

KORELASI KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN DISIPLIN ANTARA GURU TERHADAP KINERJA GURU DI SMP

Lili Suryani (SMPN Simpang Kosgoro Kab. Musi Rawas)

e-mail: Lilisuryani6882@gmail.com

**Bambang Sahono (Prodi TP FKIP Unib)
Manap Somantri (Prodi MAP FKIP Unib)**

Abstract: The purpose of this study is to analyze the general school leadership and discipline of work with teacher performance junior high schoolAs the District of STL TerawasUluMusiRawas. The study population was all government school teachers in junior high schoolAs the District STL TerawasUluMusiRawas which amounted to 102 people, with a standard error of 10%, the number of samples from a population of 102 people to 73 people. The conclusions of the research are as follows: First, a significant difference between the Leadership Principal principals on teacher performance by the correlation value of 0.343. Secondly, a significant difference between the performance of teachers Work Discipline by the correlation value of 0.736. Third, there is simultaneously a significant influence between Headmaster Leadership and Work Discipline principals on teacher performance by the correlation value of 0.737.

Keyword: principal leadership, teachers diciplines, performance of teacher

Abstrak: Tujuan dari penelitian ini adalah secara umum untuk menganalisis kepemimpinan sekolah dan disiplin kerja dengan kinerja guru di SMP Negeri se Kecamatan STL Ulu Terawas Kabupaten Musi Rawas. Populasi penelitian adalah seluruh guru sekolah negeri di SMP Negeri se Kecamatan STL Ulu Terawas Kabupaten Musi Rawas sebesar 102 orang, dengan taraf kesalahan 10%, jumlah sampel dari populasi 102 orang untuk 73 orang. Kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut: Pertama, terdapat hubungan yang signifikan antara Kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, dengancnilaickorelasi 0,343. Kedua, terdapat hubungan yang signifikan antara disiplin kerja guru terhadap kinerja guru dengan nilai korelasi 0,736. Ketiga, terdapat hubungan yang signifikan antara Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap kinerja guru dengan nilai korelasi 0,737.

Kata Kunci: kepemimpinan kepala sekolah, disiplin guru, kinerja guru

PENDAHULUAN

Dunia pendidikan yang utama adalah sekolah. Sekolah merupakan salah satu lembaga alternatif pelayanan pendidikan. Sekolah sebagai suatu lembaga tentunya memiliki visi, misi, tujuan dan fungsi. Untuk mengemban misi, mewujudkan visi, mencapai tujuan, dan menjalankan fungsinya sekolah memerlukan tenaga profesional, tata kerja organisasi dan sumber-sumber yang mendukung baik finansial maupun non finansial. Sekolah sebagai suatu sistem memiliki komponen-komponen yang berkaitan satu sama lain serta berkontribusi pada pencapaian tujuan. Komponen-komponen tersebut adalah siswa, kurikulum, bahan ajar, guru, kepala sekolah, tenaga kependidikan lainnya, lingkungan, sarana, fasilitas, proses pembelajaran dan hasil atau output. Semua komponen tersebut harus berkembang sesuai tuntutan zaman dan perubahan lingkungan yang

terjadi di sekitarnya. Perubahan tidak akan berjalan tanpa dukungan dari sumber daya manusia yang merupakan aset yang dapat memberikan kontribusi lebih dalam pencapaian tujuan organisasi.

Sardiman (2005:25) mengemukakan guru adalah salah satu komponen manusiawi dalam proses belajar mengajar, yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial di bidang pembangunan. Oleh karena itu guru merupakan salah satu sumber daya manusia yang berada di sekolah yang harus berperan secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional, sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang. Dalam hal ini, guru tidak semata-mata sebagai pengajar yang melakukan transfer ilmu pengetahuan, tetapi juga sebagai pendidik yang melakukan tranfer nilai-nilai sekaligus sebagai pembimbing yang memberikan

pengarahan dan menuntun siswa dalam belajar. Guru memiliki sifat dan perilaku yang berbeda dalam pelaksanaan tugas mendidik, ada yang bersemangat dan penuh tanggung jawab, juga ada guru yang dalam melakukan pekerjaan itu tanpa dilandasi rasa tanggung jawab, selain itu juga ada guru yang sering membolos, datang tidak tepat pada waktunya dan tidak mematuhi perintah. Kondisi seperti itulah yang menjadi permasalahan di setiap lembaga pendidikan formal. Dengan adanya guru yang mempunyai kinerja rendah, sekolah akan sulit untuk mencapai hasil seperti yang diharapkan.

Kinerja sangat penting dalam menentukan kualitas kerja seseorang, termasuk guru dan kepala sekolah. Masalah kinerja menjadi sorotan berbagai pihak, kinerja pemerintah akan dirasakan oleh masyarakat dan kinerja guru akan dirasakan oleh siswa atau orang tua siswa. Berbagai usaha dilakukan untuk mencapai kinerja yang baik. Kepemimpinan kepala sekolah yang baik harus dapat mengupayakan peningkatan kinerja guru melalui program pembinaan kemampuan tenaga kependidikan. Pemimpin dituntut untuk mampu merencanakan, mengkoordinasikan, dan mengorganisasikan sumber daya yang dimiliki agar berdaya guna dan berhasil untuk dapat bertahan dan berkembang di tengah lingkungan yang kompetitif.

Pada sisi lain faktor disiplin dapat pula meningkatkan kinerja guru. Simamora (2006 : 610) menyatakan bahwa “disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam suatu organisasi”. Keith Davis (2003:129) menyatakan disiplin kerja sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman dipandang erat keterkaitannya dengan kinerja.

Pada kenyataannya bahwa kepemimpinan itu memkorelasi disiplin kerja guru namun masih banyak kepala sekolah yang belum dapat menerapkan kepemimpinan secara efektif, sehingga disiplin kerja guru rendah. Hal tersebut nampaknya terjadi di SMP Negeri di Kecamatan STL Ulu Terawas terdapatnya guru yang disiplin, namun adapula yang tidak disiplin. Adapun guru yang disiplin dalam melaksanakan tugasnya dapat dilihat dengan datang dan pulang tepat pada waktunya, keluar kelas sesuai dengan waktu pergantian jam pelajaran, sopan dalam

berbusana dan mematuhi tata tertib guru. Sedangkan guru yang tidak disiplin sering terlambat, jarang mengikuti upacara bendera pada hari senin walaupun ada jam mengajar, meninggalkan sekolah pada jam pelajaran tanpa izin. Oleh karena itu, kepemimpinan kepala sekolah dituntut untuk mampu memimpin atau mengelola sekolah, juga dituntut untuk mampu menciptakan suasana yang kondusif di lingkungan kerja sehingga mampu memberikan dorongan agar semua komponen yang ada di sekolah bersatu mencapai tujuan yang ingin dicapai.

Dengan demikian bahwa kinerja penting untuk diteliti, karena ukuran terakhir keberhasilan suatu sekolah adalah kinerja atau pelaksanaan pekerjaannya, sehingga kemajuan sekolah banyak dikorelasi oleh kinerja guru-gurunya karena tampak sebagian guru belum menunjukkan kinerja baik dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Berdasarkan uraian diatas, maka penelitian ini bermaksud mengungkap korelasi kepemimpinan kepala sekolah dan disiplin guru dengan kinerja guru SMP Negeri se-Kecamatan STL Ulu Terawas Kabupaten Musi Rawas.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Apakah adakorelasi antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru SMP Negeri se-Kecamatan STL Ulu Terawas Kabupaten Musi Rawas?; (2) Apakah ada korelasi antara disiplin guru dengan kinerja guru SMP Negeri se-Kecamatan STL Ulu Terawas Kabupaten Musi Rawas?; (3) Apakah ada korelasi antara kepemimpinan kepala sekolah dan disiplin guru secara simultan dengan kinerja Guru SMP Negeri se-Kecamatan STL Ulu Terawas Kabupaten Musi Rawas?

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Untuk mengetahui besarnya korelasi kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru SMP Negeri se-Kecamatan STL Ulu Terawas Kabupaten Musi Rawas; (2) Untuk mengetahui besarnya korelasi disiplin guru dengan kinerja guru SMP Negeri se- Kecamatan STL Ulu Terawas Kabupaten Musi Rawas; (3) Untuk mengetahui besarnya korelasi kepemimpinan kepala sekolah dan disiplin guru secara simultan dengan kinerja Guru SMP Negeri se- Kecamatan STL Ulu Terawas Kabupaten Musi Rawas.

METODE

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yang berusaha membuktikan hipotesis dengan analisis statistik. Ditinjau dari jenisnya penelitian ini adalah jenis penelitian korelasional, yaitu penelitian yang berusaha menghubungkan dua variabel atau lebih berdasarkan fakta-fakta yang telah terjadi melalui pengumpulan data, pengolahan data, kemudian menganalisis dan terakhir menjelaskan.

Populasi penelitian ini adalah semua guru di SMP Negeri se- Kecamatan STL Ulu Terawas Kabupaten Musi Rawas yang berjumlah 102 orang. Menurut Sugiyono (2007:62) mengatakan bahwa sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk memperoleh sampel minimal yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah dengan cara mengikuti ketentuan yang dikemukakan oleh *Isaac* dan *Michael*, dengan taraf kesalahan 10% maka jumlah sampel dari populasi 102 orang menjadi 73 orang.

Data dalam penelitian ini dikumpulkan dengan teknik memberikan kuesioner kepada guru untuk menjangkau data kepemimpinan kepala sekolah, disiplin kerja dan kinerja guru.

Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel penelitian yaitu kepemimpinan kepala sekolah dan disiplin kerja sebagai variabel bebas (variabel X) dan kinerja guru sebagai variabel terikat (variabel Y).

Sebelum instrumen digunakan maka perlu uji coba instrumen dimaksudkan untuk memperoleh informasi tentang kualitas instrumen yang digunakan itu handal atau tidak. Instrumen itu dikatakan handal jika memenuhi syarat sebagai alat pengumpul data yang sekarang – kurangnya instrumen itu harus valid dan reliabel. Dalam perhitungan validitas butir soal digunakan rumus korelasi *product moment*. Reliabilitas menunjukkan pada tingkat keterandalan, reliabel artinya dapat dipercaya, jadi dapat diandalkan. Dalam penelitian ini menggunakan rumus *Cronbach Alpha* karena angket atau kuesioner yang dipergunakan dalam penelitian ini tidak terdapat jawaban yang bernilai salah atau nol.

Berdasarkan hasil analisis uji validitas dan reliabilitas sebagaimana tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa seluruh item sudah teruji validitas dan reliabilitasnya sehingga telah memenuhi syarat sebagai instrumen yang dapat digunakan untuk mengumpulkan data penelitian.

Uji yang dilakukan untuk menganalisis data mencakup uji persyaratan hipotesis dan uji hipotesis. Uji persyaratan hipotesis mencakup uji normalitas dan uji linieritas. Uji normalitas data penelitian ini menggunakan uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* (Ghozali, 2006:114). Data dianalisis dengan bantuan komputer program *SPSS versi 12.0*. Dasar pengambilan keputusan berdasarkan probabilitas. Jika probabilitas $> 0,05$ maka data penelitian berdistribusi normal. Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (X_1) dan variabel bebas (X_2) sebagai prediktor mempunyai hubungan yang linier atau tidak dengan variabel terikat (Y). Melalui program *SPSS* diketahui jika $F_{reg} > F_{tabel}$ mempunyai arti hubungan antara prediktor dengan kriteria linier sebaliknya jika $F_{reg} < F_{tabel}$ maka hubungan antara masing-masing prediktor dengan kriteria tidak linier. Analisis statistik inferensial dimaksudkan untuk menguji hipotesis penelitian dengan menggunakan analisis korelasi dan analisis regresi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

1. Korelasi Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) dengan Kinerja Guru (Y).

Hipotesis pertama menyatakan terdapat korelasi yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru. Untuk menguji hipotesis ini digunakan analisis regresi sederhana. Analisis regresi ini dimaksudkan untuk menguji korelasi Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru. Analisis ini didahului dengan mencari nilai korelasi (r), yang kemudian dilanjutkan dengan mencari nilai koefisien persamaan regresi, sehingga diperoleh bentuk persamaan regresinya.

Besarnya korelasi variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y) yang terlihat dengan koefisien korelasi adalah 0,343 atau ($r_{X_1Y} = 0,343$). Hal ini menunjukkan korelasi yang cukup kuat diantara Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru. Sedangkan untuk menyatakan besar kecilnya korelasi (hubungan) variabel X_1 terhadap Y atau koefisien determinan = $r^2 \times 100\%$ atau $0,118 \times 100\% = 11,8\%$. Kemudian untuk mengetahui tingkat signifikan koefisien korelasi X_1 terhadap Y dengan metode dua pihak (2-tailed) dari *output* (diukur dari probabilitas) menghasilkan angka 0,003. Karena probabilitas jauh di bawah 0,05, maka Korelasi antara Kepemimpinan kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru adalah signifikan.

2. Korelasi Disiplin Kerja (X_2) dengan Kinerja Guru (Y).

Hipotesis kedua menyatakan Terdapat korelasi yang signifikan antara disiplin Kerja dengan kinerja guru. Untuk menguji hipotesis ini digunakan analisis regresi sederhana. Analisis regresi ini dimaksudkan untuk menguji Korelasi disiplin kerja terhadap Kinerja Guru. Analisis ini didahului dengan mencari nilai korelasi (r), yang kemudian dilanjutkan dengan mencari nilai koefisien persamaan regresi, sehingga diperoleh bentuk persamaan regresinya.

Besarnya Korelasi variabel Disiplin Kerja (X_2) dengan Kinerja Guru (Y) yang terlihat dengan koefisien korelasi adalah 0,736 atau ($r_{X_2Y} = 0,736$). Hal ini menunjukkan Korelasi yang cukup kuat diantara Disiplin Kerja dengan Kinerja Guru. Sedangkan untuk menyatakan besar kecilnya Korelasi (hubungan) variabel X_1 terhadap Y atau koefisien determinan = $r^2 \times 100\%$ atau $0,542 \times 100\% = 54,2\%$. Kemudian untuk mengetahui tingkat signifikan koefisien korelasi X_1 terhadap Y dengan metode dua pihak (2-tailed) dari *output* (diukur dari probabilitas) menghasilkan angka 0,000. Karena probabilitas jauh di bawah 0,05, maka Korelasi antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru adalah signifikan.

3. Korelasi Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) dengan Kinerja Guru (Y).

Hipotesis ketiga menyatakan Terdapat Korelasi yang signifikan antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Guru.

Besarnya Korelasi Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap mutu sekolah yang terlihat dengan koefisien korelasi adalah 0,737 atau ($R_{X_1X_2Y} = 0,737$) hal ini menunjukkan Korelasi yang kuat. Sedangkan Korelasi secara simultan variabel X_1 dan X_2 terhadap Y = $R^2 \times 100\%$ atau $0,737^2 \times 100\% = 54,32\%$ sedangkan sisanya 45,68% ditentukan oleh variabel lain, ditentukan variabel lain seperti kemampuan siswa; sarana dan prasarana belajar siswa; partisipasi masyarakat; komunikasi guru; administrasi; dan psikologi siswa. Kemudian untuk mengetahui tingkat signifikan koefisien korelasi ganda terlihat pada tabel Anova^a antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Guru dengan metode dua pihak (2-tailed) dari *output* (diukur dari probabilitas)

menghasilkan angka sig 0,000^a. Karena probabilitas jauh di bawah 0,05, maka Korelasi Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru adalah signifikan.

Pembahasan

Masalah pokok dalam penelitian ini adalah dalam rangka meningkatkan kinerja guru melalui penelitian terhadap beberapa faktor, yang dalam penelitian ini disebut variabel, yang dapat mengkorelasi atau berkorelasi terhadap kinerja guru. Adapun faktor atau variabel yang memungkinkan dapat mengkorelasi kinerja guru dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Disiplin Kerja, yang dalam hal ini sebagai variabel yang mengkorelasi (*independent variabel*). Sedangkan variabel yang dikorelasi (*dependent variabel*) adalah kinerja guru.

1. Korelasi Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) dengan Kinerja Guru (Y).

Dari hasil penelitian tentang kepemimpinan kepala sekolah SMP di kecamatan STL Ulu Terawas Kabupaten Musi Rawas yang mencakup indikator Kepemimpinan yang mampu mewujudkan iklim sekolah, Kepala sekolah memiliki kepribadian dan pengetahuan, Kepala sekolah mampu memperdayakan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, Kepala sekolah memiliki komitmen dalam membina mental, moral, fisik dan artistik, Kepala sekolah memiliki kemampuan dalam mengelola kurikulum, administrasi pembelajaran, bimbingan dan konseling, laboratorium, perpustakaan, kesiswaan, kegiatan ekstrakurikuler, komunikasi Korelasi baik dengan tenaga pendidik, orang tua peserta didik, dan peserta didik, mampu mengelola administrasi personalia, Kepala sekolah memiliki kemampuan menyusun, melaksanakan, dan memanfaatkan hasil supervisi pendidikan, Kepala sekolah menunjukkan sikap perilaku menjadi contoh dan suri teladan yang baik bagi semua komponen sekolah, Kepala sekolah harus transparan, akuntabel dan profesional dalam pengelolaan keuangan, Kepala sekolah memiliki tim kerja yang efektif, Kepala sekolah menjamin kebutuhan pelanggan menjadi pusat kebijakan, Kepala sekolah memiliki komitmen terhadap penjaminan mutu lulusan sekolah terstandar, Kepala sekolah memberikan peluang dan memperdayakan semua komponen sekolah. Secara umum menurut guru-guru adalah baik.

Hasil penelitian telah menunjukkan bahwa sebagian besar kepala sekolah telah memiliki keterampilan yang baik dalam melaksanakan kepemimpinan. Namun demikian ada beberapa hal yang ditemukan dan perlu dicermati agar keterampilan kepala sekolah dapat lebih ditingkatkan.

2. Korelasi Disiplin Kerja (X_2) dengan Kinerja Guru (Y)

Menurut Sujono (1981: 67) ada beberapa indikator disiplin kerja yang dapat dijadikan sebagai ukuran kedisiplinan yaitu ketepatan waktu meliputi ketepatan jam pulang, ketepatan jam masuk, kepatuhan pada jam kerja; kesetiaan atau patuh pada peraturan atau tata tertib yang ada, meliputi kepatuhan untuk memakai seragam dan kepatuhan terhadap peraturan dan komitmen yang telah disepakati; mempergunakan dan memelihara peralatan kantor. Disiplin kerja guru merupakan hal penting yang harus senantiasa dipelihara karena diharapkan dapat memperlancar kegiatan sekolah. Jika disiplin kerja guru baik maka diharapkan semakin tinggi pula kinerja yang dicapai.

Disiplin kerja dikorelasi oleh kinerja guru, tingkat kompensasi yang diberikan, serta kepuasan kerja guru. Dimana guru dengan kinerja yang tinggi cenderung akan bekerja dengan lebih baik, tepat waktu, dan tidak pernah membolos. guru akan semangat untuk berangkat kerja sehingga disiplin kerjanya menjadi tinggi. Dengan dilandasi dengan aspek aspek di atas maka kedisiplinan kerja akan berkorelasi besar pada kinerja sekolah. Ketika tingkat disiplin kerja suatu sekolah itu tinggi maka diharapkan guru akan bekerja lebih baik, sehingga produktivitas sekolah meningkat. Selain itu disiplin kerja yang baik akan meningkatkan efisiensi kerja semaksimal mungkin, tidak menghabiskan waktu yang banyak bagi sekolah untuk sekedar melakukan pembenahan di aspek kedisiplinan tersebut dan waktu dapat digunakan untuk mencapai tujuan sekolah.

3. Korelasi Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) dengan Kinerja Guru (Y)

Menurut Hasibuan (2006:94) menjelaskan bahwa "Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu". Menurut Wilson (2012:230), menjelaskan bahwa peningkatan kinerja merupakan hal

yang diinginkan baik dari pihak pemberi kerja maupun para pekerja. Pemberi kerja menginginkan kinerja baik untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan. Disisi lain, para guru berkepentingan untuk pengembangan diri dan promosi pekerjaan. Peningkatan kinerja guru juga akan berkorelasi terhadap produktivitas sekolah

Hal ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan disiplin kerja, kedua variabel tersebut dapat berdampak atau menimbulkan pada peningkatan kinerja guru. Suatu sekolah tidak hanya butuh disiplin kerja yang cukup baik, melainkan disiplin kerja yang baik atau bahkan sangat baik sehingga dapat menghasilkan suatu kinerja guru yang baik juga serta membantu sekolah untuk dapat mencapai tujuan dan dapat memajukan sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah yang baik akan mendorong guru untuk dapat bekerja lebih semangat dan lebih baik lagi sehingga hasil yang dicapai juga akan baik. Dengan disiplin kerja yang baik dan kepemimpinan kepala sekolah yang optimal oleh pihak sekolah maka kinerja guru akan lebih maksimal. Kinerja guru yang optimal akan dapat membawa sekolah untuk dapat bersaing dengan sekolah lainnya dan menjadi sekolah yang lebih baik dan lebih maju di tahun tahun selanjutnya.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Simpulan penelitian secara umum diperoleh bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Disiplin Kerja berkorelasi dengan kinerja guru SMP Negeri se- Kecamatan STL Ulu Terawas Kabupaten Musi Rawas. Artinya, jika Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Disiplin Kerja tinggi, maka kinerja guru SMP Negeri se- Kecamatan STL Ulu Terawas Kabupaten Musi Rawas tinggi. Sedangkan simpulan khusus penelitian ini adalah sebagai berikut:

Pertama, ada korelasi yang signifikan antara Kepemimpinan Kepala Sekolah kepala sekolah dengan kinerja guru SMP Negeri se- Kecamatan STL Ulu Terawas Kabupaten Musi Rawas, hal ini dapat dilihat dengan nilai korelasi sebesar 0,343 dengan persentase 11,8%.

Kedua, ada korelasi yang signifikan antara Disiplin Kerja dengan kinerja guru SMP Negeri se- Kecamatan STL Ulu Terawas Kabupaten Musi Rawas, hal ini dapat dilihat dengan nilai korelasi sebesar 0,736 dengan persentase 54,2%.

Ketiga, ada korelasi yang signifikan antara Kepemimpinan Kepala Sekolah kepala sekolah

dan Disiplin Kerja dengan kinerja guru SMP Negeri se- Kecamatan STL Ulu Terawas Kabupaten Musi Rawas, hal ini dapat dilihat dengan nilai korelasi sebesar 0,737 dengan persentase 54,32%.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian beserta pembahasan seperti yang telah diuraikan sebelumnya peneliti memberikan saran kepada berbagai pihak antara lain: Dengan ada korelasi yang signifikan antara disiplin gurudengan kinerja guru maka diharapkan pada guru untuk lebih disiplin. Bagi guru yang sudah disiplin, agar dipertahankan sedangkan yang belum disiplin supaya berusaha mendisiplinkan diri mulai dari menepatkan waktu, setia atau patuh pada peraturan yang ada, dan dapat menggunakan dan memelihara peralatan kantor.

Dengan ada korelasi yang signifikan antara kepala sekolah dengan kinerja guru maka diharapkan kepada kepala sekolah agar membina serta memberi teladan tentang disiplin dalam melaksanakan tugas sehingga dapat meningkatkan kinerja para guru. Kepemimpinan yang mampu mewujudkan iklim sekolah, Kepala sekolah memiliki kepribadian dan pengetahuan, Kepala sekolah mampu memperdayakan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, Kepala sekolah memiliki komitmen dalam membina mental, moral, fisik dan arsitektik, Kepala sekolah memiliki kemampuan dalam mengelola kurikulum, administrasi pembelajaran, bimbingan dan konseling, laboratorium, perpustakaan, kesiswaan, kegiatan ekstrakurikuler, komunikasi hubungan baik dengan tenaga pendidik, orang tua peserta didik, dan peserta didik, mampu mengelola administrasi personalia, Kepala sekolah memiliki kemampuan menyusun, melaksanakan, dan memanfaatkan hasil supervisi pendidikan, Kepala sekolah menunjukkan sikap perilaku menjadi contoh dan suri teladan yang baik bagi semua komponen sekolah, Kepala sekolah harus transparan, akuntabel dan profesional dalam pengelolaan keuangan, Kepala sekolah memiliki tim kerja yang efektif, Kepala sekolah menjamin kebutuhan pelanggan menjadi pusat kebijakan, Kepala sekolah memiliki komitmen terhadap penjaminan mutu lulusan sekolah terstandar,

Kepala sekolah memberikan peluang dan memperdayakan semua komponen sekolah.

Kepada kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Musi Rawas agar mengintensifkan pembinaan kepada sekolah-sekolah khususnya tentang kedisiplinan kerja. Kepada kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Musi Rawas agar memberi penghargaan kepada guru atas prestasi kerja yang diperoleh guru untuk meningkatkan kinerja guru.

Peneliti menyadari meskipun penelitian ini telah usai menguji adanya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan disiplin kerja guru dengan kinerja guru, akan tetapi tidak hanya dari faktor kepemimpinan saja dapat terjalin pengaruh yang baik antara atasan dan bawahan dan tentunya memberikan motivasi tersendiri kepada guru untuk dapat menjalankan kinerjanya dengan baik. Banyak faktor lain yang mungkin ikut menjembatani terciptanya kinerja guru, seperti kesadaran guru akan tugas dan kewajibannya, kompetensi dan faktor-faktor lain yang belum diketahui. Untuk itu perlu dilakukan penelitian lebih lanjut.

DAFTAR RUJUKAN

- Davis, Keit., & Newstrom, J.W. 2003. *Human Behavior at Work: Organizational Behavior*. Singapore: Mc.Graw-Hill Book Company
- Ghozali. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sardiman. 2005. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 2*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiono, 2007. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta
- Sujono. 1981. *Teknik Memimpin Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta : Aksara Baru.
- Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.