerja guru ini selanjutnya akan turut menentukan kualitas lulusan yang dihasilkan serta pencapaian lulusan yang dihasilkan serta pencapaian keberhasilan sekolah secara keseluruhan.

Lamatenggo, (2001:98), Faktor-faktor Penyebab Rendahnya Profesionalisme Guru dalam pendidikan nasional kita memang tidak secerah di negara-negara maju. Baik institusi maupun isinya masih memerlukan perhatian ekstra pemerintah maupun masyarakat. Dalam pendidikan formal, selain ada kemajemukan peserta, institusi yang cukup mapan, dan kepercayaan masyarakat yang kuat, juga merupakan tempat bertemunya bibit-bibit unggul yang sedang tumbuh dan perlu penyemaian yang baik. Pekerjaan penyemaian yang baik itu adalah pekerjaan seorang guru. Jadi guru memiliki peran utama dalam sistem pendidikan nasional khususnya dan kehidupan kita umumnya.

Penilaian kinerja guru memiliki manfaat bagi sebuah sekolah karena dengan penilaian ini akan memberikan tingkat pencapaian dari standar, ukuran atau kriteria yang telah ditetapkan sekolah. Sehingga kelemahan-kelemahan yang terdapat dalam seorang guru dapat diatasi serta akan memberikan umpan balik kepada guru tersebut. Menurut Mangkupawira (2001: 224), manfaat dari penilaian kinerja karyawan adalah: (1) perbaikan kinerja; (2) penyesuaian kompensasi; (3) keputusan penetapan; (4) kebutuhan pelatihan dan pengembangan; (5) perencanaan dan pengembangan karir; (6) efisiensi proses penempatan staf; (7) ketidakakuratan informasi; (8) kesalahan rancangan pekerjaan; (9) kesempatan kerja yang sama; (10) tantangan-tantangan eksternal; (11) umpan balik pada SDM.

Sedangkan Mulyasa (2007:157) menjelaskan tentang manfaat penilaian tenaga pendidikan: "Penilaian tenaga pendidikan biasanya difokuskan pada prestasi individu, dan peran sertanya dalam kegiatan sekolah. Penilaian ini tidak hanya penting bagi sekolah, tetapi juga penting bagi tenaga kependidikan yang bersangkutan. Bagi para tenaga kependidikan, penilaian berguna sebagai umpan



balik terhadap berbagai hal, kemampuan, ketelitian, kekurangan dan potensi yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana, dan pengembangan karir. Bagi sekolah, hasil penilaian prestasi tenaga kependidikan sangat penting dalam mengambil keputusan berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program sekolah, penerimaan, pemilihan, pengenalan, penempatan, promosi, sistem imbalan dan aspek lain dari keseluruhan proses pengembangan sumber daya manusia secara keseluruhan”.

Berdasarkan uraian di atas dapat dilihat bahwa penilaian kinerja penting dilakukan oleh suatu sekolah untuk perbaikan kinerja guru itu sendiri maupun untuk sekolah dalam hal menyusun kembali rencana atau strategi baru untuk mencapai tujuan pendidikan nasional. Penilaian yang dilakukan dapat menjadi masukan bagi guru dalam memperbaiki dan meningkatkan kinerjanya. Selain itu penilaian kinerja guru membantu guru dalam mengenal tugas-tugasnya secara lebih baik sehingga guru dapat menjalankan pembelajaran seefektif mungkin untuk kemajuan peserta didik dan kemajuan guru sendiri menuju guru yang profesional.

Penilaian kinerja guru tidak dimaksudkan untuk mengkritik dan mencari kesalahan, melainkan sebagai dorongan bagi guru dalam pengertian konstruktif guna mengembangkan diri menjadi lebih profesional dan pada akhirnya nanti akan meningkatkan kualitas pendidikan peserta didik. Hal ini menuntut perubahan pola pikir serta perilaku dan kesediaan guru untuk merefleksikan diri secara berkelanjutan. Adanya kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru tentunya mempunyai maksud dan tujuan tertentu yang berimbas pada berbagai aspek kependidikan.

Pentingnya kompetensi guru tersebut menurut Hamalik (2003: 35) bagi dunia pendidikan antara lain: (1) kompetensi guru sebagai alat seleksi penerimaan guru, (2) kompetensi guru penting dalam rangka pembinaan guru, (3) kompetensi guru penting dalam rangka penyusunan kurikulum, (4) kompetensi guru penting dalam hubungannya dengan kegiatan dan hasil belajar siswa. Kompetensi merupakan kemampuan seseorang baik kualitatif maupun kuantitatif. Menurut UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, “kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan”. Depdiknas (2004:7) dalam Rasto merumuskan definisi kompetensi sebagai pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak. Kompetensi merupakan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan yang dimiliki seseorang berkenaan dengan tugas, jabatan maupun profesinya (Triyanto, 2006:62). Kompetensi bersifat kompleks dan merupakan satu kesatuan yang utuh yang menggambarkan potensi, pengetahuan, keterampilan, sikap dan nilai, yang dimiliki seseorang yang terkait dengan profesi tertentu berkenaan dengan bagian-bagian yang dapat diaktualisasikan atau diwujudkan dalam bentuk tindakan atau kinerja untuk menjalankan profesi tersebut (Dikti, 2001: 9). Majid (2005:6) dalam Rasto menjelaskan, kompetensi yang dimiliki oleh setiap guru akan menunjukkan kualitas guru dalam mengajar.

Kompetensi tersebut akan terwujud dalam bentuk penguasaan pengetahuan dan profesional dalam menjalankan fungsinya sebagai guru. Jadi kompetensi guru adalah kecakapan, kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh seorang yang bertugas mendidik peserta didiknya agar mempunyai kepribadian yang

luluh dan keterampilan sebagaimana tujuan dari pendidikan. Oleh karena itu kompetensi guru menjadi tuntutan dasar bagi seorang guru. Jabatan guru adalah suatu jabatan profesi, dimana harus bekerja secara profesional. Guru profesional adalah guru yang memiliki kompetensi-kompetensi yang dituntut agar mampu melaksanakan tugasnya secara baik dalam melaksanakan fungsi dan tujuan sekolah. Agar kualifikasi guru terpenuhi sebagai tenaga pendidik yang profesional maka pemerintah membuat peraturan terkait hal tersebut.

Kompetensi Profesional Guru Menurut UU No.14 tahun 2005 tentang guru dan dosen, kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam. Yang dimaksud dengan penguasaan materi secara luas dan mendalam dalam hal ini termasuk kemampuan untuk membimbing peserta didik agar memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan. Ditjen PMTK (2008: 7) menguraikan tentang kompetensi profesional yaitu kemampuan yang harus dimiliki guru untuk membimbing peserta didiknya dalam proses pembelajaran. Guru mempunyai tugas untuk mengarahkan kegiatan belajar siswa untuk mencapai kompetensi yang diharapkan.

Surya (2003:138) dalam Rasto mengemukakan kompetensi profesional adalah berbagai kemampuan yang diperlukan agar dapat mewujudkan dirinya sebagai guru profesional, yang meliputi kepakaran atau keahlian dalam bidangnya yaitu penguasaan bahan yang harus diajarkannya beserta metodenya, sehingga dapat membimbing peserta didik mencapai standar kompetensi yang telah ditentukan. Dalam pelaksanaan tugasnya guru dituntut untuk memiliki penguasaan kemampuan akademik dan keterampilan lainnya yang berperan sebagai pendukung profesionalisme guru. Kemampuan akademik tersebut antara

lain, memiliki kemampuan dalam menguasai ilmu, memiliki kemampuan untuk melakukan penelitian ilmiah yang dapat mendukung profesinya, menguasai wawasan dan landasan pendidikan. Sedangkan kemampuan keterampilan adalah kemampuan untuk mengembangkan kompetensi untuk mendukung profesinya.

Dari berbagai pengertian di atas tentang kompetensi profesional guru maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi profesional merupakan kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam. Sehingga memungkinkan guru untuk membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi sesuai dengan Standar Nasional Pendidikan.

#### **B. Penelitian Yang Relevan**

Handayani (2006) tentang “Pengaruh Disiplin Kerjadan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Koperasi yang tergabung Pada Pusat Koperasi Simpan Pinjam Arto Kuncoro Karanganyar.” Diperoleh hasil secara parsial, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru , sedangkan motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru ,tetapi secara simultan disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru.

Sugito (2006) tentang “Pengaruh Disiplin, Pengalaman Kerjadan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja guru Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar” diperoleh hasil sebagai berikut: secara parsial, disiplin dan pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terbadap kinerja guru , sedangkan variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru , tetapi disiplin kerja, pengalaman kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Hardiyanto (2006) tentang: “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru Negeri Sipil di Kelurahan se wilayah Kecamatan Karanganyar Kabupaten Karanganyar”, diperoleh hasil secara parsial, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, sedangkan Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru, tetapi motivasi kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru.

### C. Kerangka Berikir

#### 1. Kontribusi Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru

Kepemimpinan merupakan suatu seni mempengaruhi orang lain untuk dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Peranan kepemimpinan dalam suatu organisasi sangat penting, karena kepemimpinan merupakan roda penggerak dalam menjalankan organisasi. Dapat dibayangkan apa yang terjadi jika dalam suatu organisasi tidak ada pemimpin yang berkualitas. Dimana efektivitas kerja para karyawan sangat tergantung oleh efektivitas kepemimpinan. Begitu pula halnya dengan kepala sekolah. Kepala sekolah sebagai pemimpin dalam sekolah juga memiliki peranan yang penting untuk menggerakkan guru-guru agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Oleh karena itu kepala sekolah harus mengutamakan tugas, tanggung jawab, dan membina hubungan yang harmonis dengan para guru maupun dengan personil sekolah lainnya.

Kepemimpinan memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja guru. Hal ini dipertegas oleh hasil penelitian yang dilakukan Afrizal (2005) tentang “hubungan kepemimpinan oleh kepala sekolah dengan kinerja guru di SD Negeri 1 Sarudik Kabupaten Tapanuli Tengah” menunjukkan besarnya pengaruh

kepemimpinan terhadap kinerja guru sebesar 14,5%. Berdasarkan uraian di atas diduga bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja guru.

## **2. Kontribusi Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Guru**

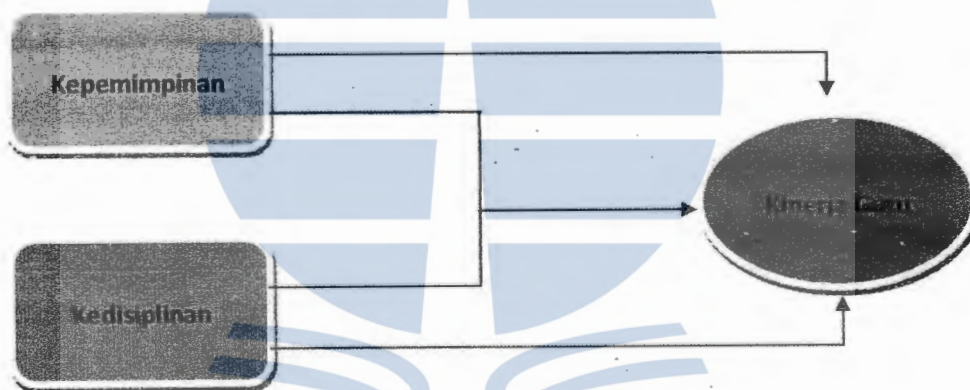
Disiplin bagi seorang guru adalah perjanjian seorang guru dengan dirinya sendiri untuk melaksanakan pekerjaannya dengan ikhlas, bersungguh-sungguh, memiliki disiplin yang tinggi, dan penuh rasa tanggung jawab serta loyalitas yang tinggi pada tugasnya memiliki komitmen yang tinggi pada tugasnya memiliki perasaan kuat untuk bersungguh-sungguh dalam kinerja sehingga diharapkan dapat member bimbingan dan pengajaran yang optimal kepada peserta didik. Bagi seorang guru yang telah memiliki disiplin yang tinggi maka tidak akan ragu-ragu dalam menentukan sikap dan bertanggung jawab terhadap setiap keputusan yang telah diambilnya.

## **3. Kontribusi Kepemimpinan dan Kedisiplinan Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Guru**

Berdasarkan uraian di atas yang telah dijelaskan sebelumnya, telah disebutkan bahwa kepemimpinan dan kedisiplinan diduga berpengaruh terhadap pelaksanaan guru. Kepemimpinan yang baik akan berpengaruh terhadap cara guru dalam melaksanakan tugasnya dengan baik pula. Jika kepemimpinan kepala sekolah telah berjalan dengan baik dan efektif dan dibarengi dengan kedisiplinan guru yang tinggi maka diyakini kinerja guru akan berjalan dengan baik lagi. Guru yang memiliki disiplin kerja yang tinggi dalam pelaksanaan tugas akan mempunyai rasa kepedulian kepada tugas, siswa, teman sejawat, aktif, tanggung jawab, bersungguh-sungguh sehingga pelaksanaan tugas akan berhasil dengan baik. Siagian, (2002) menyatakan bahwa pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan,

sikap, dan perilaku guru sehingga para guru tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para guru yang lain serta meningkatkan kinerjanya.. Selanjutnya Rivai (2009:332) menyatakan bahwa kepemimpinan sebagai suatu proses mempengaruhi merupakan salah satu strategi yang berguna untuk menghasilkan kesadaran para bawahan agar melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan sungguh-sungguh.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat dinyatakan bahwa disiplin kerja guru berpengaruh terhadap kinerja guru. Dengan kata lain, semakin baik disiplin kerja guru maka kinerjanya pun akan semakin baik pula. Dari penjelasan tersebut di atas maka secara skematik kerangka pemikiran dari penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

#### D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara atau bagaimana menduga permasalahan yang akan dibahas, hipotesisnya adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berkontribusi terhadap kinerja guru.
2. Kedisiplinan berkontribusi terhadap kinerja guru.
3. Kepemimpinan dan kedisiplinan secara bersama-sama berkontribusi terhadap kinerja guru.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Desain Penelitian

Metode ialah suatu prosedur atau cara untuk mengetahui suatu yang mempunyai langkah-langkah sistematis. Metode penelitian adalah suatu cara yang dipakai atau ditempuh pada saat pelaksanaan penelitian. Menurut Ruseffendi (2005) menyatakan bahwa: “Metode Ilmiah adalah suatu prosedur dari proses mencari kebenaran, dengan langkah-langkah mengenal masalah dan merumuskannya, studi literatur, bila diperlukan merumuskan hipotesis, mengumpulkan dan mengolah data, menguji hipotesis, dan mengambil kesimpulan. Sedangkan penelitian adalah penerapan metode ilmiah yang telah diuraikan.

Menurut Suryabrata (2005) dalam bukunya metodologi penelitian menyatakan bahwa: “Ada berbagai macam-macam rancangan penelitian yang dapat digolongkan menjadi sembilan macam kategori yaitu: 1) Penelitian historis, 2) Penelitian deskriptif, 3) Penelitian perkembangan, 4) Penelitian kasus dan penelitian lapangan, 5) Penelitian korelasional, 6) Penelitian kausal komparatif, 7) Penelitian eksperimental sungguhan, 8) Penelitian eksperimental semu, dan 9) Penelitian tindakan kelas.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional. dan sumber data adalah data primer, yaitu data yang dikumpulkan langsung dari responden yang berupa angket tentang variabel kepemimpinan, kedisiplinan, dan kinerja guru.



Metode penelitian ini mempunyai ciri-ciri diantaranya bahwa populasi penelitian cukup besar, data yang dihasilkan berupa angka-angka. Kesimpulannya bersifat generalisasi, penelitian korelasional merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengungkapkan besarnya hubungan satu variabel atau lebih terhadap variabel lainnya.

Penelitian ini menempatkan variabel penelitian atas variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*). Sebagai variabel bebas adalah disiplin guru dan kepemimpinan kepala sekolah, sedangkan variabel terikat adalah kinerja guru.

## **B. Populasi dan Sampel**

Populasi dipilih di lingkungan Kantor Dinas Pendidikan Kota Sibolga, khususnya di wilayah Kelurahan Sarudik dengan populasi guru sekolah dasar. Sampel yang diambil yaitu guru sekolah dasar di Daerah binaan Dinas Pendidikan Kelurahan sarudik Kota Sibolga. yang terdiri dari: SDN 086441 dan SDN 085118 dengan jumlah keseluruhan 40 orang, maka dalam penelitian ini penulis meneliti seluruh populasi, dan tehnik pengambilan sampel yang dilakukan penulis adalah dengan *total sampling*, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden atau sampel.

## **C. Instrumen Penelitian**

Demi tercapainya tujuan penelitian, maka peneliti haruslah dapat mengumpulkan data yang dibutuhkan dengan baik. Alat yang digunakan untuk mengumpulkan data biasa disebut dengan instrumen. Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner tipe pilihan yaitu responden memilih salah satu

jawaban yang sudah disediakan, dan untuk mendapatkan skor atas jawaban dari pertanyaan menggunakan skala Likert dengan lima alternatif jawaban dengan ketentuan sebagai berikut:

Skor 5 untuk jawaban sangat baik (SB)

Skor 4 untuk jawaban baik (B)

Skor 3 untuk jawaban cukup baik (CB)

Skor 2 untuk jawaban kurang (K)

Skor 1 untuk jawaban sangat kurang (SK)

Jenis data yang dipergunakan adalah data kuantitatif dan sumber data adalah data primer, yaitu data yang dikumpulkan langsung dari responden yang berupa angket tentang variabel kepemimpinan, kedisiplinan, dan kinerja guru.

#### **D. Prosedur Pengumpulan Data**

Pengumpulan data dilakukan pada guru ketiga SD yang dijadikan sampel dalam penelitian ini. Penelitian dilaksanakan pada tanggal 24 – 26 Maret 2014. Pengumpulan data dilakukan dengan cara menemui responden secara langsung dengan memberikan kuesioner untuk diisi guru, dan tidak dibawa pulang. Hal ini dimaksudkan untuk menjamin keabsahan dan keakuratan data.

#### **E. Definisi Operasional**

Menurut Sugiyono (2010:58), menyatakan bahwa variabel adalah konstruk (*constructs*) atau sifat yang akan dipelajari. Penelitian ini menggunakan dua variabel bebas sebagai variabel tindakan ( $X_1$  dan  $X_2$ ) dan satu variabel terikat ( $Y$ ). Adapun variabel-variabel tersebut adalah sebagai berikut:

1. Variabel bebas ( $X_1$ ): Kepemimpinan kepala sekolah adalah usaha kepala sekolah untuk mempengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan, dan menggerakkan guru, siswa, guru tata usaha, untuk mau melakukan pekerjaan masing-masing dengan penuh semangat dan kepercayaan untuk mencapai tujuan sekolah secara efektif dan efisien. Kepemimpinan kepala sekolah diukur dengan berdasarkan persepsi guru-guru dengan indicator sebagai berikut: 1) mempengaruhi guru, 2) Membimbing guru, 3) Mengarahkan guru, 4) memotivasi guru, 5) Memfasilitasi guru
2. Variabel bebas ( $X_2$ ) : Kedisiplinan guru adalah sikap penuh kerelaan dalam mematuhi semua aturan dan norma yang ada dalam menjalankan tugasnya sebagai bentuk tanggung jawabnya terhadap pendidikan anak didiknya.
3. Variabel terikat (Y): Kinerja guru merupakan suatu kemampuan kerja atau prestasi kerja yang diperlihatkan oleh seseorang guru dalam memperoleh hasil kerja yang optimal atau merupakan hasil kerja yang dicapai dan dapat diperlihatkan melalui kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kecakapan dan komunikasi yang baik.

Adapun Operasional variabelnya dapat dilihat pada Tabel 3.1 berikut:

**Tabel 3.1: Operasional Variabel Kepemimpinan ( $X_1$ )**

No	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	No Item
1	2	3	4	5	6
1	Kepemimpinan ( $X_1$ ) adalah kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak	Mempengaruhi guru	Memberdayakan guru agar melaksanakan tugas	Ordinal	1
			Memberdayakan guru agar tanggung jawabnya dengan baik	Ordinal	2
		Membimbing guru	Usaha memberdayakan guru	Ordinal	4
			Tindakan memberdayakan guru	Ordinal	5

No	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	No Item
1	2	3	4	5	6
	langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pemimpin itu.	Mengarahkan guru-guru	Kegiatan yang memberdayakan guru	Ordinal	6
			Memberikan penjelasan	Ordinal	7
			Memberi petunjuk tentang tata cara/prosedur pelaksanaan sebuah tugas atau pekerjaan	Ordinal	8
		Memotivasi guru	Mendorong guru agar berbuat/ sesuai dengan tata cara yang berlaku	Ordinal	9
			Memberi reward	Ordinal	10
			Menjadi contoh sebagai sosok pemimpin yang bijaksana	Ordinal	11
			Memberikan perhatian yang baik	Ordinal	12
		Memfasilitasi guru	Memfasilitasi sarana	Ordinal	13
			Memfasilitasi sarana prasarana	Ordinal	14

Sumber: Nawawi (2000)

Tabel 3.2: Operasional Variabel Kedisiplinan (X<sub>2</sub>)

No	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	No Item
1	2	3	4	5	6
2	Kedisiplinan (X <sub>2</sub> ). Merupakan sikap mental yang mengandung kerelaan mematuhi semua ketentuan, peraturan dan norma yang berlaku dalam menunaikan tugas dan tanggung jawab.	Tujuan dan Kemampuan	Tujuan yang dicapai jelas	Ordinal	1
			Kemampuan yang ideal	Ordinal	2
		Teladan Pemimpin	Peran pemimpin sebagai contoh/panutan	Ordinal	3
			Keteladanan pemimpin	Ordinal	4
			Peranan pemimpin menentukan kedisiplinan	Ordinal	5
		Balas Jasa	Efek balas jasa terhadap lembaga	Ordinal	6
			Adanya keputusan balas jasa terhadap pekerjaan guru	Ordinal	7
		Keadilan	Perlakuan adil bagiguru	Ordinal	8
		Waskat (pengawasan ketat)	Keaktifan pengawasan dari atasan	Ordinal	9
			Pengawasan terhadap perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja guru	Ordinal	10

No	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	No Item
1	2	3	4	5	6
		Sanksi Hukuman	Sanksi kedisiplinan berat dan ringan	Ordinal	11
		Ketegasan	Pimpinan tegas dalam menetapkan keputusan dan memberi hukuman	Ordinal	12
		Hubungan kemanusiaan	Terciptanya hubungan harmonis antar teman	Ordinal	13

Sumber: Hasibuan (2005:194)

Tabel 3.3: Operasional Variabel Kinerja (Y)

No	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	No Item
1	2	3	4	5	6
3	Kinerja Guru (Y). Adalah suatu kemampuan kerja atau prestasi kerja yang diperlihatkan oleh seseorang dalam memperoleh hasil kerja yang optimal atau merupakan hasil kerja yang dicapai dan dapat diperlihatkan melalui kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kecakapan dan komunikasi yang baik.	Kualitas	Proses pelaksanaan pekerjaan	Ordinal	1
			Hasil pelaksanaan pekerjaan yang mendekati sempurna	Ordinal	2
			Jumlah hasil kinerjayang terselesaikan dalam satu hari	Ordinal	3
		Kuantitas	Jumlah hasil kerja yang dihasilkan dalam satuan unit yang terselesaikan	Ordinal	4
			Jumlah hasil kerja yang dihasilkan dalam satu siklus yang terselesaikan	Ordinal	5
			Lama waktu yang dicapai untuk menghasilkan satu hasil kerja	Ordinal	6
		Ketepatan waktu	Memaksimalkan waktu yang tersedia	Ordinal	7
			Permulaan waktu yang digunakan sesuai dengan ketetapan	Ordinal	8
		Efektivitas biaya	Pemanfaatan sumber daya organisasi	Ordinal	9
			Memperoleh keuntungan yang paling tinggi	Ordinal	10
		Hubungan antar perseorangan	Mengembangkan perasaan saling menghargai	Ordinal	11
			Mengembangkan perasaan saling memiliki niat baik	Ordinal	12
			Kerjasama antara karyawan yang baik	Ordinal	13

Sumber: Bernardin & Russel (2006)

## F. Metode Analisis

Analisis data penelitian dimaksudkan adalah untuk mengetahui kebenaran hipotesis-hipotesis penelitian yang telah dirumuskan dalam Bab II dengan menggunakan alat bantu program statistik SPSS versi 20.0. Tingkat eksplanasi (*level of explanation*) penelitian ini adalah penelitian *deskriptif* dan *verifikatif* dimana penelitian *deskriptif* adalah menganalisa data untuk memperoleh deskripsi atau gambaran tentang kepemimpinan, kedisiplinan dan kinerja guru melalui data sampel sebagaimana adanya, melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum pada Sekolah Dasar Kelurahan Sarudik Kota Sibolga. Sedangkan penelitian *Verifikatif* digunakan untuk mengukur hubungan antar variabel kepemimpinan terhadap kinerja guru dan kedisiplinan terhadap kinerja guru melalui suatu pengujian hipotesis berdasarkan data yang dikumpulkan dari lapangan. Dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi menjelaskan, memprediksi dan mengontrol suatu gejala.

### 1. Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif menurut Sugiyono (2010:19) mendefinisikan statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi. Statistik deskriptif dalam penelitian ini untuk memberikan gambaran mengenai demografi responden penelitian yang meliputi jenis kelamin, umur, pendidikan, pengalaman kerja dan jabatan.

Analisis deskriptif digunakan dengan menyusun tabel frekuensi distribusi untuk mengetahui apakah tingkat perolehan nilai (skor) variabel penelitian masuk

dalam katagori: sangat baik, baik, cukup baik, kurang, sangat kurang. Dengan menggunakan alat ukur ini, maka nilai variable yang diukur dengan menggunakan instrumen tertentu dapat dinyatakan dalam bentuk angka, sehingga akan lebih akurat, efesien dan komunikatif. Langkah awal untuk menganalisa data dalam penelitian ini adalah menghitung skor-skor dari setiap butir soal kemudian skor-skor tersebut dijumlahkan untuk mendapatkan skor total. Umar (2012:125) Perhitungan skor setiap komponen yang diteliti dengan mengalikan seluruh frekuensi data. Jika jumlah sampel 40 maka untuk menghitung skor terendah adalah:

$$\text{Skor terendah} = \text{Bobot terendah} \times \text{jumlah sampel}$$

$$\text{Skor terendah} = 1 \times 40 = 40$$

Untuk menghitung skor tertinggi sebagai berikut:

$$\text{Skor tertinggi} = \text{Bobot Tertinggi} \times \text{jumlah sampel}$$

$$\text{Skor tertinggi} = 5 \times 40 = 200$$

Teknik analisis deskriptif dalam penelitian ini dengan menggunakan tabel frekuensi untuk mengetahui tingkat perolehan skor variabel penelitian masuk dalam katagori sangat baik, baik, kurang baik, kurang, dan sangat kurang. Dengan bobot penilaian 5, 4, 3, 2 dan 1, sehingga diperoleh skor 5 sebagai bobot tertinggi dan skor 1 sebagai bobot terendah. Dalam menetapkan peringkat pada setiap variabel penelitian dapat dilihat dari perbandingan antara skor terendah dengan skor tertinggi. Skor terendah diperoleh melalui hasil perhitungan bobot terendah dikalikan jumlah sampel, sedangkan skor tertinggi diperoleh melalui bobot tertinggi dikalikan jumlah sampel (Umar, 2009:225).

$$RK = \frac{n(m-1)}{m}$$

Keterangan:

RK: Rentang Skala

n : Jumlah sampel

m : Jumlah alternatif item jawaban

Rentang skala dalam penelitian ini diperoleh untuk 58 responden dan skor l sampai 5:

$$RK = \frac{40(5-1)}{5} = 32$$

Hasil perhitungan rentang skala yang diperoleh selanjutnya dikontribusikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 3.4: Kriteria presentase skor responden terhadap skor ideal

No.	% Jumlah Skor	Kriteria
1	40,00 - 71,99	Sangat Kurang
2	72, - 103,99	Kurang
3	104, - 135,99	Cukup Baik
4	136, - 167,99	Baik
5	168, - 200	Sangat Baik

Sumber: Sugiono (2010:147)

## 2. Uji Kualitas Data

Uji kualitas data dilakukan untuk melihat apakah data tersebut layak atau tidak untuk dilakukan penelitian berikutnya dengan menggunakan uji validitas. Serta melakukan uji reliabilitas untuk melihat konsistensi jawaban dari responden berikut penjelasan lebih rinci mengenai uji validitas dan uji reliabilitas.

### a. Uji Validitas (*Validity*)

Menurut Sugiyono (2010:176) valid adalah menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti.

Berdasarkan definisi diatas, maka validitas dapat diartikan sebagai suatu karakteristik dari ukuran terkait dengan tingkat pengukuran sebuah alat test



(kuesioner) dalam mengukur secara benar apa yang diinginkan peneliti untuk diukur. Suatu alat ukur disebut valid bila dia melakukan apa yang seharusnya dilakukan dengan mengukur apa yang seharusnya diukur.

Uji validitas dilakukan untuk mengukur pernyataan yang ada dalam kuesioner. Validitas suatu data tercapai jika pernyataan tersebut mampu mengungkapkan apa yang akan diungkapkan. Uji Validitas dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing pernyataan dengan jumlah skor untuk masing-masing variabel. Teknik korelasi yang digunakan adalah teknik korelasi pearson.

Untuk mempercepat dan mempermudah penelitian ini pengujian validitas dilakukan dengan bantuan computer dengan menggunakan software SPSS Versi 20.0 for windows dengan metode korelasi pearson yang diformulakan sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{N \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{N \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

- $r_{xy}$  = Validitas instrument
- $N$  = Jumlah instrument
- $X$  = Skor rata-rata dari X
- $Y$  = Skor rata-rata dari Y

Menurut Sugiyono (2010:178), apabila nilai koefisien korelasi butir item pernyataan yang diuji lebih besar dari 0,30 maka dapat disimpulkan bahwa item pertanyaan atau pernyataan tersebut merupakan konstruksi (*construc*) yang valid. Pengujian statistik mengacu pada kriteria:

- 1).  $r_{hitung} < r_{kritis}$  maka tidak valid

2).  $r_{hitung} > r_{kritis}$  maka valid

Pengujian validitas konstruk dengan SPSS 20.0 adalah menggunakan Korelasi. Kriterianya, instrumen valid apabila nilai korelasi (*pearson correlation*) adalah positif, dan nilai probabilitas korelasi [*sig. (2-tailed)*] < taraf signifikan ( $\alpha$ ) sebesar 0,05.

1) Hasil Pengujian Validitas Variabel Kepemimpinan( $X_1$ )

Kuesioner penelitian Variabel  $X_1$  (kepemimpinan ) terdiri atas 13 item pernyataan. Hasil perhitungan korelasi untuk skor setiap butir pernyataan dengan total skor Variabel X dapat dilihat pada Tabel 3.5 berikut.

**Tabel 3.5. Uji Validitas Variabel Kepemimpinan ( $X_1$ )**

Variabel Kepemimpinan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Item no. 1	0,570	0,257	Valid
Item no. 2	0,361	0,257	Valid
Item no. 3	0,615	0,257	Valid
Item no. 4	0,596	0,257	Valid
Item no. 5	0,568	0,257	Valid
Item no. 6	0,559	0,257	Valid
Item no. 7	0,564	0,257	Valid
Item no. 8	0,528	0,257	Valid
Item no. 9	0,536	0,257	Valid
Item no. 10	0,584	0,257	Valid
Item no. 11	0,694	0,257	Valid
Item no. 12	0,656	0,257	Valid
Item no. 13	0,332	0,257	Valid

Sumber data : Output SPSS 20.0

Dari data hasil pengujian validitas item kuesioner menunjukkan bahwa 13 item dalam variabel X memiliki nilai korelasi lebih besar dari 0,694 atau yang paling rendah adalah 0,332. Artinya,  $r_{tabel}$  dengan  $\alpha$  0.01 dan 0.05 yaitu

0,257 dalam penelitian ini sampel 60 artinya peneliti menetapkan apabila di atas 0,257 dikatakan valid. Jika diamati hasil korelasi di atas semua korelasi setiap item di atas 0,257 sehingga dikatakan valid. Maka instrumen untuk data kepemimpinan dikatakan memiliki nilai validitas (kehandalan) atau layak digunakan sebagai instrument penelitian.

## 2) Hasil Pengujian Validitas Variabel Kedisiplinan ( $X_2$ )

Kuesioner penelitian Variabel kedisiplinan (Y) di SDN 086441 dan SDN 085118 terdiri atas 13 item pernyataan. Hasil perhitungan korelasi untuk skor setiap butir pernyataan dengan total skor Variabel Y dapat dilihat pada Tabel 3.6 berikut:

**Tabel 3.6. Uji Validitas Variabel Kedisiplinan ( $X_2$ )**

Variabel Kedisiplinan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Item no. 1	0,336	0,257	Valid
Item no. 2	0,271	0,257	Valid
Item no. 3	0,285	0,257	Valid
Item no. 4	0,604	0,257	Valid
Item no. 5	0,279	0,257	Valid
Item no. 6	0,583	0,257	Valid
Item no. 7	0,723	0,257	Valid
Item no. 8	0,380	0,257	Valid
Item no. 9	0,446	0,257	Valid
Item no. 10	0,672	0,257	Valid
Item no. 11	0,331	0,257	Valid
Item no. 12	0,317	0,257	Valid
Item no. 13	0,547	0,257	Valid

Sumber data : Output SPSS 20.0

Hasil pengujian validitas item kuesioner menunjukkan bahwa item pernyataan dalam variabel Y memiliki nilai korelasi lebih besar dari 0,257. Artinya,  $r_{hitung}$  dengan  $\alpha$  0.01 dan 0.05 yaitu 0,257 dalam penelitian ini sampel 60 artinya peneliti menetapkan apabila di atas 0,257 dikatakan valid. Jika diamati hasil korelasi di atas semua korelasi setiap item di atas 0,257 maka

dikatakan valid. sehingga instrumen untuk data kedisiplinan SDN 086441 dan SDN 085118 dikatakan memiliki nilai validitas (kehandalan) atau layak digunakan sebagai instrument penelitian.

### 3) Hasil Pengujian Validitas Variabel Kinerja Guru (Y)

Kuesioner penelitian Variabel Y (kinerjaguru) di SDN 086441 dan SDN 085118 terdiri atas 13 item pernyataan. Hasil perhitungan korelasi untuk skor setiap butir pernyataan dengan total skor Variabel Y dapat dilihat pada Tabel 4.3 berikut.

Tabel 3.7. Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Variabel Kinerja guru	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Item no. 1	0,575	0,257	Valid
Item no. 2	0,404	0,257	Valid
Item no. 3	0,594	0,257	Valid
Item no. 4	0,457	0,257	Valid
Item no. 5	0,606	0,257	Valid
Item no. 6	0,616	0,257	Valid
Item no. 7	0,586	0,257	Valid
Item no. 8	0,485	0,257	Valid
Item no. 9	0,608	0,257	Valid
Item no. 10	0,664	0,257	Valid
Item no. 11	0,677	0,257	Valid
Item no. 12	0,582	0,257	Valid
Item no. 13	0,664	0,257	Valid

Sumber data : Output SPSS 20.0

Hasil pengujian validitas item kuesioner menunjukkan bahwa item pernyataan dalam variabel Y memiliki nilai korelasi lebih besar dari 0,260. Artinya,  $r_{tabel}$  dengan  $\alpha$  0.01 dan 0.05 yaitu 0,257 dalam penelitian ini sampel 60 artinya peneliti menetapkan apabila di atas 0,257 dikatakan valid. Jika diamati hasil korelasi di atas semua korelasi setiap item di atas 0,257 sehingga dikatakan valid. Maka instrumen untuk menjangkau data kinerja guru dikatakan memiliki nilai validitas (kehandalan) atau layak digunakan sebagai instrument penelitian.

### b. Uji Reliabilitas (*Reliability*)

Menurut Sugiono (2010:183) reliabilitas merupakan derajat konsistensi/keajegan data dalam interval waktu tertentu. Uji Reliabilitas dilakukan untuk menguji konsistensi jawaban dari responden. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal.

Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan rumus *alpha*. Uji signifikan dilakukan pada taraf  $\alpha = 0,05$ . Instrumen dapat dikatakan reliabel jika nilai *alpha* lebih besar dari  $r_{table} 0,214$ . Uji Reliabilitas yang digunakan untuk mengukur tingkat kekonsistenan tanggapan responden terhadap item pernyataan kuesioner berdasarkan pemahaman responden terhadap pernyataan-pernyataan dalam kuesioner yang diajukan. Uji Reliabilitas dilakukan dengan rumus "Spearman Brown" dengan metode Split half (ganjil/genap). Hasil perhitungan koefisien reliabilitas untuk masing-masing variabel diberikan pada tabel 4.4 berikut:

**Tabel. 3.8**  
Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpa ( $r_{yx}$ )	$r_{tabel}$	Keterangan
Kepemimpinan	0,803	0,214	Reliabel
Kedisiplinan	0,668	0,214	Reliabel
Kinerja Guru	0,834	0,214	Reliabel

Sumber data : Output SPSS 20.0

Hasil uji reliabilitas diperoleh nilai koefisien realibilitas kuisioner variable kepemimpinan ( $X_2$ ) sebesar 0,803, kuisioner variable kedisiplinan ( $X_1$ ) sebesar 0,668 dan kuisioner Y sebesar 0,834. Berdasarkan nilai koefisien realibilitas tersebut dapat disimpulkan bahwa semua kuisioner dalam penelitian ini reliabel atau konsisten, sehingga dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

### 3. Uji Asumsi Klasik

Sebelum analisis data dilakukan langkah uji asumsi klasik, apakah data-data yang ada sudah memenuhi persyaratan pengujian. Oleh karena itu sebelum pengujian hipotesis dilakukan maka perlu dilakukan pengujian persyaratan.

Uji persyaratan (asumsi klasik) yang digunakan adalah uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.

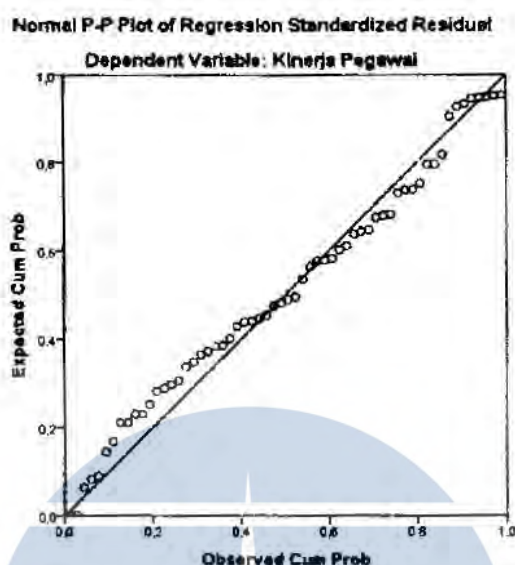
#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas ini digunakan untuk menguji data variabel bebas kepemimpinan ( $X_1$ ) dan variabel bebas kedisiplinan ( $X_2$ ) serta data variabel terikat kinerja guru ( $Y$ ) pada persamaan regresi yang dihasilkan, apakah berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Uji normalitas menggunakan program SPSS dengan uji Kolmogorov-Smirnov.

Persamaan regresi dikatakan baik jika mempunyai data variabel bebas dan data variabel terikat berdistribusi mendekati normal atau normal sama sekali (Sunnyoto, 2008:84).

Tujuan uji normalitas adalah ingin mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi dengan data bentuk lonceng. Data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Dengan adanya tes normalitas maka penelitian ini bisa digeneralisasikan pada populasi. Dalam pandangan statistik itu sifat dan karakteristik populasi adalah terdistribusi normal. Uji normalitas dapat dilakukan melalui dua pendekatan yaitu melalui pendekatan grafik (histogram dan P-P Plot) atau uji kolmogorov-smirnov, chi-square, Liliefors maupun Shapiro-Wilk. Adapun hasil

uji normalitas dapat dilihat pada lampiran data *print out* pada gambar 3.1 dibawah ini:



**Gambar 3.1**  
**P-P Plot Uji Normalitas**

Gambar 4.1 menunjukkan nilai-nilai sebaran error yang berupa dot terletak di sekitar garis lurus dan tidak terpencar jauh dari garis lurus maka disimpulkan bahwa persyaratan asumsi normalitas terpenuhi, artinya uji regresi ganda tentang variabel kinerja guru SDN 086441 dan SDN 085118 layak digunakan dalam penelitian ini.

#### **b. Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas ini diterapkan untuk analisis regresi berganda yang terdiri atas dua atau lebih variabel bebas, dimana akan diukur tingkat pengaruh antar variabel bebas kepemimpinan ( $X_1$ ) dan variabel bebas kedisiplinan ( $X_2$ ).

Persamaan regresi yang baik apabila tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas. Dalam menentukan ada tidaknya multikolinieritas dapat

digunakan dengan membandingkan: 1) *Nilai Tolerance* ( $\alpha$ ) adalah besaryatingkat kesalahan yang dibenarkan secara statistik, 2) *Nilai Variance Inflation Factor* (VIF) adalah faktor inflasi penyimpangan baku kuadrat.

Menurut Sunyoto (2008:82) bahwa:

1. Variabel bebas mengalami multikolinieritas jika  $\alpha_{hitung} < \alpha$  dan  $VIF_{hitung} > VIF$ ,
2. Tidak mengalami multikolinieritas jika  $\alpha_{hitung} > \alpha$  dan  $VIF_{hitung} < VIF$ .

Selanjutnya untuk melihat ada tidaknya multikolinieritas antar variabel bebas dapat diukur dengan membandingkan tingkat toleransi variansnya 0,10 maka  $VIF = 10\%$ . Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel 3.9 sebagai berikut ini:

**Tabel 3.9**  
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1. (Constant)	6,070	6,369		,963	,345		
Keperimpinan	,897	,113	,833	6,173	,000	,830	1,204
Kedisiplinan	,195	,132	,151	1,470	,147	,830	1,204

a. Dependent Variable: Kinerja guru

Berdasarkan gambar pada tabel 3.9 diketahui nilai VIF kurang dari 10 atau hanya berada pada kisaran maksimal 1,204 maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas. Dengan demikian dapat disimpulkan ada pengaruh variabel kepemimpinan terhadap lingkungan kerja dengan variabel kinerja guru SDN 086441 dan SDN 085118 . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa asumsi multikolinieritas terpenuhi.

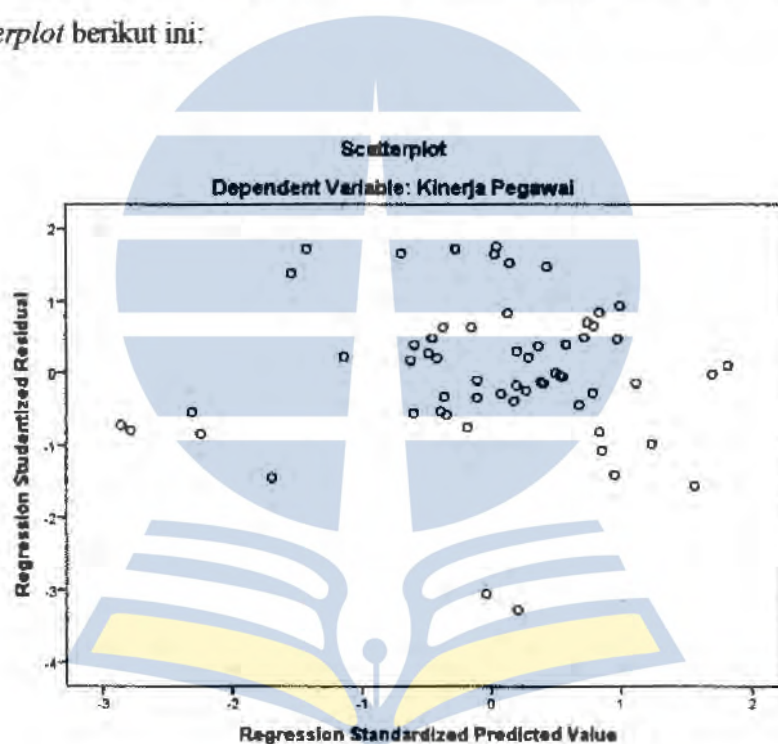
### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas ini akan menguji data variabel bebas kepemimpinan ( $X_1$ ) dan variabel bebas kedisiplinan ( $X_2$ ) serta data variabel



terikat kinerja guru (Y), apakah nilai residualnya mempunyai varians yang berbeda.

Uji asumsi heteroskedastisitas dianalisis dengan bantuan program output SPSS melalui scatterplot antara *Z prediction* (ZPRED) yang merupakan variabel terikat. Heteroskedastisitas terjadi jika pada scatterplot titik-titiknya mempunyai pola yang teratur baik menyempit, melebar maupun bergelombang-gelombang (Sunyoto, 2008:83). Pada persamaan regresi yang baik bila tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar 3.2 *scatterplot* berikut ini:



**Gambar 3.2**  
*Scatterplot* Uji Heteroskedastisitas

Dari grafik *scatterplot* yang disajikan, terlihat titik-titik menyebar secara acak tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk

memprediksi hasil kinerja guru/guru berdasarkan masukan variable independennya.

#### 4. Analisis Verifikatif (Kuantitatif)

##### a. Persamaan Regresi Berganda

Model analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh beberapa variabel X terhadap variabel Y , yang dinyatakan dalam rumusan masalah berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Kinerja guru pada Sekolah Dasar Kelurahan Sarudik Kota Sibolga. dipengaruhi oleh kepemimpinan dan kedisiplinan dengan persamaan matematis dan ini akan dibahas pada bab 4 berikutnya:

##### Keterangan :

- Y = Kinerja Guru
- A = Konstanta persamaan regresi
- b1, b2 = Koefisien regresi
- X1 = Kepemimpinan
- X2 = Kedisiplinan

##### b. Koefisien Determinansi ( $R^2$ )

Koefisien determinansi dilakukan untuk mendeteksi ketetapan yang paling baik dalam analisis regresi, yaitu dengan membandingkan besarnya nilai koefisien determinan. Untuk melihat kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat dapat diketahui dari besarnya koefisien determinan berganda ( $R^2$ ).

Jika  $R^2$  semakin besar mendekati 1 (satu) maka hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat semakin kuat. Sebaliknya jika  $R^2$  semakin besar

mendekati 0 (nol) maka hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat semakin lemah.

### c. Uji Secara Parsial (Uji t)

Digunakan untuk mengukur tingkat pengaruh antar satu variabel bebas terhadap variabel tidak bebas. Uji t pada penelitian ini untuk mengukur pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kinerja guru dan variabel kedisiplinan terhadap variabel kinerja guru.

Uji t disimpulkan dengan:

Ho:  $b_1 = 0$ , apabila tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Ho diterima apabila nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$

Ho ditolak apabila nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ .

Ha:  $b_1 \neq 0$ , apabila terdapat pengaruh positif antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Ha dapat diterima apabila nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$

Ha ditolak apabila nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$ .

### d. Uji Secara Bersama (Uji F)

Uji F ini menunjukkan apakah semua variabel bebas yaitu kepemimpinan ( $X_1$ ) dan kedisiplinan ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel tidak bebas yaitu kinerja guru (Y).

Uji F disimpulkan dengan:

Ho:  $b_1, b_2 = 0$ , apabila tidak terdapat pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat.

Ho ditolak jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$

Ho diterima jika nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$

$H_a: b_1, b_2 \neq 0$ , apabila terdapat pengaruh secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

$H_a$  diterima jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$

$H_o$  ditolak jika nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$ .

### G. Rancangan Uji Hipotesis

Hipotesis didefinisikan sebagai dugaan atas jawaban sementara mengenai sesuatu masalah yang masih perlu diuji secara empiris, untuk mengetahui apakah pernyataan (dugaan/jawaban) itu dapat diterima atau tidak. Rancangan uji hipotesis untuk deskriptif (Hipotesis 1, 2 dan 3) berdasarkan rentang skala diatas. Dalam penelitian ini yang akan diuji adalah seberapa besar pengaruh Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Kedisiplinan ( $X_2$ ) terhadap Kinerja ( $Y$ ) dengan memperhatikan karakteristik variabel yang akan diuji berdasarkan perumusan hipotesis, yaitu:

1. Kepemimpinan ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap Kinerja Guru ( $Y$ ) pada Sekolah Dasar Kelurahan Sarudik Kota Sibolga.

$H_0$ : Kepemimpinan ( $X_1$ ) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ).

$H_1$ : Kepemimpinan ( $X_1$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja guru ( $Y$ ).

2. Kedisiplinan ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap Kinerja Guru ( $Y$ ) pada Sekolah Dasar Kelurahan Sarudik Kota Sibolga.

$H_0$  : Kedisiplinan ( $X_2$ ) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Guru ( $Y$ ).

$H_1$ : Kedisiplinan ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Guru ( $Y$ ).

3. Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Kedisiplinan ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap Kinerja Guru ( $Y$ ) pada Sekolah Dasar Kelurahan Sarudik Kota Sibolga.

$H_0$  : Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Kedisiplinan ( $X_2$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru ( $Y$ ).

$H_1$  : Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Kedisiplinan ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru ( $Y$ ).



## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Objek Penelitian

Objek penelitian ini dilakukan di SDN 086441 dan SDN 085118 dengan jumlah keseluruhan 40 orang. Dari 40 responden yang bekerja di SDN 086441 dan SDN 085118 yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 5 orang dan wanita 35 orang. Kota Sibolga merupakan salah satu kota di provinsi Sumatera Utara, Indonesia. Kota ini terletak di pantai barat pulau Sumatera, membujur sepanjang pantai dari utara ke selatan dan berada pada kawasan teluk yang bernama Teluk Tapian Nauli, sekitar  $\pm 350$  km dari kota Medan. Kota ini hanya memiliki luas  $\pm 10,77$  km<sup>2</sup> dan berpenduduk sekitar 84.481 jiwa. Kota Sibolga dipengaruhi oleh letaknya yaitu berada pada daratan pantai, lereng, dan pegunungan. Terletak pada ketinggian berkisar antara 0 - 150 meter dari atas permukaan laut, dengan kemiringan lahan kawasan kota ini bervariasi antara 0-2 % sampai lebih dari 40 %. Iklim kota Sibolga termasuk cukup panas dengan suhu maksimum mencapai 32° C dan minimum 21,6° C. Sementara curah hujan di Sibolga cenderung tidak teratur di sepanjang tahunnya. Curah hujan tertinggi terjadi pada bulan November dengan jumlah 798 mm, sedang hujan terbanyak terjadi pada Desember yakni 26 hari. Pulau-pulau yang termasuk dalam kawasan kota Sibolga adalah pulau Poncan Gadang, pulau Poncan Ketek, pulau Sarudik dan pulau Panjang. Dengan batas-batas wilayah: timur, selatan, utara pada kabupaten Tapanuli Tengah, dan barat dengan Samudera Hindia. Sementara sungai-sungai yang dimiliki, yakni Aek Doras, Sihopo-hopo, Aek Muara Baiyon dan Aek Horsik. Berdasarkan hasil pencacahan Sensus Penduduk 2010 (SP2010), jumlah

penduduk Kota Sibolga sementara adalah 84.481 orang, yang terdiri atas 42.408 laki-laki dan 42.073 perempuan. Dari hasil SP2010 tersebut Kecamatan Sibolga Selatan merupakan kecamatan dengan jumlah penduduk terbanyak yaitu 30.082 orang, sedangkan kecamatan yang jumlah penduduknya terkecil adalah Kecamatan Sibolga Kota yaitu 14.304 orang. Dengan luas wilayah Kota Sibolga sekitar 10,77 kilo meter persegi yang didiami oleh 84.481 orang maka rata-rata tingkat kepadatan penduduk Kota Sibolga adalah sebanyak 7.844 orang per kilo meter persegi. Kecamatan yang paling tinggi tingkat kepadatan penduduknya adalah Kecamatan Sibolga Sambas yakni sebanyak 12.821 orang per kilo meter persegi sedangkan yang paling rendah adalah Kecamatan Sibolga Kota yakni 5.235 orang per kilo meter persegi. Kota Sibolga terdiri dari empat kecamatan yakni Sibolga Utara (terdiri atas empat kelurahan), Sibolga Kota (terdiri atas empat kelurahan), Sibolga Selatan (terdiri atas empat kelurahan), Sibolga Sambas (terdiri atas empat kelurahan).

Potensi utama perekonomian bersumber dari perikanan, pariwisata, jasa, perdagangan dan industri maritim. Hasil utama perikanan, antara lain, kerapu, tuna, kakap, kembung, bambangan, layang, sardines, lencam dan teri.

## **B. Profil Responden**

Berdasarkan hasil pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada para guru yang dijadikan sebagai responden, maka dapat diketahui karakteristik setiap responden dengan harapan agar informasi ini dapat dijadikan masukan bagi Sekolah Dasar Kelurahan Sarudik Kota Sibolga dalam menyusun strategi yang sesuai dengan karakteristik masing-masing responden dimasa yang akan datang. Karakteristik yang dapat disajikan dalam penelitian ini meliputi;

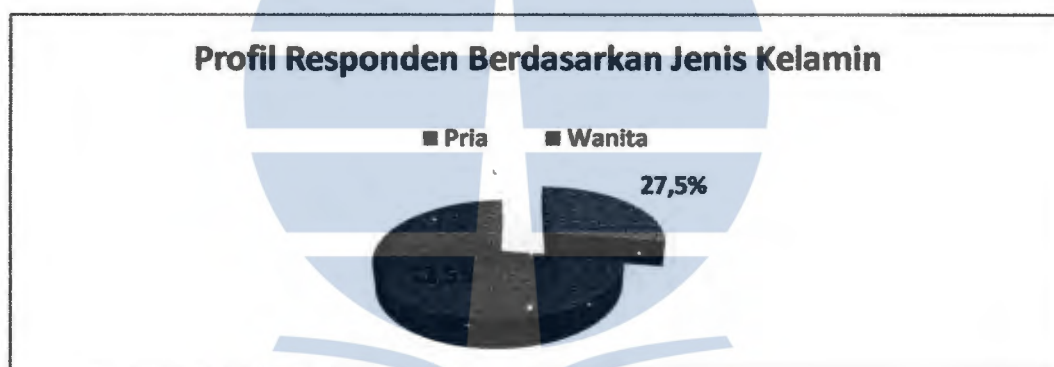
jenis kelamin responden, usia responden serta pendidikan formal terakhir. Untuk lebih jelasnya mengenai aspek-aspek tersebut, dapat dilihat dalam Tabel berikut ini;

**Tabel 4.1.**  
Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Dalam Persen (%)
Pria	11	27,5
Wanita	29	72,5
<b>Jumlah</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Hasil Pengolahan data kuesioner*

Untuk lebih mudah membaca persentasi responden penelitian berdasarkan jenis kelamin disajikan pula dalam bentuk grafik berikut:



**Gambar 4.1.** Grafik Profil Berdasarkan Jenis Kelamin

Dari data dalam table diatas dapat kita ketahui bahwa karakteristik responden menurut jenis kelamin dan mayoritas dari responden (guru) Sekolah Dasar Kelurahan Sarudik Kota Sibolga responden wanita lebih mendominasi di banding dengan responden pria, yaitu pria sebanyak 11 orang atau jika di persentasekan sebesar 27,7% dan wanita sebanyak 29 orang atau jika di persentasekan sebesar 72,5%. Dengan tidak membedakan jenis kelamin, usia serta tingkat pendidikan, pegawai dapat menekuni dan memiliki tanggungjawab atas pekerjaannya akan cukup memahami



memahami dalam melaksanakan pekerjaan, sebagaimana Ruky (2005:49), menyatakan bahwa jenis kelamin tidak dibedakan dalam penilaian kinerja.

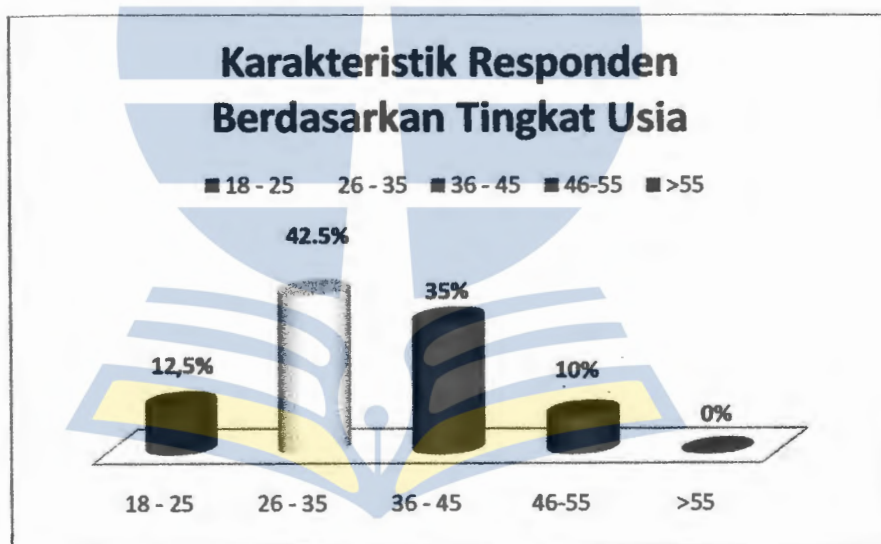
**Tabel 4.2**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Frekuensi	Dalam Persen %
18-25	5	12,5%
26-35	17	42,5%
36-45	14	35%
46-55	4	10%
>55	0	0%
<b>Jumlah</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Hasil Pengolahan data kuesioner*

Untuk lebih mudah membaca persentasi responden penelitian berdasarkan tingkat tingkat usia disajikan pula dalam bentuk grafik berikut:



**Gambar 4.2**

**Grafik Responden Berdasarkan Tingkat Usia**

Berdasarkan data tabel 4.2 dan Gambar grafik 4.2 diatas, memperlihatkan karakteristik responden berdasarkan usia, dapat diketahui bahwa usia para guru Sekolah Dasar Kelurahan Sarudik Kota Sibolga, relatif termasuk usia produktif yakni

berkisar antara 26 – 45 tahun sebesar 77,5%. Idealnya dalam usia tersebut merupakan masa-masanya bagi para pegawai yang bersangkutan menyenangi bidang-bidang pekerjaan yang cukup menantang dalam mengaplikasikan idealismenya. Data ini dapat dipergunakan sebagai bahan antara lain penilaian kinerja, perencanaan peningkatan kualitas kinerja, promosi, perekrutan pegawai yang tidak membedakan jenis kelamin, sebagaimana Ruky (2005:49), menyatakan bahwa jenis kelamin tidak dibedakan dalam penilaian kinerja, akan tetapi kinerja khususnya tidak memandang usia. Hal ini sesuai dengan pendapat Siagian (2007:33) yang menyatakan bahwa kinerja tidak tergantung pada usia pegawai selama masih aktif bekerja.

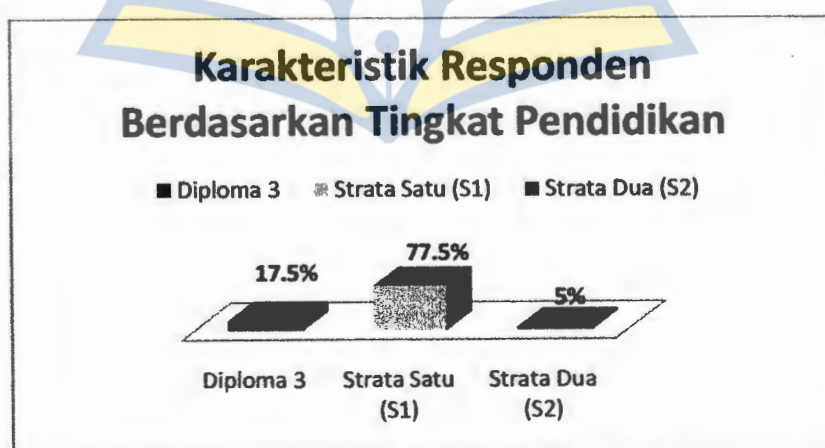
**Tabel 4.3**

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase
Diploma 3	7	17,5%
Sarjana (S1)	31	77,5%
Magister (S2)	2	5%
Jumlah	40	100%

Sumber : Hasil Pengolahan data kuesioner

Untuk lebih mudah membaca persentasi responden penelitian berdasarkan tingkat pendidikan disajikan pula dalam bentuk grafik berikut:



**Gambar 4.3**

Grafik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Dari tabel 4.3 dan gambar grafik 4.3 diatas ini mengelompokkan responden berdasarkan Pendidikan, dan ternyata sebagian besar responden lulusan S1 yaitu sebanyak 97% atau sebanyak 34 orang responden, sedangkan untuk responden yang lulusan S2 hanya 1 orang atau sebesar 3%. Sedangkan untuk SMA dan Diploma sudah tidak ada lagi pada Sekolah Dasar Kelurahan Sarudik Kota Sibolga. Dilihat dari pendidikan guru pada Sekolah Dasar Kelurahan Sarudik Kota Sibolga dapat dikatakan cukup menunjang pada intelektual guru Sekolah Dasar Kelurahan Sarudik Kota Sibolga , dengan demikian mereka akan dapat menilai baik tidaknya suatu pembinaan dan dapat memahami dengan mudah aturan yang diberlakukan oleh organisasi. Hal ini sesuai dengan pendapat Siagian (2007:76) yang menyatakan bahwa pendidikan akan menunjang prestasi kerja, namun tidak menutup kemungkinan dengan pendidikan kurang tinggi dapat mencapai prestasi puncak apabila memiliki etos kerja yang tinggi dan tujuan yang jelas.

### **C. Hasil Penelitian**

#### **1. Analisis Deskriptif**

##### **a. Analisis Deskriptif Variabel Kepemimpinan**

Kepemimpinan, pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu.

Nawawi (2000) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak

langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pemimpin itu. Pendapat ini memberikan arah kepada seorang pemimpin untuk dapat berkomunikasi dengan baik terhadap yang dipimpinnya. Kepala sekolah sebagai pemimpin juga harus memperhatikan lingkungan organisasi sekolah agar menjalin komunikasi dengan pihak eksternal.

Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Untuk itu kepala sekolah harus mengetahui tugas-tugas yang harus dilaksanakan. Adapun tugas-tugas dari kepala sekolah seperti yang dikemukakan Wahjosumidjo (2001:65) adalah:

- c) Kepala sekolah bertanggung jawab dan mempertanggungjawabkan. Kepala sekolah bertindak dan bertanggungjawab atas segala tindakan yang dilakukan oleh bawahan. Perbuatan yang dilakukan oleh para guru, siswa, staf, dan orang tua siswa tidak dapat dilepaskan dari tanggung jawab kepala sekolah
- d) Dengan waktu dan sumber yang terbatas seorang kepala sekolah harus mampu menghadapi berbagai persoalan.

Dengan segala keterbatasan, seorang kepala sekolah harus dapat mengatur pemberian tugas secara cepat serta dapat memprioritaskan bila terjadi konflik antara kepentingan bawahan dengan kepentingan sekolah.

- g) Kepala sekolah harus berfikir secara analitik dan konseptual.
- h) Kepala sekolah harus dapat memecahkan persoalan melalui satu analisis, kemudian menyelesaikan persoalan dengan satu solusi yang *feasible*. Serta harus dapat melihat setiap tugas sebagai satu keseluruhan yang saling berkaitan.

- i) Kepala sekolah adalah seorang mediator atau juru penengah. Dalam lingkungan sekolah sebagai suatu organisasi di dalamnya terdiri dari manusia yang mempunyai latar belakang yang berbeda-beda yang bisa menimbulkan konflik untuk itu kepala sekolah harus jadi penengah dalam konflik tersebut.
- j) Kepala sekolah adalah seorang politisi. Kepala sekolah harus dapat membangun hubungan kerja sama melalui pendekatan persuasi dan kesepakatan (*compromise*). Peran politis kepala sekolah dapat berkembang secara efektif, apabila: (1) dapat dikembangkan prinsip jaringan saling pengertian terhadap kewajiban masing-masing, (2) terbentuknya aliansi atau koalisi, seperti organisasi profesi, OSIS, BP3, dan sebagainya; (3) terciptanya kerjasama (*cooperation*) dengan berbagai pihak, sehingga aneka macam aktivitas dapat dilaksanakan.
- k) Kepala sekolah adalah seorang diplomat. Dalam berbagai macam pertemuan kepala sekolah adalah wakil resmi sekolah yang dipimpinnya.
- l) Kepala sekolah mengambil keputusan-keputusan sulit. Tidak ada satu organisasi pun yang berjalan mulus tanpa *problem*. Demikian pula sekolah sebagai suatu organisasi tidak luput dari persoalan dan kesulitan-kesulitan. Dan apabila terjadi kesulitan-kesulitan kepala sekolah diharapkan berperan sebagai orang yang dapat menyelesaikan persoalan yang sulit tersebut.

Kepala sekolah dalam menjalankan kepemimpinannya, selain harus tahu dan paham tugasnya sebagai pemimpin, yang tak kalah penting dari itu semua seyogyanya kepala sekolah memahami dan mengetahui perannya. Adapun peran-peran kepala sekolah yang menjalankan peranannya sebagai manajer seperti yang diungkapkan oleh Wahyosumidjo (2002) adalah: (a) Peranan hubungan antar perseorangan; (b) Peranan informasional; (c) Sebagai pengambil keputusan. Menurut

Depdiknas (2000) “Kepemimpinan kepala sekolah adalah cara atau usaha kepala sekolah dalam mempengaruhi, mendorong, membimbing, mengarah, dan menggerakkan guru, staf, siswa, orang tua siswa, dan guru untuk mau melakukan pekerjaan masing-masing dengan semangat dan kepercayaan untuk mencapai tujuan sekolah secara efektif dan efisien.

Adapun menurut Nawawi (2000) ada lima Indikator kepemimpinan yang dapat diambil yaitu: 1) Mempengaruhi guru yaitu memberdayakan guru agar dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik, 2) Membimbing guru-guru yaitu usaha, tindakan, dan kegiatan yang dilakukan oleh kepala sekolah secara berdaya guna dan berhasil guna dalam upaya memperoleh hasil kerja guru yang lebih baik, 3) Mengarahkan guru-guru, maksudnya adalah memberikan penjelasan atau petunjuk kepada guru tentang tata cara/prosedur pelaksanaan sebuah tugas atau pekerjaan, 4) Memotivasi guru-guru yaitu mendorong guru agar berbuat/bertindak/bersikap sesuai dengan tata cara yang berlaku, 5) Memfasilitasi guru-guru yaitu menyediakan sarana prasarana yang dibutuhkan guru dalam kinerjanya dalam kegiatan pembelajaran.

Untuk melihat secara umum variabel Kepemimpinan pada SD di kelurahan Sarudik kota Sibolga dapat dilihat pada tabel 4.4 berikut ini.

**Tabel 4.4.**  
Indikator variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ).

No.	Pernyataan	Jawaban Responden					Total Skor
		SK	K	CB	B	SB	
<b>DIMENSI I: Mempengaruhi guru</b>							
1	Memberdayakan guru agar melaksanakan tugas	0	4	13	13	10	149
2	Memberdayakan guru agar tanggung jawabnya dengan baik	0	3	19	14	4	139
<b>Total Skor Rata-rata DIMENSI I</b>							<b>144.0</b>
<b>DIMENSI II: Membimbing guru</b>							
3	Usaha memberdayagunakan guru	2	1	6	22	9	155

No.	Pernyataan	Jawaban Responden					Total Skor
		SK	K	CB	B	SB	
<b>DIMENSI I: Mempengaruhi guru</b>							
4	Tindakan memberdayakan guru	0	5	11	16	8	147
5	Kegiatan yang memberdayakan guru	0	4	11	17	8	149
<b>Total Skor Rata-rata DIMENSI II</b>							<b>150.3</b>
<b>DIMENSI III: Mengarahkan guru-guru</b>							
6	Memberikan penjelasan	0	6	6	26	2	144
7	Memberi petunjuk tentang tata cara/prosedur pelaksanaan sebuah tugas atau pekerjaan	0	2	11	15	12	157
<b>Total Skor Rata-rata DIMENSI III</b>							<b>150.5</b>
<b>DIMENSI IV: Memotivasi guru</b>							
8	Mendorong guru agar berbuat/ sesuai dengan tata cara yang berlaku	0	6	8	17	9	149
9	Memberi reward	0	3	11	19	7	150
10	Menjadi contoh sebagai sosok pemimpin yang bijaksana	1	3	14	16	6	143
11	Memberikan perhatian yang baik	0	2	10	20	8	154
<b>Total Skor Rata-rata DIMENSI IV</b>							<b>149</b>
<b>DIMENSI V: Memfasilitasi guru</b>							
12	Memfasilitasi sarana	0	6	6	26	2	144
13	Memfasilitasi sarana prasarana	0	2	11	15	12	157
<b>Total Skor Rata-rata DIMENSI V</b>							<b>150.5</b>
<b>Rata-rata Jawaban Variabel Kepemimpinan</b>		<b>0.23</b>	<b>3.62</b>	<b>10.5</b>	<b>18.2</b>	<b>7.46</b>	<b>1937.0</b>
<b>Rata-rata Persentase Variabel Kepemimpinan</b>		<b>1%</b>	<b>9%</b>	<b>26%</b>	<b>45%</b>	<b>19%</b>	
<b>Total Skor Variabel Kepemimpinan</b>							

Sumber: Hasil Pengolahan data kuesioner

Untuk menilai kriteria variabel Kepemimpinan pada SD di kelurahan Sarudik kota Sibolga secara umum terlebih dahulu akan dibuat kriteria penilaian skor. Dengan jumlah skor tertinggi adalah  $5 \times 13 \times 40 = 2600$ , dan jumlah skor terendah adalah  $1 \times 13 \times 40 = 520$ . Klasifikasi skor jawaban guru dari variabel Kepemimpinan dapat digambarkan dalam tahapan bobot skor dengan rentang skor 416 sebagai berikut:

**Tabel 4.5.**  
Rentang Skala Penelitian Variabel Kepemimpinan ( $X_1$ )

No	Rentang Skala	Kriteria
1	520 - 935.99	Sangat Kurang
2	936 - 1351.99	Kurang
3	1352 - 1767.99	Cukup Baik
4	<b>1768 - 2183.99</b>	<b>Baik</b>
5	2184 - 2600	Sangat Baik

Sumber: Data diolah untuk keperluan penelitian

Dari table 4.4 diatas dapat dilihat bobot skor rata-rata variabel kepemimpinan dari sebelas pernyataan yang diajukan bahwasanya responden yang menyatakan sangat baik atas pernyataan-pernyataan yang diajukan sebesar 19%, yang menyatakan baik sebesar 45%, yang menyatakan cukup baik sebesar 26% dan yang menyatakan kurang sebesar 9% dan menyatakan sangat kurang 1%. Berdasarkan bobot skor total variabel Kepemimpinan pada SD di kelurahan Sarudik kota Sibolga tergolong baik, dengan total skor sebesar 1937, apabila dilihat pada table rentang skala diatas tampak bahwasanya variabel Kepemimpinan termasuk pada range 1768 - 2183.99 berada pada Kriteria Baik. Hal ini menunjukkan bahwasanya kepemimpinan yang dimiliki oleh kepala sekolah pada SD di kelurahan Sarudik kota Sibolga dikategorikan baik dan cukup mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

Dimana skor tertinggi berada pada pernyataan dimensi ketiga dan kelima yaitu "Mengarahkan guru-guru" dan "Memfasilitasi guru". Hal ini menjelaskan bahwasanya pemimpin dalam hal ini adalah kepala sekolah, mampu memberikan penjelasan atau petunjuk kepada guru tentang tata cara/prosedur pelaksanaan sebuah tugas atau pekerjaan. Sedangkan untuk memfasilitasi guru artinya pemimpin mampu untuk menyediakan sarana prasarana yang dibutuhkan guru dalam kinerjanya dalam kegiatan pembelajaran.



Sedangkan untuk skor yang paling rendah berada pada pernyataan dimensi pertama “Mempengaruhi guru”. Ini menjelaskan bahwasanya pemimpin pada SD di kelurahan Sarudik kota Sibolga masih belum mampu untuk memberdayakan guru agar dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Ini tentu harus segera dibenahi agar guru dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan lebih baik lagi kedepan, dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan.

Secara keseluruhan Kepemimpinan pada SD di kelurahan Sarudik kota Sibolga memiliki kepemimpinan yang baik dalam mendukung untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Serta dapat memberikan manfaat yang baik dalam mendukung kinerja guru pada SD di kelurahan Sarudik kota Sibolga dalam pencapaian tujuannya. Kepemimpinan yang merupakan proses untuk mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individual dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama (Yukl, 2005).

#### **b. Analisis Deskriptif Variabel Kedisiplinan**

Disiplin merupakan bagian dari fungsi operasional MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan atau instansi mencapai hasil yang optimal.

Kedisiplinan guru adalah sikap penuh kerelaan dalam mematuhi semua aturan dan norma yang ada dalam menjalankan tugasnya sebagai bentuk tanggung jawabnya terhadap pendidikan anak didiknya. Karena bagaimana pun seorang guru atau tenaga kependidikan (guru), merupakan cermin bagi anak didiknya dalam sikap atau teladan, dan sikap disiplin guru dan tenaga kependidikan (guru) akan memberikan warna terhadap hasil pendidikan yang jauh lebih baik.

Disiplin kerja guru yang dilakukan dengan efektif akan mempercepat terjadinya tujuan-tujuan yang diharapkan, sehingga dalam setiap peraturan-peraturan yang telah ditetapkan akan berjalan dengan baik. Menurut Gunarsa (2000) dalam usaha menanamkan disiplin pada anak, beberapa faktor yang perlu diperhatikan adalah (1) Menyadari adanya perbedaan tingkat kemampuan kognitif anak, (2) Menanamkan disiplin anak harus dimulai sejak dini, (3) Menggunakan teknik demokratis sebanyak mungkin (4) Penggunaan hukuman sebagai bentuk sikap tegas, konsekuensi dan konsistensi, dan (6) Menanamkan sikap disiplin secara berkelanjutan.

Adapun beberapa indikator yang mempengaruhi kedisiplinan kerja guru menurut Hasibuan (2005:194) yang mempengaruhi kedisiplinan kerja guru dapat dilihat dari 1) Tujuan dan Kemampuan, 2) Teladan Pemimpin, 3) Balas Jasa, 4) Keadilan, 5) Waskat (pengawasan ketat), 6) Sanksi Hukuman, 7) Hubungan kemanusiaan.

Untuk melihat secara umum variabel Kepemimpinan pada SD di kelurahan Sarudik kota Sibolga dapat dilihat pada tabel 4.6 berikut ini.

**Tabel 4.6**  
Indikator variabel Kedisiplinan ( $X_2$ ).

No.	Pernyataan	Jawaban Responden					Total Skor
		SK	K	CB	B	SB	
<b>DIMENSI I: Tujuan dan Kemampuan</b>							
1	Tujuan yang dicapai jelas	0	0	2	24	14	172
2	Kemampuan yang ideal	0	6	7	25	2	143
<b>Total Skor Rata-rata DIMENSI I</b>							<b>157.5</b>
<b>DIMENSI II: Teladan Pmimpin</b>							
3	Peran pemimpin sebagai contoh/panutan	0	2	17	12	9	148
4	Keteladanan pemimpin	0	4	11	17	8	149
5	Peranan pemimpin menentukan kedisiplinan	0	4	10	17	9	151
<b>Total Skor Rata-rata DIMENSI II</b>							<b>149.3</b>
<b>DIMENSI III: Balas Jasa</b>							

No.	Pernyataan	Jawaban Responden					Total Skor
		SK	K	CB	B	SB	
<b>DIMENSI I: Tujuan dan Kemampuan</b>							
6	Efek balas jasa terhadap lembaga	1	1	17	15	6	144
7	Adanya keputusan balas jasa terhadap pekerjaan guru	0	1	12	20	7	153
<b>Total Skor Rata-rata DIMENSI III</b>							<b>148.5</b>
<b>DIMENSI IV: Keadilan</b>							
8	Perlakuan adil bagi guru	0	3	20	15	2	136
<b>Total Skor Rata-rata DIMENSI IV</b>							<b>136</b>
<b>DIMENSI V: Waskat (pengawasan ketat)</b>							
9	Keaktifan pengawasan dari atasan	0	3	20	15	2	136
10	Pengawasan terhadap perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja guru	2	1	6	22	9	155
<b>Total Skor Rata-rata DIMENSI V</b>							<b>145.5</b>
<b>DIMENSI VI: Sanksi Hukuman</b>							
11	Sanksi kedisiplinan berat dan ringan	0	5	13	15	7	144
<b>Total Skor Rata-rata DIMENSI VI</b>							<b>144</b>
<b>DIMENSI VII: Ketegasan</b>							
12	Pimpinan tegas dalam menetapkan keputusan dan memberi hukuman	0	4	11	17	8	149
<b>Total Skor Rata-rata DIMENSI VII</b>							<b>149</b>
<b>DIMENSI VIII: Hubungan kemanusiaan</b>							
13	Terciptanya hubungan harmonis antar teman	0	4	10	17	9	151
<b>Total Skor Rata-rata DIMENSI VIII</b>							<b>151</b>
<b>Rata-rata Jawaban Variabel Kompetensi</b>		<b>0.23</b>	<b>2.92</b>	<b>12</b>	<b>17.8</b>	<b>7.08</b>	<b>1931.0</b>
<b>Rata-rata Persentase Variabel Kompetensi</b>		<b>1%</b>	<b>7%</b>	<b>30%</b>	<b>44%</b>	<b>18%</b>	
<b>Total Skor Variabel Kompetensi</b>							

Untuk menilai kriteria variabel Kedisiplinan guru pada SD di kelurahan Sarudik kota Sibolga secara umum terlebih dahulu akan dibuat kriteria penilaian skor. Dengan jumlah skor tertinggi adalah  $5 \times 13 \times 40 = 2600$ , dan jumlah skor terendah adalah  $1 \times 13 \times 40 = 520$ . Klasifikasi skor jawaban guru dari variabel Kedisiplinan dapat digambarkan dalam tahapan bobot skor dengan rentang skor 416 sebagai berikut:

**Tabel 4.7**  
Rentang Skala Penelitian Variabel Kedisiplinan ( $X_2$ )

No	Rentang Skala	Kriteria
1	520 - 935.99	Sangat Kurang
2	936 - 1351.99	Kurang
3	1352 - 1767.99	Cukup Baik

No	Rentang Skala	Kriteria
4	1768 - 2183.99	Baik
5	2184 - 2600	Sangat Baik

Sumber: Data diolah untuk keperluan penelitian

Dari table 4.7 diatas dapat dilihat bobot skor rata-rata variabel kedisiplinan dari sebelas pernyataan yang diajukan bahwasanya responden yang menyatakan sangat baik atas pernyataan-pernyataan yang diajukan sebesar 18%, yang menyatakan baik sebesar 44%, yang menyatakan cukup baik sebesar 30% dan yang menyatakan kurang sebesar 7% dan menyatakan sangat kurang 1%. Berdasarkan bobot skor total variabel Kedisiplinan pada SD di kelurahan Sarudik kota Sibolga tergolong baik, dengan total skor sebesar 1931, apabila dilihat pada table rentang skala diatas tampak bahwasanya variabel Kedisiplinan termasuk pada range 1768 - 2183.99 berada pada Kriteria Baik. Hal ini menunjukkan bahwasanya kedisiplinan yang dimiliki guru pada SD di kelurahan Sarudik kota Sibolga dikategorikan baik dan mampu untuk mematuhi semua aturan dan norma yang ada dalam menjalankan tugasnya sebagai bentuk tanggung jawabnya terhadap pendidikan anak didiknya.

Dimana skor tertinggi berada pada pernyataan dimensi pertama yaitu "Tujuan dan Kemampuan". Hal ini menjelaskan bahwasanya guru mampu untuk dapat mencapai tujuan yang jelas yang ditetapkan secara ideal serta cukup menentang bagi kemampuan guru.

Sedangkan untuk skor yang paling rendah berada pada pernyataan dimensi keempat "Keadilan". Ini menjelaskan bahwasanya guru belum cukup adil dalam ikut mendorong terwujud kedisiplinan guru karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta di perlakukan sama dengan guru lainnya.

Secara keseluruhan Kedisiplinan pada SD di kelurahan Sarudik kota Sibolga memiliki kedisiplinan yang baik dalam mendukung untuk melaksanakan tugas dan

tanggung jawabnya. Serta dapat memberikan manfaat yang baik dalam mendukung kinerja guru pada SD di kelurahan Sarudik kota Sibolga dalam pencapaian tujuannya. Pada dasarnya disiplin kerja guru yang dilakukan dengan efektif akan mempercepat terjadinya tujuan-tujuan yang diharapkan, sehingga dalam setiap peraturan-peraturan yang telah ditetapkan akan berjalan dengan baik.

### **c. Analisis Deskriptif Variabel Kinerja**

Guru merupakan ujung tombak keberhasilan pendidikan dan dianggap sebagai orang yang berperan penting dalam pencapaian tujuan pendidikan yang merupakan pencerminan mutu pendidikan. Keberadaan guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya tidak lepas dari pengaruh faktor internal maupun faktor eksternal yang membawa dampak pada perubahan kinerja guru.

Kinerja guru dapat dilihat saat dia melaksanakan interaksi belajar mengajar di kelas termasuk persiapannya baik dalam bentuk program semester maupun persiapan mengajar. Berkenaan dengan kepentingan penilaian terhadap kinerja guru. Dengan demikian, kinerja guru memegang peranan penting dalam mencapai tujuan pendidikan. Guru yang melaksanakan tugas dengan baik akan dapat menghasilkan peserta didik yang berkualitas yang memiliki kemampuan kognitif, afektif dan psikomotor dalam berbagai disiplin ilmu, serta dengan berjalannya peran dan fungsi guru dalam melaksanakan tugasnya pada proses pembelajaran berarti disini guru telah membantu pemerintah untuk mencapai tujuan dari pada pendidikan itu.

Guru memiliki tugas yang beragam yang berimplementasi dalam bentuk pengabdian. Tugas tersebut meliputi bidang profesi, bidang kemanusiaan dan bidang kemasyarakatan. Tugas guru sebagai profesi meliputi mendidik, mengajar dan melatih. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup dan kehidupan. Mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan

DIMENSI V: Hubungan antar perseorangan							
11	Mengembangkan perasaan saling menghargai	0	2	10	18	10	156
12	Mengembangkan perasaan saling memiliki niat baik	0	2	15	11	12	153
13	Kerjasama antara karyawan yang baik	0	4	9	16	11	154
<b>Total Skor Rata-rata DIMENSI V</b>							<b>154.3</b>
<b>Rata-rata Jawaban Variabel Kinerja</b>		<b>0</b>	<b>2.69</b>	<b>11.6</b>	<b>16.3</b>	<b>9.38</b>	<b>1981.0</b>
<b>Rata-rata Persentase Variabel Kinerja</b>		<b>0%</b>	<b>7%</b>	<b>29%</b>	<b>41%</b>	<b>23%</b>	
<b>Total Skor Variabel Kinerja</b>							

Untuk menilai kriteria variabel Kinerja guru pada SD di kelurahan Sarudik kota Sibolga secara umum terlebih dahulu akan dibuat kriteria penilaian skor. Dengan jumlah skor tertinggi adalah  $5 \times 13 \times 40 = 2600$ , dan jumlah skor terendah adalah  $1 \times 13 \times 40 = 520$ . Klasifikasi skor jawaban guru dari variabel Kinerja dapat digambarkan dalam tahapan bobot skor dengan rentang skor 416 sebagai berikut:

**Tabel 4.9**  
Rentang Skala Penelitian Variabel Kinerja Guru (Y)

No	Rentang Skala	Kriteria
1	520 - 935.99	Sangat Kurang
2	936 - 1351.99	Kurang
3	1352 - 1767.99	Cukup Baik
4	1768 - 2183.99	Baik
5	2184 - 2600	Sangat Baik

Sumber: Data diolah untuk keperluan penelitian

Dari table 4.9 diatas dapat dilihat bobot skor rata-rata variabel kinerja dari sebelas pernyataan yang diajukan bahwasanya responden yang menyatakan sangat baik atas pernyataan-pernyataan yang diajukan sebesar 23% dan yang menyatakan baik sebesar 41%, yang menyatakan cukup baik sebesar 29% dan yang menyatakan kurang sebesar 7%. Berdasarkan bobot skor total variabel kinerja pada SD di kelurahan Sarudik kota Sibolga tergolong baik, dengan total skor sebesar 1918, apabila dilihat pada table rentang skala diatas tampak bahwasanya variabel kinerja guru termasuk pada range 1768 - 2183.99 berada pada Kriteria Baik. Hal ini menunjukkan bahwasanya kinerja guru pada SD di kelurahan Sarudik kota Sibolga

No	Rentang Skala	Kriteria
4	1768 - 2183.99	Baik
5	2184 - 2600	Sangat Baik

Sumber: Data diolah untuk keperluan penelitian

Dari table 4.7 diatas dapat dilihat bobot skor rata-rata variabel kedisiplinan dari sebelas pernyataan yang diajukan bahwasanya responden yang menyatakan sangat baik atas pernyataan-pernyataan yang diajukan sebesar 18%, yang menyatakan baik sebesar 44%, yang menyatakan cukup baik sebesar 30% dan yang menyatakan kurang sebesar 7% dan menyatakan sangat kurang 1%. Berdasarkan bobot skor total variabel Kedisiplinan pada SD di kelurahan Sarudik kota Sibolga tergolong baik, dengan total skor sebesar 1931, apabila dilihat pada table rentang skala diatas tampak bahwasanya variabel Kedisiplinan termasuk pada range 1768 - 2183.99 berada pada Kriteria Baik. Hal ini menunjukkan bahwasanya kedisiplinan yang dimiliki guru pada SD di kelurahan Sarudik kota Sibolga dikategorikan baik dan mampu untuk mematuhi semua aturan dan norma yang ada dalam menjalankan tugasnya sebagai bentuk tanggung jawabnya terhadap pendidikan anak didiknya.

Dimana skor tertinggi berada pada pernyataan dimensi pertama yaitu "Tujuan dan Kemampuan". Hal ini menjelaskan bahwasanya guru mampu untuk dapat mencapai tujuan yang jelas yang ditetapkan secara ideal serta cukup menentang bagi kemampuan guru.

Sedangkan untuk skor yang paling rendah berada pada pernyataan dimensi keempat "Keadilan". Ini menjelaskan bahwasanya guru belum cukup adil dalam ikut mendorong terwujud kedisiplinan guru karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta di perlakukan sama dengan guru lainnya.

Secara keseluruhan Kedisiplinan pada SD di kelurahan Sarudik kota Sibolga memiliki kedisiplinan yang baik dalam mendukung untuk melaksanakan tugas dan

tanggung jawabnya. Serta dapat memberikan manfaat yang baik dalam mendukung kinerja guru pada SD di kelurahan Sarudik kota Sibolga dalam pencapaian tujuannya. Pada dasarnya disiplin kerja guru yang dilakukan dengan efektif akan mempercepat terjadinya tujuan-tujuan yang diharapkan, sehingga dalam setiap peraturan-peraturan yang telah ditetapkan akan berjalan dengan baik.

### **c. Analisis Deskriptif Variabel Kinerja**

Guru merupakan ujung tombak keberhasilan pendidikan dan dianggap sebagai orang yang berperanan penting dalam pencapaian tujuan pendidikan yang merupakan pencerminan mutu pendidikan. Keberadaan guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya tidak lepas dari pengaruh faktor internal maupun faktor eksternal yang membawa dampak pada perubahan kinerja guru.

Kinerja guru dapat dilihat saat dia melaksanakan interaksi belajar mengajar di kelas termasuk persiapannya baik dalam bentuk program semester maupun persiapan mengajar. Berkaitan dengan kepentingan penilaian terhadap kinerja guru. Dengan demikian, kinerja guru memegang peranan penting dalam mencapai tujuan pendidikan. Guru yang melaksanakan tugas dengan baik akan dapat menghasilkan peserta didik yang berkualitas yang memiliki kemampuan kognitif, afektif dan psikomotor dalam berbagai disiplin ilmu, serta dengan berjalannya peran dan fungsi guru dalam melaksanakan tugasnya pada proses pembelajaran berarti disini guru telah membantu pemerintah untuk mencapai tujuan dari pada pendidikan itu.

Guru memiliki tugas yang beragam yang berimplementasi dalam bentuk pengabdian. Tugas tersebut meliputi bidang profesi, bidang kemanusiaan dan bidang kemasyarakatan. Tugas guru sebagai profesi meliputi mendidik, mengajar dan melatih. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup dan kehidupan. Mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan



dikategorikan baik dan mampu memberikan hasil kerja yang optimal dalam upaya meningkatkan dunia pendidikan sebagai bentuk tanggung jawabnya terhadap pendidikan anak didiknya.

Dimana skor tertinggi berada pada pernyataan dimensi keempat yaitu “Efektivitas biaya (*Cost effectiveness*)”. Hal ini menjelaskan bahwasanya guru mampu untuk dapat meningkatkan sumber daya organisasi seperti manusia, keuangan, teknologi, bahan baku dapat dinaksimalkan dalam arti untuk memperoleh keuntungan yang paling tinggi atau mengurangi kerugian yang timbul dari setiap unit atau contoh penggunaan dari suatu sumber daya yang ada.

Sedangkan untuk skor yang paling rendah berada pada pernyataan dimensi pertama “Kualitas”. Ini menjelaskan bahwasanya guru belum cukup mampu memberikan hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati sempurna dengan baik. Hal ini tentunya harus segera dibenahi dalam rangka untuk meningkatkan mutu kualitas tenaga pendidik, karena dengan memiliki kualitas yang baik maka akan memberikan hasil yang baik pula.

Secara keseluruhan kinerja pada SD di kelurahan Sarudik kota Sibolga memiliki kinerja yang baik dalam mendukung untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Serta dapat memberikan manfaat yang baik dalam mendukung kinerja guru pada SD di kelurahan Sarudik kota Sibolga dalam pencapaian tujuannya. Pada dasarnya disiplin kerja guru yang dilakukan dengan efektif akan mempercepat terjadinya tujuan-tujuan yang diharapkan, sehingga dalam setiap peraturan-peraturan yang telah ditetapkan akan berjalan dengan baik.

## **2. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Dalam analisis ini didapatkan dari hasil penelitian bahwa variabel bebas yaitu Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Disiplin ( $X_2$ ) terhadap variabel terikat, yaitu Kinerja guru

(Y). dengan menggunakan metode analisisnya adalah regresi linear berganda, maka hasil penelitian yang diperoleh adalah:

**Tabel 4.10**  
Tabel Coefficients  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	12.156	4.887		2.487	.018
1 KEPEMIMPINAN_X1	.765	.104	.695	7.365	.000
DISIPLIN_X2	.319	.093	.412	3.439	.001

a. Dependent Variable: KINERJA\_Y

Sesuai dari hasil penelitian pada table 4.10 diatas, didapatkan persamaan regresi linier berganda yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 12,156 + 0,765.X_1 + 0,319.X_2 + e$$

Dari persamaan regresi linear berganda diatas dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Nilai Konstanta = 12.156

Nilai konstanta positif menunjukkan pengaruh positif variabel X ( $X_1$  dan  $X_2$ ), artinya apabila variabel X naik atau berpengaruh dalam satu-satuan, artinya variabel Kinerja (Y) akan naik atau terpenuhi.

- b. Kepemimpinan ( $X_1$ ) = 0,765

Merupakan koefisien regresi variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap variabel kinerja (Y) artinya jika mutasi ( $X_1$ ) artinya jika kinerja mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,765 (76,5%) koefisien bernilai positif. Artinya antara kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Kinerja (Y) memiliki hubungan positif. Kenaikan variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) akan mengakibatkan kenaikan pada kinerja (Y).

c. Disiplin ( $X_2$ ) = 0,319

Merupakan nilai koefisien regresi variabel disiplin ( $X_2$ ) terhadap variabel kinerja ( $Y$ ) artinya jika disiplin ( $X_2$ ) mengalami kenaikan satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja ( $Y$ ) sebesar 0,442 (44,2%). Koefisien bernilai positif artinya antara disiplin ( $X_2$ ) dan kinerja ( $Y$ ) memiliki hubungan yang positif. Dimana kenaikan nilai variabel disiplin ( $X_2$ ) akan mengakibatkan kenaikan pada kinerja ( $Y$ )

#### a. Hasil Uji R Square

Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Bila  $R = 0$  berarti diantara variabel bebas (*Independent variabel*) dengan variabel terikat (*dependent variabel*) tidak ada hubungannya, sedangkan bila  $R = 1$  berarti antara variabel bebas (*Independent variabel*) dengan variabel terikat (*Dependent variabel*) mempunyai hubungan kuat. Maka hasil yang didapatkan dari penelitian ini sesuai pada table 4.11 berikut:

**Tabel 4.11**  
Uji R dan dan R Square

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.695 <sup>a</sup>	.483	.474	4.326

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN\_X2, KEPEMIMPINAN\_X1

Nilai  $R$  sebesar 0,695 menunjukkan korelasi ganda (kepemimpinan dan disiplin) dengan kinerja pegawai. Dengan mempertimbangkan variasi Nilai Adjusted dan R Square sebesar 0,483 yang menunjukkan besarnya peran atau kontribusi variabel kepemimpinan dan disiplin mampu menjelaskan variabel kinerja sebesar 48,3% dan sisanya 51,7% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

### b. Hasil Uji t (Parsial)

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah masing-masing variabel independent terhadap variabel dependent (Uji Parsial). Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan Uji t yaitu melihat nilai probabilitas atau *p-value* dari masing-masing koefisien regresi variabel independent, uji t ini bertujuan untuk hipotesis pertama dan kedua untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independent yaitu variabel kepemimpinan (X1) dan disiplin (X2) dalam model berpengaruh secara signifikan terhadap variable kinerja (Y). Adapun caranya adalah membandingkan nilai probabilitas (*p-value*) dari masing-masing variabel independent dengan tingkat signifikansinya, apabila hasil *p-value* lebih kecil dari tingkat signifikansi yaitu 0.05 maka berarti variabel independent secara individu berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependent (Y). Hal ini juga membuktikan bahwa hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan Hipotesa 1 ( $H_1$ ) diterima. Berikut ini merupakan hasil uji secara parsial dengan menggunakan program SPSS 20.0.

**Tabel 4.12**  
Uji t (Parsial)  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.156	4.887		2.487	.016
	KEPEMIMPINAN_X1	.765	.104	.695	7.365	.000
	DISIPLIN_X2	.319	.093	.412	3.439	.001

a. Dependent Variable: KINERJA\_Y

#### Menjawab Hipotesis Pertama

$H_0: \rho = 0$ ; Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja guru pada SD di kelurahan Sarudik kota Sibolga

$H_1: \rho \neq 0$ ; Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja guru pada SD di kelurahan Sarudik kota Sibolga

Dari hasil uji regresi pada table 4.12 diatas dengan menggunakan SPSS 20.0 diperoleh angka t hitung variabel  $X_1$  sebesar 7.365, dikarenakan nilai t hitung  $>$  t Tabel ( $7.365 > 1.684$ ) maka  $H_0$  ditolak, artinya secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan dengan kinerja guru. Selain itu pula untuk melakukan uji berdasarkan pengujian signifikansi, dapat dilihat dari output signifikansi sebesar 0,000, dikarenakan angka taraf signifikansi lebih  $<$  0.05 ( $0.000 < 0.05$ ) maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap Kinerja ( $Y$ ) guru. berdasarkan dari penjelasan tersebut oleh karena itu  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya terdapat hubungan linier antara kepemimpinan dengan kinerja guru pada SD di kelurahan Sarudik kota Sibolga. Dengan demikian angka tersebut membuktikan bahwa secara parsial variabel independent mutasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru pada SD di kelurahan Sarudik kota Sibolga. Dengan demikian **Hipotesis Pertama Diterima.**

#### **Menjawab Hipotesis Kedua**

$H_0: \rho = 0$ ; Disiplin tidak berpengaruh terhadap kinerja guru pada SD di kelurahan Sarudik kota Sibolga.

$H_1: \rho \neq 0$ ; Disiplin berpengaruh terhadap kinerja guru pada SD di kelurahan Sarudik kota Sibolga.

Dari hasil uji regresi pada table 4.12 diatas dengan menggunakan SPSS 20.0 diperoleh angka t hitung variabel disiplin ( $X_2$ ) sebesar 3.439, dikarenakan nilai t hitung  $>$  t Tabel ( $3.439 > 1.684$ ) maka  $H_0$  ditolak, artinya secara parsial ada pengaruh signifikan antara disiplin dengan kinerja pegawai. Selain itu pula untuk melakukan uji berdasarkan pengujian signifikansi, dapat dilihat dari output signifikansi sebesar 0,001, dikarenakan angka taraf signifikansi jauh lebih  $<$  0.05 ( $0.001 < 0.05$ ) maka dapat disimpulkan bahwa disiplin ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap

kinerja guru (Y). Berdasarkan dari penjelasan tersebut oleh karena itu maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya ada hubungan linier antara disiplin dengan kinerja guru pada SD di kelurahan Sarudik kota Sibolga. Dengan demikian angka tersebut membuktikan bahwa secara parsial variabel independent disiplin memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada pada SD di kelurahan Sarudik kota Sibolga. Dengan demikian **Hipotesis Kedua Diterima.**

### c. Hasil Uji F (Simultan)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel terikat. Untuk menguji hipotesis tersebut digunakan statistic Uji-F yang diperoleh dengan menggunakan bantuan program SPSS melalui tabel anova seperti tertera pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.13**  
Hasil Uji F Secara Simultan

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1015.176	1	1015.176	54.247	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1085.407	58	18.714		
	Total	2100.583	59			

a. Dependent Variable: KINERJA\_Y

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN\_X2, KEPEMIMPINAN\_X1

### Menjawab Hipotesis Ketiga

$H_0: \rho = 0$ ; Kepemimpinan dan Disiplin tidak berpengaruh terhadap kinerja guru pada SD di kelurahan Sarudik kota Sibolga.

$H_1: \rho \neq 0$ ; Kepemimpinan dan Disiplin berpengaruh terhadap kinerja guru pada SD di kelurahan Sarudik kota Sibolga.

Dari uji Anova atau F test dengan menggunakan SPSS 20.0 didapat  $F_{hitung}$  sebesar 54.247 dengan tingkat probabilitas *p-value* sebesar 0,000, dikarenakan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $54.247 > 3.232$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_1$ ) diterima, artinya ada pengaruh secara signifikan antara kepemimpinan dan disiplin secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Jadi pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dan disiplin secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru pada SD di kelurahan Sarudik kota Sibolga. Selain itu pula untuk melakukan uji berdasarkan pengujian signifikansi, dapat dilihat dari output signifikansi sebesar 0,000, dikarenakan angka taraf signifikansi jauh lebih  $< 0.05$  ( $0.000 < 0.05$ ) oleh karena itu  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_1$ ) diterima artinya hal ini membuktikan variabel kepemimpinan dan disiplin secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja (Y). Dengan demikian **Hipotesis Ketiga Diterima.**

#### **D. Analisa dan Pembahasan**

##### **1. Deskriptif Variabel Penelitian**

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, adapun karakteristik adalah kepemimpinan, disiplin dan kinerja guru adalah sebagai berikut:

###### **a. Kepemimpinan**

Dari hasil pengujian deskriptif untuk variabel kepemimpinan diperoleh nilai total skor dari 13 pernyataan sebesar 1937, apabila dilihat pada table rentang skala diatas tampak bahwasanya variabel Kepemimpinan termasuk pada range 1768 - 2183.99 berada pada Kriteria Baik. Hal ini menunjukkan bahwasanya kepemimpinan yang dimiliki oleh kepala sekolah pada SD di

kelurahan Sarudik kota Sibolga dikategorikan baik dan cukup mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Dimana skor tertinggi berada pada pernyataan dimensi ketiga dan kelima yaitu “Mengarahkan guru-guru” dan “Memfasilitasi guru”. Sedangkan untuk skor yang paling rendah berada pada pernyataan dimensi pertama “Mempengaruhi guru”. Ini menjelaskan bahwasanya pemimpin pada SD di kelurahan Sarudik kota Sibolga masih belum mampu untuk memberdayakan guru agar dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Ini tentu harus segera dibenahi agar guru dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan lebih baik lagi kedepan, dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan.

b. Disiplin

Dari hasil pengujian deskriptif untuk variabel lingkungan kerja diperoleh nilai total skor dari 13 pernyataan yang diajukan sebesar 1931, apabila dilihat pada table rentang skala diatas tampak bahwasanya variabel Kedisiplinan termasuk pada range 1768 - 2183.99 berada pada Kriteria Baik. Hal ini menunjukkan bahwasanya kedisiplinan yang dimiliki guru pada SD di kelurahan Sarudik kota Sibolga dikategorikan baik dan mampu untuk mematuhi semua aturan dan norma yang ada dalam menjalankan tugasnya sebagai bentuk tanggung jawabnya terhadap pendidikan anak didiknya. Dimana skor tertinggi berada pada pernyataan dimensi pertama yaitu “Tujuan dan Kemampuan”. Hal ini menjelaskan bahwasanya guru mampu untuk dapat mencapai tujuan yang jelas yang ditetapkan secara ideal serta cukup menentang bagi kemampuan guru. Sedangkan untuk skor yang paling rendah berada pada pernyataan dimensi keempat “Keadilan”. Ini menjelaskan bahwasanya guru belum cukup adil dalam ikut mendorong terwujud



kedisiplinan guru karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta di perlakukan sama dengan guru lainnya.

c. Kinerja

Dari hasil pengujian deskriptif untuk variabel kinerja diperoleh nilai total skor dari 13 pernyataan sebesar 1918, apabila dilihat pada table rentang skala diatas tampak bahwasanya variabel kinerja guru termasuk pada range 1768 - 2183.99 berada pada Kriteria Baik. Hal ini menunjukkan bahwasanya kinerja guru pada SD di kelurahan Sarudik kota Sibolga dikategorikan baik dan mampu memberikan hasil kerja yang optimal dalam upaya meningkatkan dunia pendidikan sebagai bentuk tanggung jawabnya terhadap pendidikan anak didiknya. Dimana skor tertinggi berada pada pernyataan dimensi keempat yaitu "Efektivitas biaya (*Cost effectiveness*)". Hal ini menjelaskan bahwasanya guru mampu untuk dapat meningkatkan sumber daya organisasi seperti manusia, keuangan, teknologi, bahan baku dapat dimaksimalkan dalam arti untuk memperoleh keuntungan yang paling tinggi atau mengurangi kerugian yang timbul dari setiap unit atau contoh penggunaan dari suatu sumber daya yang ada. Sedangkan untuk skor yang paling rendah berada pada pernyataan dimensi pertama "Kualitas". Ini menjelaskan bahwasanya guru belum cukup mampu memberikan hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati sempurna dengan baik. Hal ini tentunya harus segera dibenahi dalam rangka untuk meningkatkan mutu kualitas tenaga pendidik, karena dengan memiliki kualitas yang baik maka akan memberikan hasil yang baik pula. Secara keseluruhan kinerja pada SD di kelurahan Sarudik kota Sibolga memiliki kinerja yang baik dalam mendukung untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Serta dapat memberikan manfaat yang baik dalam

mendukung kinerja guru pada SD di Kelurahan Sarudik kota Sibolga dalam pencapaian tujuannya.

## 2. Pembahasan Pertama Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Dalam pengujian hipotesis pertama digunakan Uji Parsial (Uji-t) yang diolah dengan menggunakan Program SPSS versi 20.0, dimana untuk melihat pengaruh secara parsial antara variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap variabel kinerja (Y). Dari hasil uji regresi pada table 4.12 diatas dengan menggunakan SPSS 20.0 diperoleh angka t hitung variabel  $X_1$  sebesar 7.365, dikarenakan nilai t hitung  $< t$  Tabel ( $7.365 > 1.684$ ) maka  $H_0$  ditolak, artinya secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan dengan kinerja guru. Selain itu pula untuk melakukan uji berdasarkan pengujian signifikansi, dapat dilihat dari output signifikansi sebesar 0,000, dikarenakan angka taraf signifikansi lebih  $> 0.05$  ( $0.000 > 0.05$ ) maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap kinerja (Y) guru.

Berdasarkan hipotesis penelitian yang dilakukan menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja terbukti. Hal ini menjelaskan bahwa apabila pelaksanaan kepemimpinan dapat berjalan secara efektif dapat mempengaruhi bawahan dalam melaksanakan tugas yang diembannya. Hasil penelitian ini dapat mendukung atau memperkuat teori yang ada, yang mengemukakan bahwa kepemimpinan memainkan peranan yang dominan, krusial dan kritikal dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja, baik pada tingkat individual, pada tingkat kelompok dan pada tingkat organisasi (Siagian, 2002).

Selanjutnya secara rinci dapat dijelaskan bahwa lima dimensi mutasi yaitu Mempengaruhi guru, Membimbing guru, Mengarahkan guru-guru, Memotivasi guru dan Memfasilitasi guru berpengaruh terhadap lima dimensi kinerja yaitu Kualitas,

Kuantitas, Ketepatan waktu, Efektivitas biaya dan Hubungan antar perseorangan Artinya apabila pelaksanaan kepemimpinan dapat menggerakkan tiap individu atau kelompok untuk mencapai tujuan organisasinya dengan baik, maka akan dapat mempengaruhi guru dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.

### 3. Pembahasan Kedua Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja

Dalam pengujian hipotesis kedua digunakan Uji Parsial (Uji-t) yang diolah dengan menggunakan Program SPSS versi 20.0, dimana untuk melihat pengaruh secara parsial antara variabel disiplin ( $X_2$ ) terhadap Variabel kinerja (Y). Dari hasil pengujian yang dilakukan diperoleh nilai t-hitung variabel disiplin ( $X_2$ ) sebesar 3.439, dikarenakan nilai t hitung  $>$  t Tabel ( $3.439 > 1.684$ ) maka  $H_0$  ditolak, artinya secara parsial ada pengaruh signifikan antara disiplin dengan kinerja guru. Selain itu pula untuk melakukan uji berdasarkan pengujian signifikansi, dapat dilihat dari output signifikansi sebesar 0,001, dikarenakan angka taraf signifikansi jauh lebih  $<$  0.05 ( $0.001 < 0.05$ ) maka dapat disimpulkan bahwa disiplin ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap kinerja guru (Y).

Berdasarkan hipotesis penelitian yang dilakukan menyatakan bahwa disiplin berpengaruh terhadap kinerja terbukti. Hal ini menjelaskan bahwa apabila guru memiliki tingkat disiplin yang tinggi, maka dengan penuh suka rela guru akan mematuhi semua aturan dan norma yang ada dalam menjalankan tugasnya sebagai bentuk tanggung jawabnya terhadap pendidikan anak didiknya. Karena bagaimana pun seorang guru atau tenaga kependidikan (guru), merupakan cermin bagi anak didiknya dalam sikap atau teladan, dan sikap disiplin guru dan tenaga kependidikan (guru) akan memberikan warna terhadap hasil pendidikan yang jauh lebih baik.

Selain itu disiplin kerja guru yang dilakukan dengan efektif akan mempercepat terjadinya tujuan-tujuan yang diharapkan, sehingga dalam setiap peraturan-peraturan yang telah ditetapkan akan berjalan dengan baik.

Selanjutnya secara rinci dapat dijelaskan bahwa delapan dimensi kedisiplinan yaitu Tujuan dan Kemampuan, Teladan Pemimpin, Balas Jasa, Keadilan, Waskat (pengawasan ketat), Sanksi Hukuman, Ketegasan dan Hubungan kemanusiaan memiliki pengaruh terhadap lima dimensi kinerja yaitu Kualitas, Kuantitas, Ketepatan waktu, Efektivitas biaya dan Hubungan antar perseorangan. Kedisiplinan guru adalah sikap penuh kerelaan dalam mematuhi semua aturan dan norma yang ada dalam menjalankan tugasnya sebagai bentuk tanggung jawabnya terhadap pendidikan anak didiknya. Karena bagaimana pun seorang guru atau tenaga kependidikan (guru), merupakan cermin bagi anak didiknya dalam sikap atau teladan, dan sikap disiplin guru dan tenaga kependidikan (guru) akan memberikan warna terhadap hasil pendidikan yang jauh lebih baik.

#### **4. Pembahasan Ketiga Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Secara Simultan Terhadap Kinerja**

Pengujian hipotesis ketiga diuji sesuai dengan paradigma yang mencerminkan hipotesis yaitu kepemimpinan dan disiplin secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru pada SD di kelurahan Sarudik kota Sibolga.

Dari uji Anova atau F test dengan menggunakan SPSS 20.0 didapat  $F_{hitung}$  sebesar 54.247 dengan tingkat probabilitas *p-value* sebesar 0,000, dikarenakan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $54.247 > 3.232$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan Hipotesis alternatif ( $H_1$ ) diterima, artinya ada berpengaruh signifikan kepemimpinan dan disiplin secara bersama-sama terhadap kinerja guru.

Sedangkan untuk nilai koefisien determinasi R Square sebesar 0,483 yang menunjukkan besarnya peran atau kontribusi variabel kepemimpinan dan disiplin mampu menjelaskan variabel kinerja sebesar 48,3% dan sisanya 51,7% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Berdasarkan pembahasan hasil hipotesis diatas dapat disimpulkan seperti pada Tabel 4.14 berikut dibawah ini:

**Tabel 4.14**  
Pembahasan Hasil Hipotesis

Hipotesis	Pernyataan Hipotesis	Koefisien (Unstandardized)	Nilai t/F Hitung	Nilai t/F Tabel	Ket
1	Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja, secara parsial	0.765	7.365	1.684	Signifikan (Hipotesis 1 Diterima)
2	Disiplin berpengaruh terhadap kinerja, secara parsial	0.319	3.439	1.684	Signifikan (Hipotesis 2 Diterima)
3	Kepemimpinan dan Disiplin berpengaruh terhadap kinerja, secara simultan/bersama	0.483	54.247	3.232	Signifikan (Hipotesis 3 Diterima)



## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang sudah dijelaskan pada BAB sebelumnya yaitu:

1. Kepemimpinan dan kedisiplinan memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja guru, b) Kepemimpinan dan kedisiplinan mampu menjelaskan bahwa kinerja guru SDN di Kelurahan Sarudik.
2. Hasil Uji  $t$  menunjukkan bahwa secara parsial bahwa kepemimpinan dan kedisiplinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru SDN di Kelurahan Sarudik
3. Berdasarkan uji  $t$  menunjukkan bahwa kepemimpinan lebih dominan mempengaruhi kinerja guru SDN di Kelurahan Sarudik dibanding dengan kedisiplinan.
4. Hasil Uji  $F$  menunjukkan bahwa kepemimpinan dan kedisiplinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru SDN di Kelurahan Sarudik.

#### **B. Saran**

- 1) Untuk peningkatan kinerja guru, kepala sekolah sebagai pemimpin kiranya lebih mengoptimalkan tugas pokok dan fungsinya sebagai edukator, manajer, administrator, supervisor, leader, inovator dan motivator melalui pemberdayaan guru dengan melibatkan guru dalam penetapan program sekolah, melaksanakan pengembangan profesi guru melalui pelatihan guru, penyediaan sarana pembelajaran berbasis IT sehingga tujuan pendidikan SDN

di Kelurahan Sarudik dapat dicapai dengan baik menuju sekolah yang lebih baik.

- 2) Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang lebih dominan dibandingkan dengan variabel kedisiplinan, yang mana variabel kepemimpinan terdiri dari mempengaruhi, membimbing, mengarahkan, memotivasi dan memfasilitasi. Oleh karena itu kepala sekolah diharapkan dapat mempengaruhi guru-guru dengan memberikan arahan serta motivasi untuk ke arah yang lebih baik.
- 3) Peningkatan kinerja guru yang lebih profesional, selain melakukan tugas pokok mengajar, perlu melakukan pengembangan profesi berbasis kompetensi dengan memberikan kesempatan mengikuti lomba guru dan pengembangan kurikulum baik yang dilakukan sekolah atau Dinas Pendidikan Kota Sibolga, Dinas Pendidikan Provinsi atau Direktorat PSMP.
- 4) Peneliti selanjutnya, berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, mengisyaratkan bahwa ada faktor-faktor lain yang diduga ikut mempengaruhi kinerja guru selain kepemimpinan kepala sekolah dan kedisiplinan, untuk itu diharapkan dapat melanjutkan penelitian ini dengan melihat sisi lain dari masalah yang sudah ada agar penelitian ini semakin baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, 2004, *Model Persamaan Structural Konsep dan Aplikasi dengan Program AMOS Versi 5.0*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gunarsa, Singgih. 2000. *Psikologi Perkembangan*. Jakarta: PT BPK Gunung Mulia
- Hasibuan.2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dasar dan Kunci Keberhasilan*. Jakarta: Haji Masagung.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2007. *Manajemen Sumber Day a Manusia*, Edisi ke-9, Jakarta: Bumi Aksara.
- Imamora, Henry, 2003. *Manajemen Sumber Daya Mamusia. Edisi Kedua.STIE : YKPNMoh As'ad. Psikologi Industri*. Yogyakarta: Libery.
- Kansil, C.L. 2002. *Orientasi Baru Penyelenggaraan Pendidikan Program Profesional dalam Memenuhi Kebutuhan Dunia Industri. Transpor , XX (4): 57-61.*
- Kusnandar, 2007. Guru Profesional*. Jakarta. PT Raja Grafindo
- Muhammad. 2003. Psikologi Pembelajaran dan Pengajaran*. Bandung: PT. Rosdakarya
- Mulyasa, Enco. 2005. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya
- Nanang. 2004. Landasan Manajemen pendidikan*. Bandung: PT. Rosdakarya
- Nawawi, Hadari, 2000.*Ilmu Pemerintahan Jilid I -- IV*. Jakarta: Institut Ilmu Pemerintahan.
- Pidarta, 2000, *Manajemen Pendidikan*. Jakarta : PT. Bina Aksara
- Piet A Suhertian, 2004. *Konsep Dasar Teknik Supervisi Pendidikan dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Purwanto E.A. dan Dyah Ratih Sulistyastuti, 2007, *Metode Penelitian Kuantitatif untuk Administrasi Publik dan Masalah-masalah Sosial*, Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Penerbit Gaya Media.
- Ratmawati, Dwi dan Herachwati, Nurri, 2007. *Perilaku Orgnsisasi, BMP Program Pascasarjana Magister Manajemen*, Jakarta: Universitas Terbuka.
- Rivai, Veithzal, 2008. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.



- Ruseffendi, 2005. *Dasar-dasar Penelitian Pendidikan dan Bidang Non-Eksakta Lainnya*, Bandung: Tarsito.
- Sedarmayanti.2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*.Mandar Maju, Bandun
- Siagian, Sondang. 2008. *Manajemen SDM*. Cet 16. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, S, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, S, 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono, 2006. *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto, 1990. *Manajemen Pengajaran Secara Manusiawi*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Sondang P. Siagian.2002. *Kiat Peningkatan Produktifitas Kerja*. Jakarta: Rineka
- Suharsaputra, Uhar. 2010. *Administrasi Pendidikan*. Bandung: PT Refika Aditama
- Sudjana, Nana, 2004. *Dasar-dasar Proses Belajar Mengajar*, Bandung: Sinar Baru Algesindo Offest.
- Tirtarahardja, Umar, 2005. *Prngantar Pendidikan*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional*, 2003. Jakarta: Diperbanyak oleh Cipta Jaya.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen serta Standar Nasional Pendidikan*, 2006. Jakarta: Diperbanyak oleh CV, Tamita Utama.
- Warsono, 2001, *Analisis Investasi dan Manajemen Portofolio*, UMM Press, Malang

Lampiran I

## KUESIONER PENELITIAN

### PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH DASAR KELURAHAN SARUDIK KOTA SIBOLGATAHUN AJARAN 2013/2014

*Bapak/Ibu yang terhormat,*

Demi peningkatan kinerja guru SD di Dinas pendidikan Kota Sibolga, saya mohon bantuan Bapak/Ibu untuk meluangkan waktunya sejenak dalam memberikan informasi dibawah ini. Semua keterangan dan jawaban yang diperoleh semata-mata hanya untuk kepentingan penelitian dan dijamin kerahasiaannya. Oleh sebab itu jawaban Bapak/Ibu/sdr berikan besar sekali manfaatnya bagi kelancaran penelitian ini. Atas bantuan Bapak/Ibu/sdr peneliti mengucapkan terimakasih.

#### A. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER PENELITIAN

1. Pilihlah salah satu jawaban pertanyaan dibawah ini dengan member tanda *checklist* (✓) pada salah satu kolom SS, S, TAP, TS, dan STS.
2. Alternatif jawaban dalam kuesioner ini adalah:

- ✓ STS = Sangat Tidak Setuju (1)
- ✓ TS = Tidak Setuju (2)
- ✓ KS = Kurang Setuju (3)
- ✓ S = Setuju (4)
- ✓ SS = Sangat Setuju (5)

#### B. IDENTITAS RESPONDEN:

- Nama Responden : .....
- Umur : .... Tahun
- Jenis Kelamin :  Laki-laki  Perempuan
- Alamat : .....
- Pendidikan :  SMA/ sederajat  Sarjana/S-1

- Diploma Akademik  Pascasarjana/S2
- Guru Kelas :  Guru kelas I  Guru Kelas II  
 Guru Kelas III  Guru Kelas IV  
 Guru Kelas V  Guru Kelas VI

### 1. VARIABEL KEPEMIMPINAN (X<sub>1</sub>)

No.	PERTANYAAN	JAWABAN				
		STS	TS	KS	S	SS
<b>Mempengaruhi guru</b>						
1.	Memberdayakan guru agar melaksanakan tugas					
2.	Memberdayakan guru agar tanggung jawabnya dengan baik					
<b>Membimbing guru</b>						
3.	Usaha memberdayagunakan guru,					
4.	Tindakan memberdayagunakan guru,					
5.	Kegiatan yang memberdayagunakan guru					
<b>Mengarahkan guru-guru</b>						
6.	Memberikan penjelasan					
7.	Memberi petunjuk tentang tata cara/prosedur pelaksanaan sebuah tugas atau pekerjaan					
<b>Memotivasi guru</b>						
8.	Mendorong guru agar berbuat/ sesuai dengan tata cara yang berlaku					
9.	Memberi reward					
10.	Menjadi contoh sebagai sosok pemimpin yang bijaksana					
11.	Memberikan perhatian yang baik					
<b>Memfasilitasi guru</b>						
12.	Memfasilitasi sarana					
13.	Memfasilitasi sarana prasarana					
Jumlah Skor Tiap Butir						
Rata-Rata						

## 2. VARIABEL KEDISIPLINAN (X<sub>2</sub>)

No.	PERTANYAAN	JAWABAN				
		STS	TS	KS	S	SS
<b>Tujuan dan Kemampuan</b>						
1.	Tujuan yang dicapai jelas					
2.	Kemampuan yang ideal					
<b>Teladan Pemimpin</b>						
3	Peran pemimpin sebagai contoh/panutan					
4	Keteladanan pemimpin					
5	Peranan pemimpin menentukan kedisiplinan					
<b>Balas Jasa</b>						
6	Adanya keputusan balas jasa terhadap pekerjaan guru					
7	Efek balas jasa terhadap lembaga					
<b>Keadilan</b>						
8	Perlakuan adil bagi guru					
<b>Waskat (pengawasan ketat)</b>						
9	Keaktifan pengawasan dari atasan					
10	Pengawasan terhadap perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja guru					
<b>Sanksi Hukuman</b>						
11	Sanksi kedisiplinan berat dan ringan					
<b>Ketegasan</b>						
12	Pimpinan tegas dalam menetapkan keputusan dan memberi hukuman					
<b>Hubungan kemanusiaan</b>						
13	Terciptanya hubungan harmonis antar teman					
Jumlah Skor Tiap Butir						
Rata-Rata						

### 3. VARIABEL KINERJA GURU (Y)

No.	PERTANYAAN	JAWABAN				
		STS	TS	KS	S	SS
<b>Kualitas</b>						
1.	Proses pelaksanaan pekerjaan					
2.	Hasil pelaksanaan pekerjaan yang mendekati sempurna					
<b>Kuantitas</b>						
3.	Jumlah hasil kinerja yang terselesaikan dalam satu hari					
4.	Jumlah hasil kerja yang dihasilkan dalam satuan unit yang terselesaikan					
5.	Jumlah hasil kerja yang dihasilkan dalam satu siklus yang terselesaikan					
<b>Ketepatan waktu</b>						
6.	Lama waktu yang dicapai untuk menghasilkan satu hasil kerja					
7.	Memaksimalkan waktu yang tersedia					
8.	Permulaan waktu yang digunakan sesuai dengan ketetapan					
<b>Efektivitas biaya</b>						
9.	Pemanfaatan sumber daya organisasi					
10.	Memperoleh keuntungan yang paling tinggi					
<b>Hubungan antar perseorangan</b>						
11.	Mengembangkan perasaan saling menghargai					
12.	Mengembangkan perasaan saling memiliki niat baik					
13.	Kerjasama antara karyawan yang baik					
Jumlah Skor Tiap Butir						
Rata-Rata						

## Lampiran 2

UJI VALIDITAS VARIABEL X<sub>1</sub>

	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	SkorTotal
Pearson Correlation	1	,132	,196	,206	,070	,312	,515**	,317	,523**	,362	,293	,238	,000	,570
X1 Sig. (2-tailed)		,316	,133	,115	,593	,015	,000	,014	,000	,004	,023	,067	1,000	,000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Pearson Correlation	,132	1	,231	,171	,178	,099	,145	,204	,065	-,073	,221	,298	,085	,361
X2 Sig. (2-tailed)	,318		,075	,192	,174	,450	,268	,117	,622	,580	,090	,021	,518	,005
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Pearson Correlation	,196	,231	1	,321	,391**	,266*	,399**	,111	-,058	,184	,894	,591	-,038*	,615**
X3 Sig. (2-tailed)	,133	,075		,012	,002	,040	,002	,401	,640	,159	,000	,000	,773	,000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Pearson Correlation	,206	,171	,321	1	,289*	,186	,091	,492**	,243	,338	,350	,510*	,086	,596*
X4 Sig. (2-tailed)	,115	,192	,012		,025	,155	,491	,000	,061	,008	,006	,000	,512	,000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Pearson Correlation	,070	,178	,391**	,289*	1	,210	,336**	,055	,130	,330	,313	,392**	,279*	,568
X5 Sig. (2-tailed)	,593	,174	,002	,025		,107	,009	,678	,321	,010	,015	,002	,031	,000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Pearson Correlation	,312	,099	,266*	,186	,210	1	,161	,348**	,273	,304*	,455	,258*	,172	,559
X6 Sig. (2-tailed)	,015	,450	,040	,155	,107		,219	,006	,035	,018	,000	,046	,189	,000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Pearson Correlation	,515**	,145	,399**	,091	,336**	,161	1	-,154	,463**	,292**	,372	,300**	,092	,564**
X7 Sig. (2-tailed)	,000	,268	,002	,491	,009	,219		,241	,000	,024	,003	,020	,483	,000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Pearson Correlation	,317	,204	,111	,492**	,055	,348**	-,154	1	,299*	,395*	,232	,201	,196**	,528
X8 Sig. (2-tailed)	,014	,117	,401	,000	,678	,006	,241		,020	,002	,074	,123	,133	,000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Pearson Correlation	,523**	,065	-,058	,243	,130	,273	,483**	,299*	1	,357**	,049	,201	,247	,536
X9 Sig. (2-tailed)	,000	,622	,640	,061	,321	,035	,000	,020		,005	,708	,124	,057	,000

	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1	Pearson Correlation	,382**	-,073	,184	,338**	,330*	,304*	,292*	,395**	,357**	1**	,175	,181	,039**	,584*
0	Sig. (2-tailed)	,004	,580	,159	,008	,010	,018	,024	,002	,005		,181	,166	,767	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1	Pearson Correlation	,293*	,221	,894**	,350**	,313*	,455**	,372**	,232	,049	,175*	1	,617**	,129**	,694*
1	Sig. (2-tailed)	,023	,090	,000	,008	,015	,000	,003	,074	,708	,181		,000	,325	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1	Pearson Correlation	,238	,298*	,591**	,510**	,392**	,258*	,300*	,201	,201	,181	,617*	1**	,107**	,656**
2	Sig. (2-tailed)	,067	,021	,000	,000	,002	,046	,020	,123	,124	,186	,000		,416	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1	Pearson Correlation	,000	,085	-,038	,086	,279*	,172	,092	,196	,247	,039	,129	,107	1	,332*
3	Sig. (2-tailed)	1,000	,518	,773	,512	,031	,189	,483	,133	,057	,767	,325	,416		,010
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Sk	Pearson Correlation	,570**	,361**	,615**	,596**	,568**	,559**	,564**	,528**	,538**	,584**	,694**	,656**	,332**	1**
ota	Sig. (2-tailed)	,000	,005	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,010	
I	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Lampiran 3

UJI VALIDITAS VARIABEL X<sub>2</sub>

	X <sub>21</sub>	X <sub>22</sub>	X <sub>23</sub>	X <sub>24</sub>	X <sub>25</sub>	X <sub>26</sub>	X <sub>27</sub>	X <sub>28</sub>	X <sub>29</sub>	X <sub>210</sub>	X <sub>211</sub>	X <sub>212</sub>	X <sub>213</sub>	SkorTotal	
X <sub>21</sub>	Pearson Correlation	1	,208	-,039	,235	-,085	,257*	,128	,085	,098	,125	-,137	,046	,073	,336
	Sig. (2-tailed)		,111	,767	,070	,520	,048	,335	,820	,458	,341	,296	,728	,581	,009
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X <sub>22</sub>	Pearson Correlation	,208	1	,143	,463**	,413**	,021	,121	,072	,147	,101	,121	,054	,245**	,271**
	Sig. (2-tailed)	,111		,274	,000	,001	,874	,356	,586	,261	,442	,357	,684	,059	,038
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X <sub>23</sub>	Pearson Correlation	,039	,143	1	,099	,297*	,089	,079	,104	,075	,106	,218	,157	,086	,285*
	Sig. (2-tailed)	,767	,274		,452	,021	,501	,548	,429	,587	,421	,094	,231	,512	,156
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X <sub>24</sub>	Pearson Correlation	,235	,463**	,099	1	-,280*	,300*	,501**	,010	,261*	,230	-,080**	,095	,523	,404*
	Sig. (2-tailed)	,070	,000	,452		,030	,020	,000	,939	,044	,078	,544	,471	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X <sub>25</sub>	Pearson Correlation	-,085	-,413**	,297*	-,280*	1	,175	-,003	,217	-,028	,189	,781**	,057*	-,183*	,279
	Sig. (2-tailed)	,520	,001	,021	,030		,181	,983	,096	,833	,147	,000	,665	,162	,031
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X <sub>26</sub>	Pearson Correlation	,257*	,021	-,089	,300*	,175	1	,273*	,116	,343**	,387*	,087	,446	,034*	,583
	Sig. (2-tailed)	,048	,874	,501	,020	,181		,035	,378	,007	,002	,506	,000	,796	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X <sub>27</sub>	Pearson Correlation	,126	,121	,079	,501**	-,003	,273*	1	,206	,331**	,554	,004	,125	,610**	,723
	Sig. (2-tailed)	,335	,358	,548	,000	,983	,035		,115	,010	,000	,973	,343	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X <sub>28</sub>	Pearson Correlation	,065	,072	-,104	,010	,217	,118	,206	1	,107	,420	,124	-,165	,088	,380
	Sig. (2-tailed)	,620	,588	,429	,939	,096	,378	,115		,417	,001	,346	,207	,506	,003
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40



X <sub>29</sub>	Pearson Correlation	,098	,147	-,075	,261*	-,028	,343**	,331**	,107	1	,235	-,075	,102	,070*	,446
	Sig. (2-tailed)	,458	,281	,587	,044	,833	,007	,010	,417		,070	,570	,438	,595	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X <sub>210</sub>	Pearson Correlation	,125	,101	,106	,230	,189	,387**	,554**	,420**	,235	1	,105	,128	,275	,672
	Sig. (2-tailed)	,341	,442	,421	,078	,147	,002	,000	,001	,070		,426	,330	,034	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X <sub>211</sub>	Pearson Correlation	,337	,321	,218	,080	,781**	,87	,004	,124	,475	,105	1	,125	,044	,331**
	Sig. (2-tailed)	,296	,357	,094	,544	,000	,506	,973	,348	,570	,426		,341	,740	,010
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X <sub>212</sub>	Pearson Correlation	,046	-,054	,157	,095	,057	,446**	,125	-,185	,102	,128	,125	1	,148	,317
	Sig. (2-tailed)	,728	,684	,231	,471	,865	,000	,343	,207	,438	,330	,341		,287	,014
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X <sub>213</sub>	Pearson Correlation	,073	,245	,086	,523**	-,183	,034	,610**	,088	,070	,275	,044	,148	1**	,547
	Sig. (2-tailed)	,581	,059	,512	,000	,162	,798	,000	,506	,595	,034	,740	,267		,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
SkorTotal	Pearson Correlation	,336**	,271*	,285	,404**	,279*	,583**	,723**	,380**	,446**	,672**	,331*	,317	,547**	1*
	Sig. (2-tailed)	,009	,036	,156	,000	,031	,000	,000	,003	,000	,000	,010	,014	,000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Lampiran 4

## UJI VALIDITAS VARIABEL Y

	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	SkorTotal	
Y1	Pearson Correlation	1	,243	,077	,162	,020	,349**	,312*	,455**	,401**	,427	,134	,329	,441	,575
	Sig. (2-tailed)		,061	,557	,217	,877	,006	,015	,000	,000	,001	,307	,010	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y2	Pearson Correlation	,243	1	,246	,285*	,111	,078	,244	,247	,183	-,019	,258	,087	,234*	,404
	Sig. (2-tailed)	,061		,058	,027	,397	,552	,040	,057	,162	,883	,047	,507	,072	,001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y3	Pearson Correlation	,077	,246	1	,302*	,453**	,243	,358**	,240	,081	,249	,452	,344	,354*	,594**
	Sig. (2-tailed)	,557	,058		,019	,000	,061	,005	,065	,538	,055	,000	,007	,006	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y4	Pearson Correlation	,162	,285*	,302*	1	,216	,251	,032	,483**	,085	,254	,315*	,121*	,000	,457
	Sig. (2-tailed)	,217	,027	,019		,098	,053	,807	,000	,519	,050	,014	,358	1,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y5	Pearson Correlation	,020	,111	,453**	,216	1	,333**	,207	,115	,172	,224	,891	,414**	,241	,406
	Sig. (2-tailed)	,877	,397	,000	,098	,009	,113	,383	,189	,065	,000	,001	,064	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y6	Pearson Correlation	,349**	,078	,243	,251	,333**	1	,140	,270*	,183	,421**	,453	,796	,236	,616**
	Sig. (2-tailed)	,006	,552	,061	,053	,009		,222	,037	,162	,001	,000	,000	,070	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y7	Pearson Correlation	,312*	,244	,358**	,032	,207	,140	1	-,138	,412**	,409*	,225	,076**	,951	,586
	Sig. (2-tailed)	,015	,040	,005	,807	,113	,222		,293	,001	,001	,084	,564	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y8	Pearson Correlation	,455**	,247	,240	,483**	,115	,270*	-,138	1	,384**	,447**	,075	,318	-,097**	,485
	Sig. (2-tailed)	,000	,057	,065	,000	,383	,037	,293		,002	,000	,569	,013	,459	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

Y9	Pearson Correlation	,401**	,183	,081	,085	,172	,183	,412**	,384**	1	,527**	,188	,218	,545	,408
	Sig. (2-tailed)	,000	,162	,538	,519	,189	,162	,001	,002		,000	,151	,094	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y10	Pearson Correlation	,427**	-,019	,249	,254*	,224	,421**	,409**	,447**	,527**	1**	,273	,211	,458*	,664
	Sig. (2-tailed)	,001	,883	,055	,050	,085	,001	,001	,000	,000		,035	,105	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y11	Pearson Correlation	,134	,258*	,452**	,315*	,891**	,453**	,225	,075	,188	,273	1*	,428**	,308*	,677**
	Sig. (2-tailed)	,307	,047	,000	,014	,000	,000	,084	,569	,151	,035		,001	,017	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y12	Pearson Correlation	,329*	,087	,344**	,121	,414**	,796**	,076	,318*	,218	,211*	,428	1**	,198	,582**
	Sig. (2-tailed)	,010	,507	,007	,358	,001	,000	,564	,013	,094	,105	,001		,129	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y13	Pearson Correlation	,441**	,234	,354**	,000	,241	,236	,951**	-,097	,545**	,458**	,308	,198**	1	,664
	Sig. (2-tailed)	,000	,072	,006	1,000	,064	,070	,000	,459	,000	,000	,017	,129		,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
SkorT otal	Pearson Correlation	,575**	,404**	,594**	,457**	,406**	,616**	,586**	,485**	,408**	,664**	,677**	,582**	,664**	1**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Lampiran 5

## Reliability Variabel X

Notes		
Output Created		26-APR-2014 10:00:59
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet3
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	60
	File	
Missing Value Handling	Matrix Input	
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=X1 X2 X3 X4 X5 X6 X7 X8 X9 X10 X11 X12 X13 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /SUMMARY=TOTAL.
	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,00
	Resources	

## Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	40	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,803	13

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	43,40	26,176	,492	,788
X2	43,18	27,203	,245	,804
X3	42,88	24,918	,517	,783
X4	43,03	25,253	,499	,785
X5	42,88	24,918	,448	,789
X6	43,15	25,655	,460	,788
X7	43,10	24,769	,437	,790
X8	43,02	25,034	,391	,795
X9	43,07	25,487	,422	,791
X10	43,28	24,139	,444	,791
X11	42,90	24,363	,612	,775
X12	43,37	25,592	,588	,781
X13	43,53	27,338	,209	,807



## Lampiran 6

## Reliability Variabel Y

Notes		
Output Created		26-APR-2014 10:17:15
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet4
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	60
Missing Value Handling	File	
	Matrix Input	
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
Syntax	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
		RELIABILITY /VARIABLES=Y1 Y2 Y3 Y4 Y5 Y6 Y7 Y8 Y9 Y10 Y11 Y12 Y13 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /SUMMARY=TOTAL
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,00

[DataSet4]

## Scale: ALL VARIABLES

		N	%
Cases	Valid	40	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	40	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,668	13

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	44,20	19,586	,181	,667
Y2	44,08	20,179	,141	,670
Y3	44,12	20,613	,010	,693
Y4	44,07	17,182	,459	,622
Y5	43,97	20,033	,133	,672
Y6	44,08	17,806	,457	,626
Y7	43,95	16,218	,610	,594
Y8	44,07	19,250	,226	,661
Y9	44,22	18,715	,293	,651
Y10	44,12	16,071	,521	,606
Y11	43,83	19,667	,183	,666
Y12	43,68	19,745	,167	,668
Y13	43,62	17,901	,406	,633



## Lampiran 7

## Reliability Variabel Z

Notes		
Output Created		26-APR-2014 10:21:11
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet6
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	60
Missing Value Handling	File	
	Matrix Input	
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
Syntax	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
		RELIABILITY /VARIABLES=Z1 Z2 Z3 Z4 Z5 Z6 Z7 Z8 Z9 Z10 Z11 Z12 Z13 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,02

## Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	40	100,0



a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,834	13

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Z1	44,52	32,084	,507	,823
Z2	44,35	32,808	,304	,834
Z3	44,08	30,654	,499	,821
Z4	44,17	32,073	,349	,831
Z5	44,15	29,960	,498	,821
Z6	44,33	30,972	,535	,819
Z7	44,17	30,243	,477	,823
Z8	43,98	31,440	,368	,831
Z9	44,12	30,444	,513	,820
Z10	44,37	29,219	,565	,816
Z11	44,12	29,393	,587	,814
Z12	44,40	31,227	,496	,822
Z13	44,25	29,309	,566	,816

## Lampiran 8

## Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Notes		
Output Created		26-APR-2014 11:41:15
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet11
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	60
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax		REGRESSION
		/DESCRIPTIVES MEAN STDEV
		CORR SIG N
		/MISSING LISTWISE
		/STATISTICS COEFF OUTS R
		ANOVA ZPP
		/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
Resources		/NOORIGIN
		/DEPENDENT Z
		/METHOD=STEPWISE X Y.
	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,00
Resources	Memory Required	1756 bytes
	Additional Memory Required	0 bytes
	for Residual Plots	

[DataSet11]

### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Guru	47,92	5,967	60
Kepemimpinan	46,73	5,421	60
Kedisiplinan	47,67	4,620	60

## Correlations

		Kinerja Guru	Kepemimpinan	Kedisiplinan
Pearson Correlation	Kinerja Guru	1,000	,695	,412
	Kepemimpinan	,695	1,000	,412
	Kedisiplinan	,412	,412	1,000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Guru		,000	,001
	Kepemimpinan	,000		,001
	Kedisiplinan	,001	,001	
N	Kinerja Guru	60	60	60
	Kepemimpinan	60	60	60
	Kedisiplinan	60	60	60

Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepemimpinan		Stepwise (Criteria: Probability-of-F- to-enter <= ,050, Probability-of-F- to-remove >= ,100).

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

## Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,695 <sup>a</sup>	,483	,474	4,326

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1015,176	1	1015,176	54,247	,000 <sup>b</sup>
	Residual	1085,407	58	18,714		
	Total	2100,583	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations
		B	Std. Error	Beta			Zero-order
		1	(Constant)	12,156			4,887
	Kepemimpinan	,765	,104	,695	7,365	,000	,695

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Correlations	
		Partial	Part
1	(Constant)		
	Kepemimpinan	,695	,695

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

**Excluded Variables<sup>a</sup>**

Model		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics
						Tolerance
1	Kedisiplinan	,151 <sup>b</sup>	1,470	,147	,191	,830

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors in the Model: (Constant), Kepemimpinan

## Lampiran 9

## HASIL UJI NORMALITAS VARIABEL X1, x2 DAN y

Notes		
Output Created		26-APR-2014 11:18:03
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet9
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	60
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax		REGRESSION
		/MISSING LISTWISE
		/STATISTICS COEFF OUTS R
		ANOVA
		/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
		/NOORIGIN
		/DEPENDENT Z
		/METHOD=ENTER Y X
	/PARTIALPLOT ALL	
	/RESIDUALS NORMPROB(ZRESID)	
	/SAVE RESID.	
Resources	Processor Time	00:00:00,62
	Elapsed Time	00:00:00,59
	Memory Required	1660 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	1024 bytes
Variables Created or Modified	RES_2	Unstandardized Residual

Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method

1	Kepemimpinan, Kedisiplinan <sup>b</sup>		Enter
---	--	--	-------

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. All requested variables entered.

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,709 <sup>a</sup>	,502	,485	4,283

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Kedisiplinan

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1054,810	2	527,405	28,746	,000 <sup>b</sup>
	Residual	1045,773	57	18,347		
	Total	2100,583	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Kedisiplinan

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,070	6,369		,953	,345
	Kedisiplinan	,195	,132	,151	1,470	,147
	Kepemimpinan	,697	,113	,633	6,173	,000

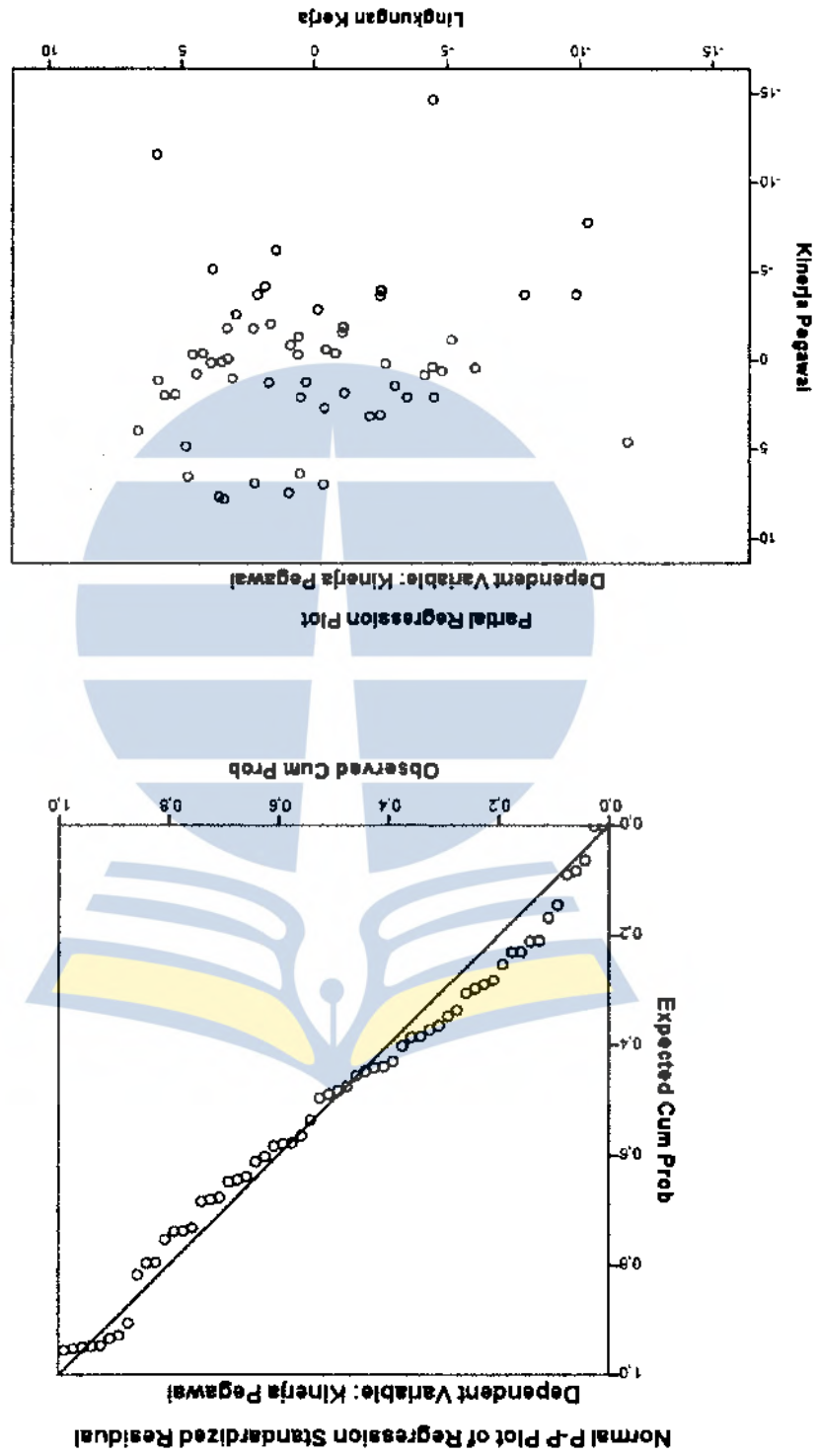
a. Dependent Variable: Kinerja Guru

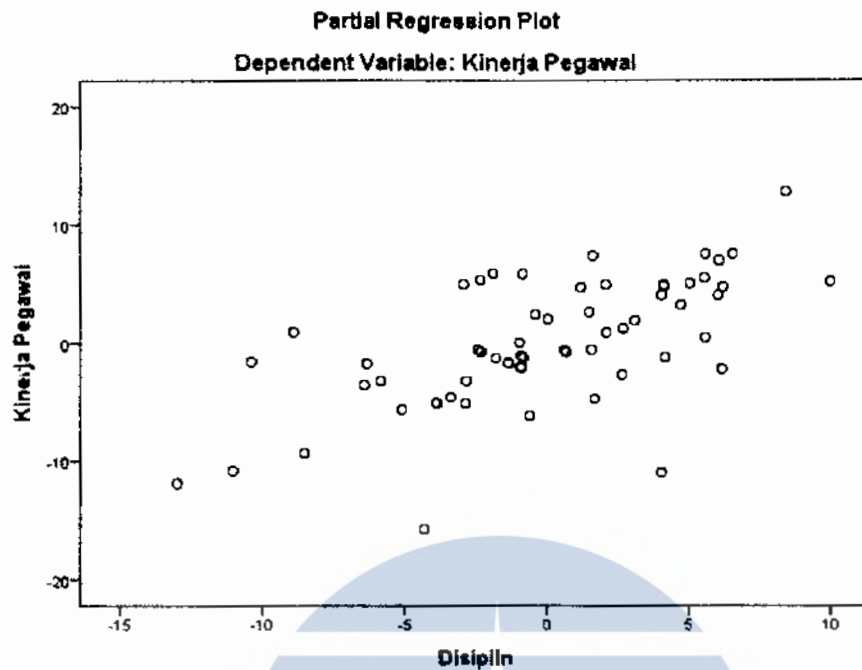
**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	35,85	55,61	47,92	4,228	60
Residual	-13,782	7,226	,000	4,210	60
Std. Predicted Value	-2,854	1,819	,000	1,000	60
Std. Residual	-3,218	1,687	,000	,983	60

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

### Charts





## Notes

<b>Output Created</b>	26-APR-2014 11:19:13	
<b>Comments</b>		
<b>Input</b>	Active Dataset	DataSet9
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	60
	File	
<b>Missing Value Handling</b>	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
<b>Syntax</b>		NPAR TESTS /K-S(NORMAL)=RES_1 /MISSING ANALYSIS.
<b>Resources</b>	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,02
	Number of Cases Allowed <sup>a</sup>	196608



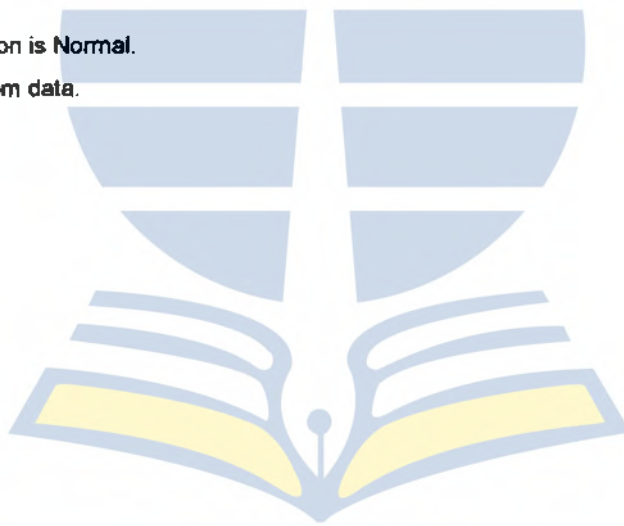
a. Based on availability of workspace memory.

[DataSet9]

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,21010298
	Absolute	,089
Most Extreme Differences	Positive	,064
	Negative	-,089
Kolmogorov-Smirnov Z		,690
Asymp. Sig. (2-tailed)		,727

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



## Lampiran 10

## HASIL UJI MULTIKOLINEARITAS VARIABEL X, Y DAN Z

Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kedisiplinan , Kepemimpinan <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,709 <sup>a</sup>	,502	,485	4,283

a. Predictors: (Constant), Kedisiplinan , Kepemimpinan

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1054,810	2	527,405	28,746	,000 <sup>b</sup>
	Residual	1045,773	57	18,347		
	Total	2100,583	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Kedisiplinan , Kepemimpinan

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Toleranc e	VIF
(Constant)	6,070	6,369		,953	,345		
1 Kepemimpinan	,697	,113	,633	6,173	,000	,830	1,204
Kedisiplinan	,195	,132	,151	1,470	,147	,830	1,204

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Coefficient Correlations<sup>a</sup>

Model		Kedisiplinan	Kepemimpinan
1	Correlations	Kedisiplinan	1,000
		Kepemimpinan	-,412
	Covariances	Kedisiplinan	,018
		Kepemimpinan	-,006

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>

Model	Dimension	Eigenvalu e	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant )	Kepemimpin an	Kedisiplinan
1	1	2,988	1,000	,00	,00	,00
	2	,007	20,315	,17	1,00	,18
	3	,005	25,524	,83	,00	,82

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

## Lampiran II

## HASIL UJI AUTOKORELASI VARIABEL X, Y DAN Z

Output Created		26-APR-2014 10:31:15
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet8
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	60
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax		REGRESSION
		/MISSING LISTWISE
		/STATISTICS COEFF OUTS R
		ANOVA
		/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
		/NOORIGIN
Resources		/DEPENDENT Z
		/METHOD=ENTER X Y
		/RESIDUALS DURBIN.
	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,00
	Memory Required	1644 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes

Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kedisiplinan, Kepemimpinan <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. All requested variables entered.

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,709 <sup>a</sup>	,502	,485	4,283	2,254

a. Predictors: (Constant), Kedisiplinan, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1054,810	2	527,405	28,746	,000 <sup>b</sup>
	Residual	1045,773	57	18,347		
	Total	2100,583	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Kedisiplinan, Kepemimpinan

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
		1	(Constant)	6,070		
	Kepemimpinan	,697	,113	,633	6,173	,000
	Kedisiplinan	,195	,132	,151	1,470	,147

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	35,85	55,61	47,92	4,228	60
Residual	-13,782	7,226	,000	4,210	60
Std. Predicted Value	-2,854	1,819	,000	1,000	60
Std. Residual	-3,218	1,687	,000	,983	60

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

## Lampiran 12

**HASIL UJI HETEROKEDAKSITAS VARIABEL X1, X2 DAN Y**

Output Created		26-APR-2014 10:55:41	
Comments			
Input	Active Dataset	DataSet8	
	Filter	<none>	
	Weight	<none>	
	Split File	<none>	
	N of Rows in Working Data File	60	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.	
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.	
Syntax		REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS BCOV R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Z /METHOD=ENTER X Y /SCATTERPLOT=(*SRESID,*ZPRED) /RESIDUALS DURBIN.	
	Processor Time	00:00:00,31	
	Elapsed Time	00:00:00,47	
	Resources	Memory Required	1644 bytes
		Additional Memory	232 bytes
		Required for Residual Plots	

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kedisiplinan, Disiplin <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. All requested variables entered.

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,709 <sup>a</sup>	,502	,485	4,283	2,254

a. Predictors: (Constant), Kedisiplinan, Disiplin

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1054,810	2	527,405	28,746	,000 <sup>b</sup>
	Residual	1045,773	57	18,347		
	Total	2100,583	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Kedisiplinan, Disiplin

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
		1	(Constant)	6,070		
	Disiplin	,697	,113	,633	6,173	,000
	Kedisiplinan	,195	,132	,151	1,470	,147

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Coefficient Correlations<sup>a</sup>

Model		Kedisiplinan	Disiplin
1	Correlations	Kedisiplinan	1,000
		Disiplin	-,412
	Covariances	Kedisiplinan	,018
		Disiplin	-,006

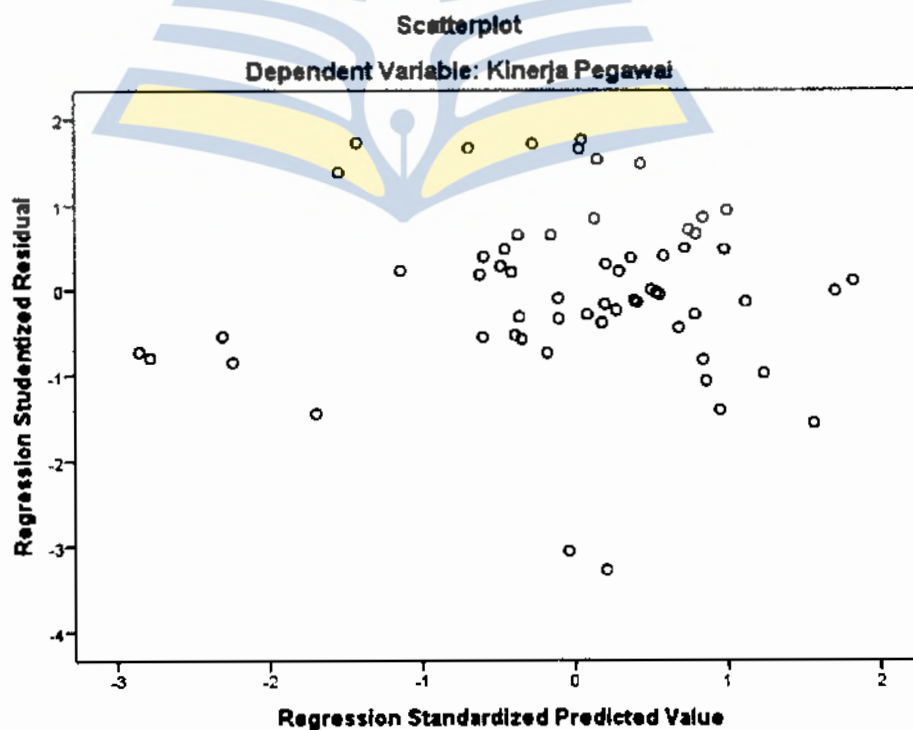
a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Residuals Statistics<sup>a</sup>

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	35,85	55,61	47,92	4,228	60
Std. Predicted Value	-2,854	1,819	,000	1,000	60
Standard Error of Predicted Value	,561	1,710	,907	,309	60
Adjusted Predicted Value	36,39	55,58	47,94	4,177	60
Residual	-13,782	7,226	,000	4,210	60
Std. Residual	-3,216	1,687	,000	,983	60
Stud. Residual	-3,282	1,750	-,002	1,011	60
Deleted Residual	-14,337	8,159	-,021	4,458	60
Stud. Deleted Residual	-3,612	1,783	-,010	1,049	60
Mahal. Distance	,028	8,425	1,967	2,213	60
Cook's Distance	,000	,189	,020	,040	60
Centered Leverage Value	,000	,143	,033	,038	60

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

## Charts





## Lampiran 13

## Uji Parsial X1-X2

Notes		01-MAY-2014 00:51:57
Output Created		
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	60
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax		REGRESSION
		/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR
		SIG N
		/MISSING LISTWISE
		/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
		/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
		/NOORIGIN
	/DEPENDENT Y	
	/METHOD=STEPWISE X.	
Resources	Processor Time	00:00:00.02
	Elapsed Time	00:00:00.02
	Memory Required	1436 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kedisiplinan	47.67	4.620	60
Kepemimpinan	46.73	5.421	60

## Correlations

		Kedisiplinan	Kepemimpinan
Pearson Correlation	Kedisiplinan	1.000	.412
	Kepemimpinan	.412	1.000
Sig. (1-tailed)	Kedisiplinan	.	.001
	Kepemimpinan	.001	.
N	Kedisiplinan	60	60
	Kepemimpinan	60	60

Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepemimpinan		Stepwise (Criteria: Probability-of-F- to-enter <= .050, Probability-of-F- to-remove >= .100).

a. Dependent Variable: Kedisiplinan

## Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.412 <sup>a</sup>	.170	.155	4.246

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	213.686	1	213.686	11.853	.001 <sup>b</sup>
	Residual	1045.647	58	18.028		
	Total	1259.333	59			

a. Dependent Variable: Kedisiplinan

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	31.260	4.797		6.517	.000
	Kepemimpinan	.351	.102	.412	3.443	.001

a. Dependent Variable: Kedisiplinan



## Lampiran 14

## Uji Parsial X2-Y

Notes		
Output Created		01-MAY-2014 00:54:36
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	60
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax		REGRESSION
		/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
		/MISSING LISTWISE
		/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
		/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
		/NOORIGIN
		/DEPENDENT Y
	/METHOD=STEPWISE Z.	
Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.02
	Memory Required	1436 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes

## Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kedisiplinan	47.67	4.620	60
Kinerja Guru	47.92	5.967	60

## Correlations

		Kedisiplinan	Kinerja Guru
Pearson Correlation	Kedisiplinan	1.000	.412
	Kinerja Guru	.412	1.000
Sig. (1-tailed)	Kedisiplinan	.	.001
	Kinerja Guru	.001	.
N	Kedisiplinan	60	60
	Kinerja Guru	60	60

Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kinerja Guru		Stepwise (Criteria: Probability-of-F- to-enter <= .050, Probability-of-F- to-remove >= .100).

a. Dependent Variable: Kedisiplinan

## Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.412 <sup>a</sup>	.169	.155	4.247

a. Predictors: (Constant), Kinerja Guru

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	213.277	1	213.277	11.825	.001 <sup>b</sup>
	Residual	1046.056	58	18.035		
	Total	1259.333	59			

a. Dependent Variable: Kedisiplinan

b. Predictors: (Constant), Kinerja Guru

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	32.398	4.474		7.242	.000
Kinerja Guru	.319	.093	.412	3.439	.001

a. Dependent Variable: Kedispilinan



## Lampiran 15

## Uji Parsial X1-Y

Output Created		01-MAY-2014 00:55:24
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
Missing Value Handling	N of Rows in Working Data File	60
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax		REGRESSION
		/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
		/MISSING LISTWISE
		/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
		/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
		/NOORIGIN
Resources		/DEPENDENT Z
		/METHOD=STEPWISE X.
	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.03
	Memory Required	1436 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Guru	47.92	5.967	60
Kepemimpinan	46.73	5.421	60

## Correlations

		Kinerja Guru	Kepemimpinan
Pearson Correlation	Kinerja Guru	1.000	.695
	Kepemimpinan	.695	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Guru	.	.000
	Kepemimpinan	.000	.
N	Kinerja Guru	60	60
	Kepemimpinan	60	60

Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepemimpinan		Stepwise (Criteria: Probability-of-F- to-enter <= .050, Probability-of-F- to-remove >= .100).

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

## Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.695 <sup>a</sup>	.483	.474	4.326

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan

b.

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1015.176	1	1015.176	54.247	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1085.407	58	18.714		
	Total	2100.583	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan



Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	12.156	4.887		2.487	.016
1	Kepemimpinan	.765	.104	.695	7.365	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru



## Lampiran 16

## Uji Parsial X1-X2-Y

Notes		01-MAY-2014 00:55:48
Output Created		
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	60
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax		REGRESSION
		/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV
		CORR SIG N
		/MISSING LISTWISE
		/STATISTICS COEFF OUTS R
		ANOVA
		/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
		/NOORIGIN
		/DEPENDENT Z
		/METHOD=STEPWISE X Y.
Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.02
	Memory Required	1756 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes

## Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Guru	47.92	5.967	60
Kepemimpinan	46.73	5.421	60
Kedisiplinan	47.67	4.620	60

## Correlations

		Kinerja Guru	Kepemimpinan	Kedisiplinan
Pearson Correlation	Kinerja Guru	1.000	.695	.412
	Kepemimpinan	.695	1.000	.412
	Kedisiplinan	.412	.412	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Guru	.	.000	.001
	Kepemimpinan	.000	.	.001
	Kedisiplinan	.001	.001	.
N	Kinerja Guru	60	60	60
	Kepemimpinan	60	60	60
	Kedisiplinan	60	60	60

Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepemimpinan		Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

## Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.695 <sup>a</sup>	.483	.474	4.326

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1015.176	1	1015.176	54.247	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1085.407	58	18.714		
	Total	2100.583	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.156	4.887		2.487	.016
	Kepemimpinan	.765	.104	.695	7.365	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Excluded Variables<sup>a</sup>

Model		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics
						Tolerance
1	Kedisiplinan	.151 <sup>b</sup>	1.470	.147	.191	.830

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors in the Model: (Constant), Kepemimpinan

## Lampiran 17

TABULASI DATA VARIABEL KEPEMIMPINAN

NO. PESERTA	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	skor total
1	5	5	4	4	4	5	3	4	5	4	5	48
2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	43
3	5	3	4	4	3	4	2	4	3	3	4	39
4	5	4	3	5	5	4	3	4	5	5	5	48
5	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	39
6	4	3	4	5	4	4	5	5	4	5	4	47
7	3	2	4	2	3	4	4	3	3	3	3	34
8	5	4	3	3	4	2	3	2	2	1	3	32
9	3	3	5	4	5	4	3	4	3	3	5	42
10	4	4	4	2	2	2	4	3	3	4	3	35
11	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	42
12	4	4	4	4	5	3	5	4	4	3	3	43
13	3	3	3	4	4	3	4	5	4	4	5	42
14	5	4	4	4	5	4	4	4	3	5	4	46
15	4	3	5	4	4	4	5	3	4	4	5	45
16	3	3	5	3	4	4	5	2	4	4	4	41
17	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	49
18	4	5	4	5	5	3	4	4	5	5	5	49
19	4	2	5	4	2	2	2	3	3	3	2	32
20	2	3	3	2	3	4	3	2	2	3	3	30
21	3	3	1	2	3	4	3	2	3	2	4	30
22	2	4	1	2	4	2	4	3	2	3	3	30
23	2	3	3	3	2	3	4	4	4	2	2	32
24	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	49
25	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	48
26	3	4	4	4	4	3	5	4	5	3	4	43
27	4	3	5	5	3	4	5	3	4	4	3	43
28	5	4	4	3	5	4	3	5	4	4	4	45
29	3	3	4	4	3	3	3	5	5	4	5	42
30	3	5	4	3	4	4	5	5	4	4	4	45
31	3	3	4	4	5	4	3	3	3	4	4	40
32	3	3	2	3	2	4	5	4	4	3	4	37
33	5	5	4	3	3	4	4	4	5	4	4	45
34	3	4	5	4	4	4	3	4	4	3	3	41
35	4	2	5	4	4	2	4	2	4	3	3	37
36	4	3	4	5	4	4	5	5	4	5	4	47
37	3	3	4	5	3	4	3	4	3	4	4	40
38	2	4	4	4	3	2	4	2	4	2	3	34
39	5	3	4	3	3	4	5	4	3	3	4	41
40	5	3	4	3	3	4	5	4	3	3	4	41

### TABULASI DATA VARIABEL KEDISIPLINAN

koresponden	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	skor total
1	4	5	3	4	4	4	5	5	5	4	4	47
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
3	4	4	2	4	3	3	4	3	3	4	3	37
4	4	4	3	4	5	5	5	4	5	3	5	47
5	5	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	40
6	5	3	3	5	4	5	4	3	4	4	5	45
7	4	4	3	3	3	3	3	2	3	4	2	34
8	4	2	3	2	4	1	3	4	2	3	3	31
9	4	4	3	4	3	3	5	3	3	5	4	41
10	5	2	4	3	2	4	3	4	3	4	2	36
11	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	43
12	5	3	5	4	5	3	3	4	4	4	4	44
13	4	3	4	5	4	4	5	3	4	3	4	43
14	4	4	3	4	5	3	4	4	5	4	4	44
15	5	4	5	3	4	4	5	3	4	5	4	46
16	4	4	5	2	4	4	4	3	4	5	3	42
17	5	4	4	5	5	5	4	4	3	4	4	47
18	5	3	4	4	5	5	4	4	5	4	5	48
19	5	2	2	3	2	3	2	2	3	5	4	33
20	4	4	3	2	3	3	3	3	2	3	2	32
21	4	4	5	2	3	2	4	3	3	1	2	33
22	4	2	4	3	4	3	3	4	2	1	2	32
23	3	3	4	4	2	3	3	3	4	3	3	35
24	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	50
25	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	49
26	4	3	5	4	4	3	4	4	5	4	4	44
27	5	4	5	3	3	4	3	3	4	5	5	44
28	4	4	3	5	5	5	4	4	4	4	3	45
29	4	3	3	5	3	4	5	3	5	4	4	43
30	4	4	5	3	4	4	4	5	4	4	3	44
31	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4	40
32	4	4	5	4	2	3	4	3	4	2	3	38
33	4	4	4	4	3	4	4	3	5	4	3	42
34	4	4	3	4	4	3	3	4	4	5	4	42
35	5	2	4	3	4	3	3	2	4	5	4	39
36	5	4	3	5	4	5	4	3	4	4	5	46
37	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	39
38	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	4	35
39	4	4	3	4	5	3	4	3	5	4	3	42
40	4	4	3	4	5	3	4	3	5	4	3	42

### TABULASI DATA VARIABEL KINERJA GURU

KORSPONDEN	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	skor total
1	3	5	5	5	2	5	3	4	4	4	2	42
2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	43
3	5	4	5	3	4	4	2	4	3	3	3	40
4	3	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	48
5	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	41
6	4	4	3	4	4	3	3	5	4	5	4	43
7	3	3	2	3	3	4	5	3	3	3	5	37
8	2	3	4	2	5	2	3	2	4	5	5	37
9	3	5	3	5	5	4	3	4	5	5	5	47
10	4	3	4	3	5	2	4	5	5	4	5	44
11	4	4	3	4	5	4	5	5	4	4	4	46
12	4	3	4	4	5	3	5	4	5	3	5	45
13	3	3	3	4	4	3	4	5	4	4	4	41
14	3	4	4	3	5	4	3	4	5	3	5	43
15	4	5	3	4	4	4	5	3	4	4	4	44
16	3	4	3	4	2	4	5	2	4	4	2	37
17	3	4	4	3	5	4	4	5	5	5	5	47
18	3	4	4	5	5	3	4	4	5	5	3	45
19	4	2	2	5	5	2	2	3	2	3	4	34
20	4	3	5	2	3	5	5	2	3	5	4	41
21	3	4	5	3	5	4	3	2	3	2	3	37
22	4	5	4	2	4	2	4	3	4	3	4	39
23	4	3	3	4	3	3	4	4	2	3	3	36
24	3	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	46
25	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	3	44
26	3	4	4	5	4	3	5	4	4	3	4	43
27	4	3	3	4	3	4	5	3	3	4	3	39
28	3	4	4	4	5	4	3	5	5	3	5	45
29	3	5	3	5	3	5	3	5	3	4	4	43
30	3	4	5	4	5	4	5	3	4	4	5	46
31	3	3	3	5	5	4	3	3	5	4	5	43
32	3	4	5	4	2	4	5	4	2	3	4	40
33	3	4	3	5	3	4	4	4	3	4	3	40
34	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	40
35	4	3	2	4	3	2	4	3	4	3	3	35
36	3	4	5	4	3	4	3	5	4	5	3	43
37	4	4	5	3	4	4	3	4	5	4	4	44
38	4	3	4	3	3	2	3	5	5	5	3	40
39	3	4	5	3	4	4	3	4	4	5	4	43
40	3	4	5	3	4	4	3	4	4	5	4	43

**TABULASI VARIABEL X, Y DAN Z**

Koresponden	X1	X2	Y
1	48	47	42
2	43	44	43
3	39	37	40
4	48	47	48
5	39	40	41
6	47	45	43
7	34	34	37
8	32	31	37
9	42	41	47
10	35	36	44
11	42	43	46
12	43	44	45
13	42	43	41
14	46	44	43
15	45	46	44
16	41	42	37
17	49	47	47
18	49	48	45
19	32	33	34
20	30	32	41
21	30	33	37
22	30	32	39
23	32	35	36
24	49	50	46
25	48	49	44
26	43	44	43
27	43	44	39
28	45	45	45
29	42	43	43
30	45	44	46
31	40	40	43
32	37	38	40
33	45	42	40
34	41	42	40
35	37	39	35
36	47	46	43
37	40	39	44
38	34	35	40
39	41	42	43
40	41	42	43