

Article history:

Received: 14 February 2022;
Revised: 20 February 2022;
Accepted: 03 March 2022;
Available online: 10 April 2022

Analisis Dampak Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kompetensi Terhadap Kinerja: Studi Empiris Pada SMPN 1 Bangkinang Kota

Yusmawati ¹, Suarni Norawati ², Zamhir Basem ³

^{1,2,3} STIE Bangkinang

suarni.norawati@yahoo.co.id

This study aims to analyse the effect of leadership, discipline work, and teacher competence on teacher performance. Several factors examined teacher performance. These are leadership, discipline work and teacher competence. Data were collected using questionnaires, observations, and interviews. The sample study was 76 teachers at SMPN 1 Bangkinang Kota. The data analysis technique was carried out with the stages of descriptive analysis and hypothesis testing. The results reveal that simulant result leadership, discipline work and teacher competence have a positive and significant effect on the teacher's performance at SMPN 1 Bangkinang City, while the leadership partially has no significant effect on teacher performance. Discipline and competence have been shown to have a significant effect on teacher performance.

Keywords: Competence, Discipline, Leadership, Teacher Performance

Introduction

Guru ialah sosok yang memiliki dampak dominan dalam pendidikan. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003(UU No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, 2003) tentang Sistem Pendidikan Nasional diatur menerangkan bahwa pendidikan nasional ditujukan untuk pengembangan keterampilan serta pembentukan karakter serta peradaban bangsa, bermartabat didalam upaya peningkatan kecerdasan hidup bangsa, yang ditujukan guna pengembangan dan melatih siswa menjadi manusia yang memiliki iman dan ketakwaan pada Tuhan Yang Maha Esa, dengan akhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, menjadi warga negara yang demokratis dan memiliki tanggung jawab. Selain itu, sesuai dengan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah(UU No. 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah, 2014), dijelaskan pula pendidikan di tingkat SD/SMP merupakan tugas pemerintah daerah, sedangkan pendidikan di tingkat SMA/SMP merupakan tugas pemerintah provinsi. Pendidikan tinggi ialah domain dan tanggung jawab pemerintah pusat. Tujuan manajemen pendidikan menurut (Muharlisiani et al., 2021) ialah menemukan cara, teknik dan

²Coressponden: Suarni Norawati. STIE Bangkinang. Jl. Dr. A Rahman Saleh, Kampar, Riau 28463. suarni.norawati@yahoo.co.id

metode yang dapat dilaksanakan guna pencapaian tujuan pendidikan yang efektif dan efisien didalam hal sumber daya yang sangat terbatas seperti manusia, keuangan, materi dan fasilitas spiritual. Hal ini didasarkan tata kelola serta dan penilaian keadaan organisasi, diantaranya keunggulan dan kekurangan, serta peluang dan ancaman, sehingga kinerja guru yang baik akan mempengaruhi pencapaian kinerja. Menurut Mitchell dalam (Serdamayanti, 2011), kinerja guru ialah output dari seorang guru atau sekelompok orang didalam pencapaian tujuan organisasi atau sekolah dalam jangka waktu tertentu yang termasuk dalam format evaluasi kinerja guru.

SMPN 1 Bangkinang Kota, dalam rangka mewujudkan visinya menjadi yang terdepan dalam berprestasi, model tingkag laku yang berlandasakan iman serta takwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, untuk mewujudkan visi tersebut, sekolah tersebut telah memiliki 76 guru dengan jumlah siswa di SMPN 1 Bangkinang Kota 933 orang tahun 2020, lihat Table 1:

Table 1. Keadaan Guru Pada SMPN 1 Bangkinang Kota Tahun 2020

No	Mata Pelajaran	Jumlah (Orang)	(%)
1	Pendidikan Agama Islam (PAI)	8	10,6
2	Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan (PPKN)	6	7,8
3	Matematika	8	10,6
4	Bahasa Indonesia	8	10,6
5	Bahasa Inggris	6	7,8
6	Ilmu Pengetahuan Alam (IPA)	7	9,2
7	Ilmu Pengetahuan Sosial (IPS)	8	10,6
8	Seni Budaya	5	6,5
9	Prakarya	4	5,2
10	Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK)	4	5,2
11	Bimbingan Konseling (BK)	7	9,2
12	Pendidikan Jasmani Olahraga dan Kesehatan (PJOK)	5	6,5
Jumlah		76	100

Sumber: SMPN 1 Bangkinang Kota, 2020

Table 1 menjelaskan SMPN 1 Bangkinang Kota sudah memiliki 76 guru dari jumlah keseluruhan guru terdapat 49 orang sudah memiliki sertifikat pendidik, dan diharapkan kondisi ini menggambarkan bahwa guru pada SMPN 1 Bangkinang Kota sudah memiliki kinerja yang baik. Pedoman Teknis Manajemen Permendiknas Nomor 35 Tahun 2010 menilai kinerja guru didalam proses pembelajaran yang mengatur bahwa kinerja guru kelas/mata pelajaran dan guru BK dinilai yan merujuk pada aspek-aspek utama guru, antara lain: penyusunan serta implementasi pembelajaran, penilaian, termasuk analisa hasil penilaian dan reduksinya merupakan ukuran sebagai bentuk kinerja guru dari tanggung jawabnya yang bertujuan untuk mencapai tujuan kinerja dengan kriteria Sangat Baik (SB), Baik (B), Cukup Baik (CB), Tidak Baik (TB) dan Sangat Tidak Baik (STB). Pencapaian kinerja guru PNS sertifikasi, non sertifikasi kontrak THL pada SMPN 1 Bangkinang Kota dalam lima tahun terakhir terlihat didalam Table 2:

Table 2. Pencapaian Kinerja Guru Pada SMPN 1 Bangkinang Kota Tahun 2016-2020

No	Tahun	Jml Guru	Kinerja Guru								
			SB	%	B	%	CB	%	TB	%	STB
1	2016	84	52	61.90	28	33.33	4	4.76	0	0	0
2	2017	86	52	60.47	31	36.05	3	3.49	0	0	0
3	2018	86	53	61.63	30	34.88	1	1.16	2	2.33	0
4	2019	81	54	66.67	27	33.33	0	0.00	0	0	0
5	2020	76	49	64.47	24	31.58	3	3.95	0	0	0
Rata-Rata			52	63.03	28	33.84	2.2	2.67	0.4	0.47	0

Sumber: SMPN 1 Bangkinang Kota, 2020

Table 2 terlihat bahwa kinerja guru PNS SMPN 1 Bangkinang Kota masih belum maksimal. Hal ini dapat kita lihat bahwa tidak semua guru PNS pada SMPN 1 Bangkinang Kota berada dalam kategori SB atau B. Rata-rata guru yang berada pada kategori sangat baik dalam kurun waktu lima tahun terakhir senilai 63.03 persen, sedangkan yang berada pada kategori baik senilai 33.84 persen. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi langsung dengan kepala SMPN 1 Bangkinang Kota, kinerja guru belum maksimal, antara lain kurangnya kemampuan guru dalam menyusun rencana pengajaran yang baik, kurangnya keterampilan dalam mempergunakan media pembelajaran, pembelajaran tidak berdasarkan Model pengajaran yang dikembangkan Sistem Kepastian, siswa yang tidak aktif dalam pembelajaran, metode pembelajaran yang masih tradisional dan monoton.

Faktor lain yang memdampaki kinerja guru ialah kepemimpinan kepala bidang pendidikan. Usman (2008) mengemukakan dalam (Ilmi, 2016) bahwa kepemimpinan kepala sekolah ialah sebuah faktor yang memotivasi sekolah guna pencapaian tujuannya secara efektif. Kepala sekolah harus berjiwa pemimpin yang baik bagi warga sekolahnya, pendidik, dan tenaga kependidikan. Kepala Sekolah ialah kedudukan kepemimpinan yang tidak bisa dijabat oleh seseorang tanpa kompetensi. Orang yang diberikan kewenangan sebagai kepala sekolah diharuskan berdasarkan prosedur dan kompetensi khusus, diantaranya latar belakang pendidikan, pengalaman, usia, nilai dan integritas. Kemudian disiplin juga dapat menentukan kinerja guru.

Disiplin dalam konteks ini merupakan bentuk kepatuhan guru pada tugas dan penghindaran pelanggaran yang diatur didalam undang-undang dan/atau peraturan sekolah, dan akan dikenakan tindakan disiplin jika tidak diikuti atau dilanggar. Menurut Pasal 27 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, jenis hukuman bagi pegawai yang tidak mematuhi disiplin ialah disiplin ringan berupa teguran lisan, teguran tertulis, dan ketidakpuasan tertulis. Standar tindakan pelanggaran sedang ialah satu tahun penundaan kenaikan gaji, satu tahun penundaan kenaikan pangkat, dan satu tahun penurunan pangkat.

Kompetensi juga diduga memdampaki kinerja guru. Kompetensi ialah keterampilan dasar dan keterampilan serta pengalaman guru yang dapat memdampakinya untuk melakukan pekerjaan atau tugas lain secara efektif dan efisien atau sesuai berdasarkan ketentuan organisasi pendidikan yang sudah ditentukan (Dhermawan et al., 2012). Kompetensi menurut hukum ialah kemampuan kerja setiap individu. Dalam rangka meningkatkan kompetensi guru salah satunya dengan menyediakan pelatihan atau pengembangan diri. Sebelum guru mempublikasikan publikasi ilmiah dan karya inovatif, pengembangan diri ialah dasar untuk peningkatan kompetensi.

Merujuk pada latar belakang diatas maka perumusan masalah didalam kajian ini ialah bagaimana dampak kepemimpinan kepala sekolah, disiplin guru, dan kompetensi guru terhadap kinerja guru secara parsial pada SMPN 1 Bangkinang Kota baik secara parsial maupun secara simultan, serta faktor apa yang dominan memdampaki kinerja guru tersebut. Tujuan dari kajian ini ialah guna menilai dampak kepemimpinan kepala sekolah, disiplin guru, kompetensi guru terhadap kinerja guru secara parsial maupun secara simultan pada SMPN 1 Bangkinang Kota serta mengetahui faktor dominan yang memdampaki kinerja guru.

Literature Review

1. Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kajian tentang kepemimpinan terus berkembang dan menghasilkan khasanah keilmuan tentang kepemimpinan yang dapat kita fahami dan jadikan landasan serta rujukan untuk melakukan peran sebagai pemimpin. Menurut Maxwell dalam (Busro, 2018), kepemimpinan ialah kehidupan yang memmberikan dampak pada kehidupan orang lain. Kepemimpinan ialah hal yang lekat dengan diri seorang pemimpin diantaranya karakteristik khusus, seperti kepribadian,

keterampilan, dan kemampuan. Kepemimpinan ialah seperangkat aktivitas yang berkaitan dengan kedudukan (posisi) seorang pemimpin dan gaya atau tingkah laku pemimpin itu sendiri.

Tiga faktor yang saling berkaitan yang menilai efektivitas kepemimpinan, yakni perilaku kepemimpinan, bawahan, dan konteks. Banyak faktor yang menjadi penentu kesuksesan suatu sekolah dalam mencapai tujuan pendidikannya, salah satunya ialah kepemimpinan kepala sekolah. Kepala sekolah andil besar didalam memajukan kehidupan sekolah guna pencapaian tujuan. Ketidakmampuan kepala sekolah untuk membentuk sekolah yang ideal terkait pada pengetahuan, rasa peduli serta komitmen untuk memenuhi tanggung jawabnya. Ada kepala sekolah yang aktif dan inovatif mempelajari segala macam hal demi tercapainya visi dan misi mewujudkan sekolah yang ideal, namun ada juga banyak kepala sekolah yang hanya sibuk dengan urusan administrasi dan keuangan dan justru bisa mendelegasikan kepada orang lain. Selain itu, permasalahan yang muncul ialah belum optimalnya semua sumber daya yang ada di sekolah. Diantaranya tentang kepemimpinan kepala sekolah (Mulyasa, 2013).

Menurut kajian National Association of Secondary School Principals, kepala sekolah yang efektif ialah kombinasi dari sifat pribadi dan gaya kepemimpinan, yaitu: memimpin dengan memberi contoh, tertarik pada kualitas, membunsi dalam hubungan, berpengetahuan tentang masyarakat sekitar, dan memiliki mental yang baik. sikap dan stamina.

Menurut (Wahjosumidjo, 1999), kepala sekolah ialah guru fungsional yang bertugas memimpin sekolah tempat dimana proses pembelajaran berlangsung, atau tempat guru melakukan interaksi dengan siswa yang menerima pelajaran. Kepala sekolah ialah posisi kepemimpinan yang tidak dapat dijabat oleh seseorang tanpa kompetensi. Seseorang yang dipercaya menjadi kepala sekolah saat ini dipilih dengan berbagai proses serta kriteria tertentu, seperti: latar belakang pendidikan, pengalaman, usia, nilai dan integritas. Oleh karena itu dapat dijelaskan bahwa kepala sekolah merupakan posisi kepemimpinan yang didasarkan pada kompetensi tertentu, dan fasilitator juga bertugas mengontrol seluruh aktivitas guru, staf dan siswa saat mempelajari permasalahan yang muncul di lingkungan sekolah.

2. Disiplin Kerja Guru

Sebagai seorang guru yang memiliki tugas dan tanggungjawab pada profesinya, tentunya tidak terlepas dari kata disiplin. Kedisiplinan dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab merupakan suatu hal yang mutlak dilakukan sehingga keterlaksanaan atas profesi yang ideal akan didapatkan. Disiplin ialah suatu dorongan yang tumbuh didalam diri pekerja itu sendiri tanpa dipaksakan mentaati keputusan, aturan, dan nilai-nilai luhur kerja dan perilaku perilaku (Asmiarsih, 2006). (Hasibuan, 2012) menjelaskan, disiplin ialah rasa sadar serta kerelaan seseorang guna mematuhi semua aturan perusahaan dan norma sosial yang ada. Ini akan membuat orang sadar akan kepatuhan sukarela terhadap seluruh aturan dan menyadari akan pekerjaan serta kewajibannya. Sehingga ia akan menjalankan atau menjalankan semua tugasnya dengan baik dan tidak dipaksakan. Konsisten dengan pandangan lain, disiplin ialah suatu bentuk pelatihan yang dirancang guna peningkatan serta pembentukan pemahaman, sikap, dan tingkah laku karyawan sehingga tanpa dipaksakan melakukan pekerjaan bersama dengan orang lain serta meningkatkan kinerjanya(Siagan, 2016).

(Hasibuan, 2012) memaparkan tujuan disiplin yaitu: 1) Memungkinkan pekerja untuk tidak melanggar seluruh aturan serta ketentuan ketenagakerjaan maupun ketetapan organisasi tertulis dan tidak tertulis yang berlaku, dan untuk menjalankan tugas dari manajemen dengan benar sesuai dengan tanggung jawab utama mereka dalam organisasi. 2) Pekerja dapat melakukan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya dan mampu melayani dengan sebaik-baiknya pemangku kepentingan tertentu dalam organisasi berdasarkan bidang pekerjaan yang ditugaskan. 3) Pekerja dapat mempergunakan dan memelihara fasilitas dan infrastruktur organisasi, barang dan jasa semaksimal mungkin. 4) Pekerja melakukan tindakan dan partisipasi merujuk pada norma yang

ada. 5) Pekerja dengan produktivitas tinggi dalam jangka pendek dan jangka panjang sesuai dengan harapan organisasi. Sedangkan menurut (Rivai & Sagala, 2011), disiplin ialah alat yang dipergunakan manajer didalam berinteraksi dengan karyawan sehingga mereka mau merubah usahanya guna peningkatan kesadaran dan kerelaan agar tidak melanggar setiap aturan dan norma sosial yang ada. Berdasarkan uraian di atas, indikator disiplin kerja yang dipergunakan dalam kajian ini ialah ketepatan waktu kerja, pemanfaatan sarana dan prasarana sekolah, hasil kerja yang memuaskan, tanggung jawab kerja dan kepatuhan terhadap tata tertib sekolah.

3. Kompetensi Guru

Menurut (Priansa, 2016), kompetensi ialah peta kapasitas karyawan yang merupakan kumpulan kemampuan, keterampilan dan pengalaman dalam mengemban tanggung jawab pekerjaan yang didapat melalui pendidikan, pengalaman maupun pelatihan. Sedangkan menurut (Serdamayanti, 2011), Kompetensi ialah kemampuan untuk mentransfer keterampilan dan kemampuan pada situasi baru di bidang pekerjaan. Mengenai pengorganisasian dan perencanaan kerja, berinovasi dan merespon kegiatan sehari-hari, kualitas efektivitas orang-orang yang dibutuhkan di tempat kerja, termasuk rekan kerja, manajer, atau lainnya dapat dipahami bahwa persaingan ialah kemampuan dan kemauan untuk melaksanakan tugas berdasarkan dimensi tanggung jawab dan perilaku yang memdampaki kinerja pegawai.

Menurut Spencer dalam (Panggabean, 2012) kompetensi ialah karakteristik mendasar yang dapat didefinisikan sebagai karakteristik mendasar yang berkorelasi dengan efektivitas kinerja individu di tempat kerja, atau karakteristik mendasar dan efek individu dengan hubungan sebab akibat atau sebagai penyebab dan penggunaan Kriteria, efektivitas atau kinerja untuk referensi. Unggul atau unggul di tempat kerja atau dalam situasi tertentu. (Tohardi, 2019) mengemukakan, secara etimologis kompetensi ialah dimensi keahlian atau keunggulan dalam perilaku seorang pemimpin atau pegawai dengan keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang baik. Menurut (Priansa, 2016), adapun indikator kompetensi ialah antara lain: 1) Motif Karyawan, ialah cerminan diri karyawan mengenai apa dipikirkan ataupun diinginkan dan menjadi pendorong agar bertindak dengan tujuan memenuhi keinginannya serta kebutuhannya. 2) Watak Karyawan, ialah karekteristik mental karyawan dan konsistensi respon terhadap rangsangan, tekanan, situasi dan informasi. Watak ini mempengaruhi tingkat emosi karyawan dan menanggapi rangsangan dan informasi. 3) Konsep diri Karyawan, ialah cerminan karyawan tentang sikap, nilai-nilai dan bayangan diri terhadap pekerjaan, tugas atau jabatan yang dihadapinya untuk dapat diwujudkan melalui pencapaian hasil kerja dan usahanya didalam sebuah organisasi. 4) Pengetahuan Karyawan, ialah kemampuan karyawan yang membentuk diri informasi yang diterimanya baik melalui pendidikan formal maupun dari pelatihan-prelatihan yang diadakan. 5) Keterampilan Karyawan, ialah kemampuan karyawan didalam menjalankan tugas fisik atau mental sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya didalam organisasi.

Menurut Permendiknas No. 35 Tahun 2010 (Permendikbud No. 35 Tahun 2010 Tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru Dan Angka Kreditnya, 2010) tentang Pelaksanaan Petunjuk Teknis Jabatan Fungsi Guru dan Penilaian Kreditnya, indikator kompetensi profesional yang dikembangkan dalam kajian ini ialah: 1) Memetakan standar kompetensi dan kompetensi dasar pada mata pelajaran yang diajarkan, mengidentifikasi materi pembelajaran yang dianggap sulit, merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, serta memperkirakan alokasi waktu yang dibutuhkan. 2) Sertakan informasi yang akurat dan terkini dalam perencanaan dan pelaksanaan studi Anda. 3) Mengembangkan materi, merencanakan dan melaksanakan pembelajaran yang memuat informasi yang tepat, terkini, dan membantu siswa memahami konsep materi pembelajaran. 4) Penilaian diri yang spesifik, lengkap, dan mendukung dengan mempergunakan contoh-contoh dari pengalaman Anda sendiri. 5) Memiliki log studi, komentar rekan kerja, atau hasil penilaian proses pembelajaran sebagai bukti yang mendeskripsikan kinerja

mereka. 6) Mempergunakan bukti dari deskripsi kinerja untuk merencanakan dan melaksanakan pembelajaran lebih lanjut dalam program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB). 7) Menerapkan pengalaman PKB didalam merencanakan, menjalankan, menilai serta penilaian pembelajaran dan tindak lanjut. 8) Melakukan kajian, mengembangkan karya-karya inovatif, berpartisipasi dalam kegiatan ilmiah (misalnya seminar, konferensi), dan secara aktif melaksanakan PKB. 9) Mempergunakan TIK dalam rangka komunikasi serta mengimplementasikan PKB.

4. Kinerja Guru

Kinerja seorang guru merupakan urusan pribadi, sebab tiap guru mempunyai tingkatan kompetensi yang tidak sama didalam melaksanakan tugas. Dengan demikian, kinerja guru ialah pekerjaan yang dijalankan guru berdasarkan peran dan tanggung jawabnya selama periode waktu tertentu dan dikaitkan dengan nilai tertentu atau ukuran standar organisasi individu. Kinerja guru tercermin didalam aktivitas belajar mengajar dengan prosedur yang benar, yakni melalui menyiapkan bahan tertulis, mempelajari pengetahuan atau keterampilan yang akan diajarkan di kelas, mempersiapkan media dan alat ajar lainnya, dan menulis alat penilaian. 2) Melakukan pembelajaran di kelas berupa pembukaan dan penutupan, penjelasan, demonstrasi, pengoperasian perangkat pembelajaran, mengajukan pertanyaan dan memberikan jawaban, dan membuat pelajaran. 3) Mengukur hasil belajar berupa kuis (sub-pertanyaan), tes tertulis, pemberian nilai, penilaian, dan penentuan hasil akhir.

Kinerja dalam bahasa Inggris disebut job performance dan merupakan derajat keberhasilan seorang karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Kinerja menjadi wujud kompetensi dalam bentuk kerja nyata, yaitu hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaannya (Priansa, 2016). Faktor-faktor yang memdampaki kinerja ialah antara lain: 1) *Quantity of work*. Berkaitan dengan jumlah pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan seorang karyawan dalam jangka waktu tertentu di dalam organisasi. 2) *Quality of work*. Berkaitan dengan pertimbangan keakuratan, ketepatan, kebersihan dan kelengkapan dalam menangani tugas-tugas dalam suatu organisasi. 3) *Dependability*, Berkaitan dengan sejauh mana kemampuan karyawan untuk bekerja secara mandiri dan menyelesaikan tugas seimbang dengan meminimalkan bantuan orang lain.

Kemandirian juga mendeskripsikan kedalaman komitmen yang dimiliki karyawan dalam organisasi tempat mereka bekerja. 1) *Intiative*. Berkaitan dengan pertimbangan kemandirian, fleksibilitas, kemampuan berpikir, dan kemauan untuk bertanggung jawab. 2) *Adaptability*, tentang kemampuan beradaptasi dan mampu mempertimbangkan tanggapan terhadap tuntutan dan kondisi kerja yang berubah. 3) *Cooperation*, Seimbangkan kemampuan untuk bekerja dengan orang lain. Di sini kita juga bisa melihat, tugas apa saja yang termasuk pembalasan lembur yang dilakukan bersama rekan kerja (Mondy, Noe dan Premeaux dalam (Priansa, 2016)). Melalui kinerja yang baik, suatu organisasi akan dapat berkompetisi dengan organisasi lainnya, sehingga organisasi tersebut dapat diakui memiliki kinerja guru yang bermutu. Setiap orang tampil berbeda dari yang lain berdasarkan tingkat pengetahuan, keterampilan, dan motivasi yang dimiliki. Model pemikiran didalam kajian ini.

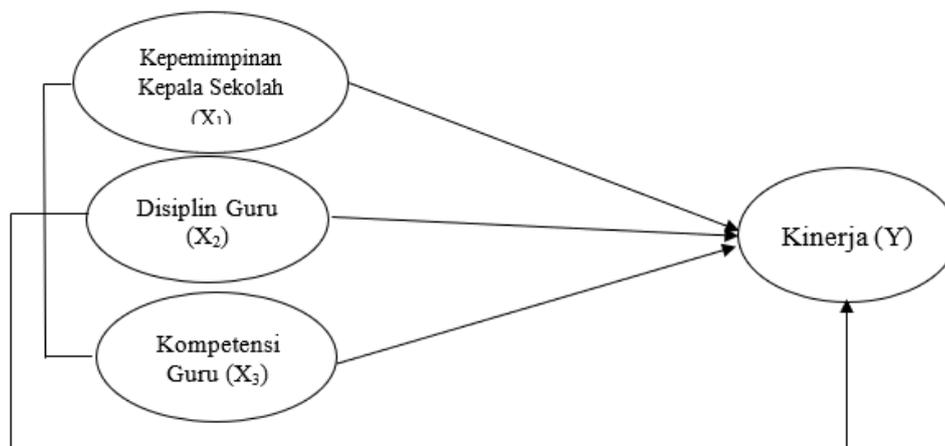


Figure 1. Model Pemikiran

Hipotesis dalam kajian ini ialah

Ho: Kepemimpinan kepala sekolah, disiplin guru, kompetensi guru tidak berpengaruh signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja guru pada SMPN 1 Bangkinang Kota

Ha: Kepemimpinan kepala sekolah, disiplin guru, kompetensi guru berpengaruh signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja guru pada SMPN 1 Bangkinang Kota.

Methods

Penelitian ini menggunakan pendekatan analisis kuantitatif. Jenis data yang dipergunakan dalam kajian ini ialah data primer dan data sekunder yang didapatkan berdasarkan kuesioner, observasi dan wawancara.

Kajian akan dilaksanakan di SMPN 1 Bangkinang Kota selama 2 bulan, mulai bulan Juli hingga Agustus 2021. Populasi kajian ini ialah seluruh guru PNS di SMPN 1 Bangkinang Kota yang berjumlah 76 guru. Sedangkan sampel didalam kajian ini ialah semua guru di SMPN 1 Bangkinang Kota yang diambil sebagai sampel sebanyak 76 guru, sehingga teknik pengambilan sampelnya disebut teknik sensus.

Table 3. Definisi Operasional Variabel Kajian

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
Kinerja guru (Y)	Kinerja ialah perwujudan kemampuan dalam pekerjaan yang sebenarnya dan pencapaian pegawai didalam menjalankan pekerjaannya. (Priansa, 2016).	1. Menyusun program pembelajaran 2. Menjalankan proses Pembelajaran 3. Mengevaluasi 4. Hubungan antar pribadi (Rahajeng, 2017)	Ordinal
Kepemimpinan kepala sekolah (X1)	Kepemimpinan ialah al yang lekat dengan diri seorang pemimpin, seperti karakteristik khusus yakni kepribadian, kemampuan, dan keterampilan. (Busro, 2018)	1. Inovator, 2. Motivator, 3. Supervisor. (Mroni, 2000)	Ordinal

Disiplin Kerja (X₂)	Disiplin ialah rasa sadar serta kerelaan seseorang untuk tidak melanggar segala aturan dan norma sosial yang ada. (Hasibuan, 2012)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tepat waktu didalam bekerja 2. mempergunakan sarana dan prasarana sekolah 3. Hasil memuaskan 4. Tanggung jawab kerja 5. Taat pada peraturan 	Ordinal
Kompetensi (X₃)	Kompetensi ialah sejumlah pengetahuan, keterampilan, dan tingkah laku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh seorang guru atau dosen untuk menjalankan kewajiban profesionalnya. (Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen) (UU No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen, 2005)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Melakukan pemetaan standar kompetensi 2. Menyertakan informasi 3. Menyusun RPS yang tepat, mutakhir. 4. Melakukan evaluasi diri. 5. Memiliki jurnal pembelajaran, 6. Memanfaatkan bukti gambaran kinerjanya. 7. Pengalaman PKB 8. Melakukan kajian, 9. Memanfaatkan TIK 	Ordinal

Teknik analisa data yang dipergunakan dalam kajian menggunakan analisis uji statistik aplikasi SPSS. Sebelum melakukan uji hipotesis dilakukan uji validitas dan reliabilitas serta pengujian asumsi klasik yang terdiri dari uji Normalitas, Uji Multikolinearitas erta uji Heterokedastisitas, dan pada bagian akhir dilakukan uji hipotesis. Pengujian hipotesis dalam kajian ini mempergunakan regresi linear berganda dengan uji simultan (Uji-F) dan uji parsial (uji-t). Persamaan antara lain:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Dimana:

Y= Kinerja Guru;

X1= Kepemimpinan Kepala Sekolah;

X2= Disiplin Kerja guru;

X3= Kompetensi Guru;

α = Konstanta,

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien Regresi,

ϵ = Error Term atau Faktor Pengganggu

Pengujian hipotesis dalam kajian ini ditujukan guna melihat dampak kepemimpinan kepala sekolah, disiplin guru dan kompetensi guru terhadap kinerja guru pada SMPN 1 Bangkinang Kota, baik secara simultan maupun secara parsial, pengujian dilakukan pada alpha 5% ($\alpha = 0.05$).

1. Pengujian Hipotesis Secara Simultan

Pengujian hipotesis secara simultan memperbandingkan nilai F hitung dengan F tabel pada alpha 5% atau memperbandingkan antara nilai signifikansi F hitung dengan alpha. Hasil pengujian ialah jika signifikansi F hitung < alpha ($\alpha=0.05$) dikatakan terdapat dampak signifikansi secara simultan dari variabel kepemimpinan kepala sekolah, disiplin guru dan kompetensi guru terhadap kinerja guru. Jika signifikansi F hitung > alpha ($\alpha=0.05$) dikatakan tidak terdapat dampak signifikansi secara simultan dari variabel kepemimpinan kepala sekolah, disiplin guru dan kompetensi guru terhadap kinerja guru.

2. Pengujian Hipotesis Secara Parsial

Pengujian hipotesis secara parsial dijalankan huna menilai varibel bebas mana yang memiliki dampak paling dominan terhadap variabel terikat dengan memperbandingkan nilai t hitung

eCo-Buss

dengan t tabel pada alpha 5% atau memperbandingkan antara nilai signifikansi t hitung dengan alpha, kriteria pengujian ialah jika signifikansi t hitung < alpha ($\alpha=0.05$) dikatakan terdapat dampak signifikan secara parsial dari variabel kepemimpinan kepala sekolah, disiplin guru dan kompetensi guru terhadap kinerja guru. Jika signifikansi t hitung > alpha ($\alpha=0.05$) dikatakan tidak terdapat dampak signifikan secara parsial dari variabel kepemimpinan kepala sekolah, disiplin guru dan kompetensi guru terhadap kinerja guru.

Results

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu disajikan hasil pengujian validitas dan reliabilitas.

Table 4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Penelitian

No	Variabel	R hitung	Alpha Cronbach	Kesimpulan
X11	Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)	0.507	0.817	Valid dan Reliabel
X12		0.703	0.807	
X13		0.458	0.821	
X14		0.497	0.818	
X15		0.441	0.822	
X16		0.364	0.827	
X17		0.260	0.835	
X18		0.407	0.824	
X19		0.395	0.825	
X110		0.416	0.824	
X111		0.555	0.814	
X112		0.321	0.829	
X113		0.632	0.811	
X114		0.646	0.808	
X21	Disiplin Guru (X2)	0.725	0.866	Valid dan Reliabel
X22		0.630	0.867	
X23		0.556	0.871	
X24		0.434	0.876	
X25		0.630	0.867	
X26		0.296	0.881	
X27		0.238	0.884	
X28		0.412	0.876	
X29		0.400	0.877	
X210		0.556	0.871	
X211		0.500	0.873	
X212		0.347	0.879	
X213		0.567	0.871	
X214		0.636	0.868	
X215	0.725	0.866		
X216	0.630	0.867		
X217	0.556	0.871		
X31	Kompetensi Guru	0.384	0.927	Valid dan Reliabel
X32		0.519	0.925	
X33		0.497	0.925	
X34		0.657	0.923	
X35		0.653	0.923	
X36		0.319	0.928	
X37		0.384	0.927	
X38		0.519	0.925	
X39		0.497	0.925	
X310		0.657	0.923	
X311		0.505	0.925	
X312		0.421	0.926	
X313		0.630	0.924	
X314		0.628	0.923	
X315	0.764	0.923		
X316	0.653	0.923		
X317	0.657	0.923		

X318		0.764	0.923	
X319		0.653	0.923	
X320		0.657	0.923	
X321		0.471	0.926	
X322		0.653	0.923	
X323		0.319	0.928	
X324		0.384	0.927	
X325		0.519	0.925	
X326		0.497	0.925	
X327		0.657	0.923	
Y1	Kinerja Guru	0.431	0.807	Valid dan Reliabel
Y2		0.524	0.789	
Y3		0.490	0.802	
Y4		0.494	0.801	
Y5		0.303	0.818	
Y6		0.362	0.812	
Y7		0.493	0.801	
Y8		0.524	0.798	
Y9		0.527	0.799	
Y10		0.362	0.812	
Y11		0.571	0.797	
Y12		0.555	0.796	

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Nilai R tabel pada alpha 5 % dengan n=76 diperoleh sebesar 1.1876. Dengan demikian nilai r hitung untuk semua pernyataan tersebut lebih besar dari nilai r tabel, sehingga dapat dikatakan bahwa semua item pernyataan dari masing-masing variabel sudah valid. Selanjutnya nilai alpha cronbach`s untuk setiap item yang validi dari masing-masing variabel sudah berada diatas 0.5 dengan demikian dapat dikayakan bahwa semua pernyataan untuk variabel penelitian sudah reliabel.

Pengujian selanjutnya adalah pengujian asumsi klasik. Setelah dilakukan pengujian diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Hasil Pengujian Normalitas

Pengujian dilakukan dengan menggunakan Kurva Normal P-P Plot of Regression Residual Standarized dan diperoleh hasil seperti pada gambar dibawah ini:

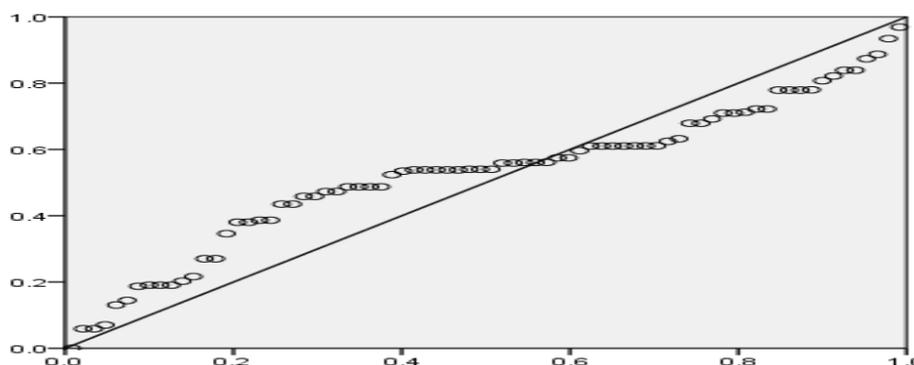


Figure 2. Hasil Pengujian Normalitas

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Dari Figure 2 terlihat bahwa nilai residual regresi linear berganda menyebar disepanjang garis diagonal. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa asumsi normalitas sudah terpenuhi,

2. Hasil Pengujian Multikolinearitas

Pengujian dilakukan dengan memperhatikan nilai Tollerance dan VIF dari persamaan regresi linear berganda. Hasil pengolahan data dapat dilihat dibawah ini:

Table 5. Hasil Pengujian Multikolinearitas

No	Variabel	Nilai Tolerance	Nilai VIF	Kesimpulan
1	Kepemimpinan Kepala Sekolah	0.930	1.075	Bebas Multikolinearitas
2	Disiplin Guru	0.961	1.056	
3	Kompetensi Guru	0.891	1.081	
4	Kinerja Guru	0.941	1.061	

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Dari tabel diatas terlihat bahwa nilai tollerance untuk semua variabel penelitian mendekati 1 dan nilai VIF berada disekitar 1, dengan demikian dikayakan bahwa model bebas dari masalah multikolinearitas.

3. Hasil Pengujian Heterokedastisitas

Pengujian dilakukan dengan grafik scutter plot, dan hasil pengolahan data dapat dilihat pada Figure 3 dibawah ini:

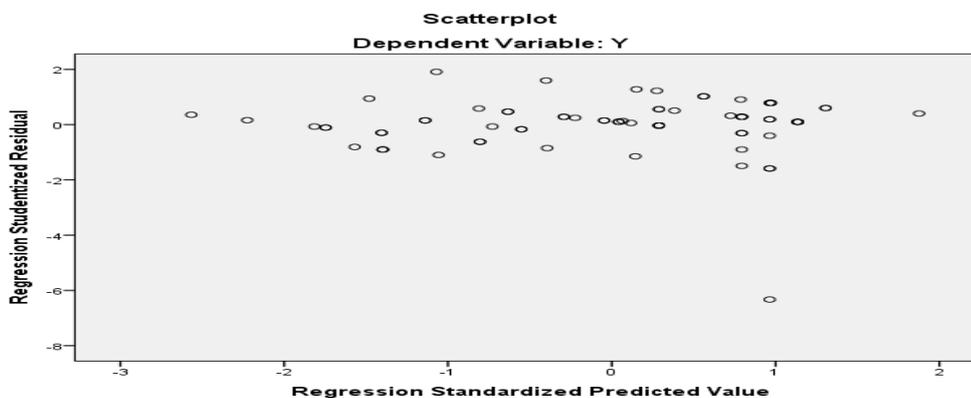


Figure 3. Hasil Pengujian Heterokedastisitas

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Dari gambar diatas, terlihat bahwa data menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa model bebas kasus heterokedastisitas.

Pengujian hipotesis secara simultan dilakukan untuk mengetahui dampak kepemimpinan kepala sekolah (X1), disiplin guru (X2), dan kompetensi guru (X3) secara simultan terhadap kinerja guru (Y). Hasil analisis uji-F secara ringkas dirangkum pada table 6:

Table 6. Hasil Pengujian Hipotesis Secara Simultan

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	63.760	3	21.253	7.257	.000 ^b
	Residual	210.871	72	2.929		
	Total	274.632	75			

Sumber: Pengolahan Data SPSS, 2021

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian pada Tabel 4, memperlihatkan bahwa nilai F-hitung senilai 7,257 lebih besar dari nilai F-tabel senilai 2,730 dengan probabilitas tingkat signifikansi lebih kecil dari tingkat signifikansi yang diharapkan ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian disimpulkan bahwa kompetensi guru, disiplin kerja, dan kepuasan kerja secara simultan berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMPN 1 Bangkinang Kota Kabupaten Kampar.

Guna menilai apakah masing-masing variabel bebas berdampak secara parsial terhadap variabel terikat dilakukan pengujian hipotesis dengan mempergunakan uji-t. Variabel terikat (dependen) dalam kajian ini ialah kinerja guru (Y), sedangkan variabel bebasnya (independen) ialah kepemimpinan kepala sekolah (X1), disiplin guru (X2), dan kinerja guru (X3). Kriteria pengujian ialah apabila tingkat signifikansi t hitung lebih kecil dari 5% ($\alpha = 0,05$) maka dapat dikatakan bahwa terdapat dampak yang signifikan secara parsial dari variabel kepemimpinan kepala sekolah, disiplin guru, dan kompetensi terhadap kinerja guru.

Hasil uji hipotesis secara parsial terlihat didalam table 7:

Table 7. Hasil Pengujian Hipotesis Secara Parsial

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.490	9.137		.929	.356
	Kepemimpinan Kepala Sekolah	-.070	.095	-.084	-7.32	.467
	Disiplin Kerja Guru	.378	.173	.282	2.179	.033
	Kompetensi Guru	.157	.067	.299	2.362	.021

Sumber: Pengolahan Data SPSS, 2021

Berdasarkan table 7, diperoleh nilai Unstandardized Beta Coefficients atau koefisien regresi variabel kepemimpinan kepala sekolah senilai -0,070 dan t-hitung senilai -0,732 dengan probabilitas tingkat signifikansi senilai 0,467 atau lebih besar dari tingkat signifikansi yang diharapkan ($0,467 \geq 0,05$). Sehingga bisa dinilai bahwa kepemimpinan kepala sekolah pada kajian ini tidak berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMPN 1 Bangkinang Kota Kabupaten Kampar. Nilai Unstandardized Beta Coefficients atau koefisien regresi untuk variabel disiplin guru senilai 0,378 dan t-hitung senilai 2, 179 dengan probabilitas tingkat signifikansi senilai 0,03 atau lebih kecil dari tingkat signifikansi yang diharapkan ($0,03 \geq 0,05$). Sehingga bisa dinilai bahwa disiplin guru pada kajian ini berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMPN 1 Bangkinang Kota Kabupaten Kampar.

Sedangkan untuk nilai Unstandardized Beta Coefficients atau koefisien regresi variabel kompetensi guru pada tabel 7 di atas senilai 0,157 dan t-hitung senilai 2,362 dengan probabilitas tingkat signifikansi senilai 0,021 atau lebih besar dari tingkat signifikansi yang diharapkan ($0,021 \geq 0,05$). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kompetensi guru pada kajian ini memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMPN 1 Bangkinang Kota Kabupaten Kampar. Sehingga bisa dinilai bahwa variabel disiplin guru dan kompetensi memiliki dampak positif yang signifikan secara parsial terhadap kinerja guru. Namun, untuk variabel kepemimpinan kepala sekolah tidak memiliki dampak positif yang signifikan secara parsial terhadap kinerja guru.

Pembahasan

Hasil kajian dan hasil uji hipotesis statistik memperlihatkan bahwa di SMPN 1 Bangkinang Kabupaten Kampar kepemimpinan kepala sekolah tidak berdampak positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja guru. Banyak faktor yang menentukan keberhasilan suatu sekolah dalam mencapai tujuan pendidikannya, salah satunya ialah kepemimpinan kepala sekolah. (Daryanto, 2011) mengemukakan, kepemimpinan ialah proses mendorong aktivitas suatu kelompok dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan. Kepala sekolah ialah guru profesional yang bertugas memimpin sekolah tempat berlangsungnya aktivitas pembelajaran, atau tempat berlangsungnya interaksi antara guru dengan siswa.

Kepala sekolah memegang fungsi yang krusial didalam memajukan kehidupan sekolah guna pencapaian tujuan bersama. Kepala sekolah ialah pemimpin pendidikan pada tingkat satuan pendidikan dan harus bertanggungjawab atas kemajuan dan kemunduran sekolah yang dipimpin. Didalam tataran operasional, kepala sekolah menempati di garda paling depan dalam mengkoordinir peningkatan mutu sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah menjadi sebuah pendorong sekolah untuk secara aktif dan efektif mencapai tujuannya.

Prinsipnya pengelolaan sekolah menjadi tugas kepala sekolah dan guru. Akan tetapi, kapabilitas kepemimpinan kepala sekolah sangat mempengaruhi manajemen sekolah yang baik. Tiap kepala sekolah pastinya berkeinginan menciptakan sekolah yang ideal, akan tetapi tidak serta merta sanggup mewujudkannya. Ada bermacam alasan di baliknya. Ketidaksanggupan kepala sekolah untuk membangun sekolah yang ideal terkait pengetahuan, rasa peduli serta komitmen atas pemenuhan tanggungjawabnya. Ada kepala sekolah yang aktif dan inovatif mempelajari segala macam hal agar tercapai visi dan misi mewujudkan sekolah yang ideal, namun ada juga banyak kepala sekolah yang hanya sibuk dengan permasalahan administratif dan finansial yang justru bisa mendelegasikan pada orang lain.

Disamping itu, masalah yang ada ialah kurang optimalnya sumber daya yang terdapat di sekolah. Diantaranya terkait kapabilitas kepemimpinan kepala sekolah (Mulyasa, 2013). Selain itu, kepala sekolah secara umum belum dapat mengoptimalkan fungsinya sebagai inovator, motivator dan supervisor. Faktor lain yang berdampak negatif terhadap kepemimpinan kepala sekolah ialah banyaknya kerja kepala sekolah di luar dari tupoksi formal sebagai kepala sekolah, seperti beban psikologi menghadapi oknum media yang tidak profesional, bahkan terkadang lebih kepada intimidasi dalam mencari suatu informasi. Hal lain ialah evaluasi, baik pemeriksaan keuangan sekolah yang bertubi-tubi, maupun kelengkapan dokumen lainnya mulai dari tingkat bawah, menengah sampai tingkat atas, yang idealnya ketika pemeriksaan telah selesai dilakukan pada tingkat nasional (atas), maka hasil pemeriksaan itu dapat dipergunakan sebagai laporan yang sah apabila ada pemeriksaan di tingkat bawah atau level yang lebih rendah. Sehingga kepala sekolah dan stakeholder tidak selalu disibukkan dengan hal yang bersifat administratif.

Temuan kajian ini sejalan dengan (Al Hadromi, 2017) mengungkapkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah tidak berdampak signifikan terhadap kinerja guru dan staf di beberapa Madrasah Ibtidaiyah Lumajan. Hal ini dikarenakan kepala sekolah kurang memiliki kepemimpinan yang kuat atau didampaki oleh variabel selain yang diteliti, seperti budaya organisasi, yang berarti kepala sekolah hanya memiliki fungsi kepala tata usaha atau struktur organisasi, tetapi perannya tidak kuat. cukup untuk memdampaki kinerja individu dan tim dari masing-masing fakultas dan anggota staf. Namun hasil kajian ini tidak sejalan dengan kajian (Hardono et al., 2017); (Purwoko, 2018); (Elly & Soraya, 2020) menyimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki kinerja berdampak positif dan signifikan.

Hasil kajian dan pengujian hipotesis statistik juga memperlihatkan bahwa disiplin guru berdampak positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja guru di SMPN 1 Kota Bangkinang Kabupaten Kampar. Dampak positif dan signifikan disiplin guru terhadap kinerja guru memperlihatkan bahwa kinerja guru yang baik membutuhkan guru yang disiplin, baik pada tingkat tugas, waktu, sikap, maupun perilaku. Temuan kajian yang dilakukan juga sejalan dan mendukung temuan kajian sebelumnya oleh (Rumbawan, 2009), (Silalahi, 2012), (Eros, 2014) dan didukung oleh (B. P. Silalahi, 2014). Dinilai bahwa disiplin kerja pegawai/guru berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai/guru. Namun kesimpulan kajian ini juga tidak sejalan atau bertentangan dengan (Zahara, 2010) dan (Lestari, 2013) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja pegawai/guru tidak berdampak signifikan terhadap kinerja pegawai/guru.

Disiplin sangat penting didalam melaksanakan tugas dan kewajiban guru, pendidik dan pembimbing siswa. Disiplin yang lebih tinggi akan meningkatkan kinerja profesional karena guru dengan pemahaman disiplin yang baik dapat mengikuti aturan dan langkah-langkah strategis

didalam aktivitas pembelajaran. Kemampuan seorang guru untuk memahami aturan dan menegakkan aturan yang benar, baik dalam hubungannya dengan seluruh sekolah dan di dalam kelas, sangat membantu dalam mencoba mengajar siswa ke arah yang lebih baik. Disiplin guru ialah bagian yang tidak dapat dipisahkan dari pelaksanaan tugas dan kewajiban. Hasil kajian dan hasil uji hipotesis statistik memperlihatkan bahwa kompetensi guru berdampak positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja guru di SMPN 1 Kota Bangkinang Kabupaten Kampar. Dampak positif yang signifikan kompetensi guru terhadap kinerja guru memperlihatkan bahwa guru yang kompeten diperlukan untuk mencapai tingkat kinerja guru yang tinggi. Kesimpulan yang ditarik dari hasil kajian yang dilakukan juga sejalan dan mendukung temuan kajian sebelumnya yang dilakukan oleh (Iskandar & Juhana, 2014), (Wahyuni, 2013), (Hondo, 2013), (Lestari, 2013) dan (Herianto, 2011), menyimpulkan bahwa kompetensi staf/fakultas berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja staf/fakultas. Namun hasil kajian tidak sesuai atau bertentangan dengan temuan sebelumnya oleh (Arifin, 2015) yang menyimpulkan bahwa kompetensi berdampak positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja guru, sehingga tidak berdampak terhadap kinerja guru berdampak besar.

Kompetensi guru erat kaitannya dengan kinerja guru. Ada norma/standar tertentu untuk kinerja guru. Kinerja guru bisa dinilai serta diukur terhadap norma/standar kompetensi yang wajib dipunyai setiap guru, meliputi kompetensi profesional, pedagogik, personal, dan sosial. Kompetensi keempat dipadukan dengan kinerja guru. Supaya bisa melaksanakan tugas dan fungsinya dengan lebih baik untuk meningkatkan kinerja, guru harus memiliki kompetensi yang harus dikuasai sebagai jabatan profesional. Oleh karena itu, saya berharap para guru dapat lebih meningkatkan kemampuannya dan meningkatkan kinerjanya. Dampak positif kompetensi terhadap kinerja pada guru-guru di SMPN 1 Bangkinang Kota juga cenderung terdampak oleh beberapa hal diantaranya kualifikasi pendidikan beberapa orang guru sudah ada yang magister, tentunya tingkat kualifikasi pendidikan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja, karena tingkat keilmuan guru tersebut lebih baik dan lebih dalam dibandingkan keilmuan guru-guru yang masih strata satu. Selain itu, guru-guru di SMPN 1 Bangkinang Kota sudah 90% lebih memiliki sertifikat pendidik yang mengindikasikan.

Conclusion

Kajian ini menguji pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja dan komitmen guru terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini ialah terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah, disiplin guru, dan kompetensi guru, secara simultan terhadap kinerja guru SMPN 1 Bangkinang Kota Kabupaten Kampar. Namun, bukti empiris menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah secara parsial tidak berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMPN 1 Bangkinang Kota Kabupaten Kampar. Sedangkan secara parsial disiplin kerja dan kompetensi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru. Terdapat dampak positif dan signifikan kompetensi guru terhadap kinerja guru pada SMPN 1 Bangkinang Kota Kabupaten Kampar Disiplin kerja guru lebih dominan memdampaki inerja guru pada SMPN 1 Bangkinang Kota Kabupaten Kampar.

Penelitian ini memiliki keterbatasan yaitu variabel yang diteliti hanya beberapa variabel kepemimpinan, disiplin kerja, dan kompetensi guru. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian untuk menguji variabel lain yaitu antara lain motivasi, reward dan professional guru. Hasil studi ini memberikan kontribusi kepada pimpinan sekolah dan pemerintah untuk memperhatikan dan meningkatkan berbagai factor yang relevan terhadap kinerja guru.

References

- Al Hadromi, F. (2017). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Motivasi, Kedisiplinan dan Kinerja Guru di SD Islam Lumajang. *BISMA: Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 11(1), 109–123.
- Arifin, H. M. (2015). The Influence of Competence, Motivation, and Organisational Culture to High School Teacher Job Satisfaction and Performance. *International Education Studies*, 8(1), 38–45.
- Asmiarsih, T. (2006). Pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai badan kepegawaian daerah kabupaten Brebes. In *Skripsi*. Universitas Negeri Semarang.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Prenada Media.
- Daryanto. (2011). *Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin Pembelajaran*. Penerbit Gava Media.
- Dhermawan, A., Sudibya, I. G. A., & Utama, I. W. M. (2012). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai di lingkungan kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, Dan Kewirausahaan*, 6(2), 173–184.
- Elly, Y., & Soraya, J. (2020). Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Sekolah terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Penelitian Dan Pendidikan IPS*, 14(2), 55–61.
- Eros, E. (2014). Pengaruh motivasi dan kedisiplinan kerja guru terhadap kinerja guru di smp negeri kecamatan brebes kabupaten brebes jawa tengah. *Jurnal Administrasi Publik Dan Birokrasi*, 1(1), 72280.
- Hardono, H., Haryono, H., & Yusuf, A. (2017). Kepemimpinan kepala sekolah, supervisi akademik, dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja guru. *Educational Management*, 6(1), 26–33.
- Hasibuan, M. S. (2012). *Manajemen SDM* (Edisi Revi). Bumi Aksara.
- Herianto, E. (2011). *Pengaruh Kompetensi, Pemberdayaan, Kepuasan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Keuangan, Sekretariat Kementerian XXX*. Universitas Terbuka.
- Hondo, S. M. (2013). *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kiberja Guru di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumba Barat Daya (Implementasi Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 74 Tahun 2008 Tentang guru)*. Universitas Terbuka.
- Ilmi, M. U. (2016). *Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Deskriptif di Biro Administrasi Kemasyarakatan Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Timur)*. Universitas Airlangga.
- Iskandar, S., & Juhana, E. (2014). Pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja serta implikasinya pada kinerja guru di SDN Baros Mandiri 5 Kota Cimahi. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 8(2).
- Lestari, E. Y. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus di SMA 11 Semarang). *Journal.USM.Ac.Id*, 2(6), 49–64.
- Permendikbud No. 35 Tahun 2010 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya, peraturan.bpk.go.id (2010). <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/163916/permendikbud-no-35-tahun-2010>
- Muharlisiani, L. T., Soesatyo, Y., Khamidi, A., Hariyati, N., Bariroh, S., Noerhartati, E., Sugiono, J., & Jatiningrum, C. (2021). Environmental Caring Through Character Education In Vocational School. *IJEED International Journal Of Entrepreneurship And Business Development* EISSN 2597-4785 PISSN 2597-4750, 4(1), 41–46. <https://doi.org/https://Doi.Org/10.29138/Ijebd.V4i1.1224>
- Mulyasa, E. (2013). *Kompetensi, Konsep, Karakteristik dan Implementasi*. Remaja Rosdakarya.
- Panggabean, M. S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Ghalia Indonesia.
- UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, (2003). <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/43920/uu-no-20-tahun-2003>

- UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, peraturan.bpk.go.id (2005).
<https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/40266/uu-no-14-tahun-2005>
- UU No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, (2014).
<https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/38685/uu-no-23-tahun-2014>
- Priansa, D. J. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Penerbit Alfabeta.
- Purwoko, S. (2018). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, komitmen guru, disiplin kerja guru, dan budaya sekolah terhadap kinerja guru SMK. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 6(2), 150–162.
- Rahajeng, M. (2017). *The students perceptions on the use of video camera in microteaching classess of english language education study program Sanata Dharma University*. Sanata Dharma University.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2011). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan* (Cetakan Pe). PT. Raja Grafindo Persada.
- Rumbawan, G. (2009). *Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Pasar Srinadi Kabupaten Klungkung*. Universitas Terbuka.
- Serdamayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Munandar Maju.
- Siagan, S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Pert). Bumi Aksara.
- Silalahi, O. M. (2012). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Kategori SSN di Kabupaten*. Universitas Terbuka.
- Tohardi, A. (2019). *Pengantar Metodologi Penelitian Sosial+ Plus*. Tanjungpura University Press.
- Wahjosumidjo. (1999). *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritis dan Permasalahannya*. Grafindo.
- Wahyuni, S. (2013). *Pengaruh Kompetensi Guru dalam Pembelajaran terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di kecamatan Pelapat Ilir Kabupaten Bungo*. Universitas Terbuka.
- Zahara, R. (2010). Disiplin kerja, dan Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. *Koleksi Perpustakaan Universitas Terbuka, Pangkal Pinang*.
- Zamroni. (2000). *Paradigma Pendidikan Masa Depan*. Bigraf Publishing.