



Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Pengalaman Mengajar, dan Disiplin Terhadap Kinerja Guru

Muhamad Awaludianto¹⁾, Nasruji²⁾

Email: nasruji@yahoo.com (correspondent author)²⁾

Program Studi Magister Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Riau Kepulauan, Batam, Indonesia¹⁾

Program Studi Pendidikan Sejarah, FKIP, Universitas Riau Kepulauan, Batam, Indonesia²⁾

Info Artikel

Diserahkan Nop 2020
Diterima Des 2020
Diterbitkan Juni 2021

Kata Kunci:
Kepemimpinan
Kepala Sekolah,
Pengalaman
Mengajar,
Disiplin Kerja,
Kinerja Guru

*Keywords: Principal
Leadership, Teaching
Experience, Work
Discipline, Teacher
Performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Kepemimpinan Kepala sekolah, motivasi, disiplin, kemampuan dan pengalaman mengajar dalam mempengaruhi kinerja guru. Jenis penelitian ini termasuk pada penelitian kuantitatif. Populasi penelitian adalah seluruh Guru Sekolah di Kecamatan Sagulung yang berjumlah 120 guru. Sampel penelitian sebanyak 120 guru dengan Teknik sampling sensus. Hasil penelitian ini Kepemimpinan Kepala Sekolah Pengalaman mengajar dan disiplin, kemampuan mengajar berpengaruh signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja guru.

Abstract

This study aims to analyze the effect of principal's leadership, motivation, discipline, ability and teaching experience in influencing teacher performance. This type of research is included in quantitative research. The research population was all school teachers in Sagulung sub-district, totaling 120 teachers. The research sample was 120 teachers with census sampling technique. The results of this study were Principal Leadership Teaching experience and discipline, teaching ability had a significant partial and simultaneous effect on teacher performance.

Alamat Korespondensi:
Gedung Program Pascasarjana Unrika
E-mail: jurnal.mob@gmail.com

PENDAHULUAN

Pemerintah Indonesia dalam upaya meningkatkan pendidikan bagi warga negaranya tidak henti-hentinya melakukan berbagai kegiatan dan menyediakan fasilitas pendukungnya termasuk memberlakukannya Undang-Undang No. 14 tahun 2005 tentang guru. Seperti yang disampaikan dalam penjelasan umum atas Undang-Undang No. 14 tahun 2005, Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menyatakan bahwa tujuan pendidikan nasional adalah untuk melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial. Untuk mewujudkan tujuan nasional tersebut, pendidikan merupakan faktor yang sangat menentukan.

Pada Pasal 31 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 mengamanatkan bahwa (1) Setiap warga Negara berhak mendapat pendidikan; (2) Setiap warga negara wajib mengikuti pendidikan dasar dan pemerintah wajib membiayainya; (3) Pemerintah mengusahakan dan menyelenggarakan satu sistem pendidikan nasional, yang meningkatkan keimanan dan ketaqwaan serta ahlak mulia dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, yang diatur dengan Undang-Undang; (4) Negara memprioritaskan anggaran pendidikan sekurang-kurangnya 20 % (dua puluh persen) dari anggaran pendapatan dan belanja negara serta dari anggaran pendapatan dan belanja daerah untuk memenuhi kebutuhan penyelenggaraan pendidikan nasional; dan (5) Pemerintah memajukan ilmu pengetahuan dan teknologi dengan menjunjung tinggi nilai agama dan persatuan bangsa untuk kemajuan peradaban serta kesejahteraan umat manusia.

Sumber daya manusia yang unggul merupakan persyaratan utama bagi terwujudnya bangsa dan negara yang maju. Berapapun besar sumber daya alam, modal sarana prasarana yang tersedia, pada akhirnya ditangan sumber daya manusia yang handal target pembangunan bangsa dan negara dapat dicapai. Dalam perspektif berpikir seperti ini, suatu bangsa tak dapat mencapai kemajuan tanpa adanya suatu sistem pendidikan yang baik.

Pendidikan adalah modal dasar untuk menciptakan sumber daya manusia yang unggul. 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. Untuk berkembang tentunya harus ada proses perubahan. Pengembangan ini hendaknya bertolak dari hal-hal yang menyebabkan organisasi tersebut tidak dapat berfungsi dengan sebaik yang diharapkan. Dalam konsepsi pengembangan kelembagaan tercermin adanya upaya untuk memperkenalkan perubahan cara mengorganisasikan suatu lembaga,

struktur, proses dan sistem lembaga yang bersangkutan sehingga lebih dapat memenuhi misinya. Oleh karena itu, perubahan yang terjadi pada lembaga sekolah harus meliputi seluruh komponen yang ada di dalamnya.

Perubahan tersebut terjadi dalam struktur, proses, ketenagaan dan sistem suatu lembaga serta proses perubahan itu sendiri, menyangkut bagaimana sekolah sebagai lembaga diorganisasikan sehingga mampu mengemban misinya dengan baik. Dalam proses perubahan tersebut individu organisasi dan lembaga meningkatkan kemampuan dan performancenya sehubungan dengan tujuan, sumber-sumber, dan lingkungannya. Perubahan tidak akan berjalan tanpa dukungan dari sumber daya manusia yang merupakan aset yang dapat memberikan kontribusi lebih dalam pencapaian tujuan organisasi. Guru merupakan salah satu SDM yang berada di sekolah. Kinerja guru di sekolah mempunyai peran penting dalam pencapaian tujuan 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. Perhatian pemerintah terhadap pendidikan sudah disosialisasikan, anggaran pendidikan yang diamanatkan Undang-Undang 20 % sudah mulai dilaksanakan. Maka kinerja guru tentunya akan menjadi perhatian semua pihak. Guru harus benar-benar kompeten di bidangnya dan guru juga harus mampu mengabdikan secara optimal. Kinerja guru yang optimal dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal.

Keberhasilan prestasi sekolah ditentukan oleh berbagai faktor, diantaranya kepemimpinan kepala sekolah. Syafarudin (2012) mengemukakan bahwa: "kepemimpinan sebagai kemampuan mempengaruhi atau mendorong seseorang atau sekelompok orang agar bekerja secara sukarela untuk mencapai tujuan tertentu atau sasaran dalam situasi tertentu". Rusyan (2011) mengungkapkan bahwa: Kepemimpinan kepala sekolah memberikan mampu motivasi kerja bagi peningkatan produktivitas kerja guru dan hasil belajar siswa. Menurut Mulyasa (2011) Kepala sekolah sedikitnya mempunyai peran dan fungsi sebagai Edukator, Manajer, Administrator, Supervisor, Leader, Inovator dan Motivator

Kemampuan yang harus diwujudkan kepala sekolah sebagai pimpinan dapat dianalisis dari kepribadian, pengetahuan terhadap kependidikan, visi dan misi sekolah, kemampuan mengambil keputusan, dan kemampuan berkomunikasi. Kepribadian kepala sekolah sebagai *leader* akan tercermin dalam sifat-sifat (1) jujur, (2) percaya diri, (3) tanggung jawab, (4) berani mengambil resiko dan keputusan, (5) berjiwa besar, (6) emosi yang stabil, (7) teladan.

Implementasi kemampuan yang harus dimiliki kepala sekolah terwujud dalam pelaksanaan tugas-tugasnya antara lain menyusun perencanaan, mengorganisasikan kegiatan, mengarahkan kegiatan, mengkoordinasikan kegiatan, melaksanakan pengawasan, melakukan evaluasi terhadap kegiatan, menentukan kebijaksanaan, mengadakan rapat, mengambil keputusan, mengatur pembelajaran dan mengadakan hubungan masyarakat. Selain itu tugas menyelenggarakan administrasi antara lain menyusun perencanaan, pengorganisasian, pengarahan keuangan, penyusunan kurikulum, penanganan kesiswaan, sarana prasarana, kepegawaian, dan lain-lain. Kepemimpinan kepala sekolah adalah cara atau usaha kepala sekolah dalam mempengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan dan

menggerakkan guru, siswa, orang tua siswa dan pihak lain yang terkait untuk bekerja atau berperan serta guna mencapai tujuan yang ditetapkan..

Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru menurut Uben dan Hughes berupa penciptaan iklim sekolah yang dapat memacu atau menghambat efektifitas kerja guru. Sebagai pemimpin suatu instansi pendidikan, kepala sekolah harus menjadi motor penggerak bagi berjalannya proses pendidikan.

Kepala sekolah selalu berupaya mencurahkan kemampuannya dalam menjalankan tugasnya untuk mencapai tujuan. Kemampuan yang harus dimiliki seorang pemimpin dalam hal ini kepala sekolah adalah memiliki kepribadian yang menjadi teladan bagi bawahannya, kemampuan memotivasi, pengambilan keputusan, komunikasi dan pendelegasian wewenang.

Sementara itu yang dapat meningkatkan kinerja guru adalah pengalaman mengajar. Seorang guru dapat bekerja secara profesional jika guru tersebut memiliki pengalaman mengajar. Pegawai/guru yang memiliki pengalaman mengajar biasanya akan melaksanakan tugasnya dengan penuh semangat dan energik, karena ada motif-motif atau tujuan tertentu yang melatarbelakangi tindakan tersebut. Motif itulah sebagai faktor pendorong yang memberi kekuatan kepadanya, sehingga ia mau dan rela bekerja keras.

Hal itu dibuktikan berdasarkan hasil penelitian Handayani (2011), yang berjudul “Kinerja Guru Ditinjau dari Pengalaman Mengajar, Motivasi Guru dan Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah Se Kecamatan Margoyoso Pati Tahun 2010/2011” membuktikan bahwa ada pengaruh antara kinerja guru ditinjau dari pengalaman mengajar, motivasi guru dan persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah dengan hasil nilai probabilitas signifikansi $< \alpha$ yaitu $0,000 < 0,05$.

Pada sisi lain faktor disiplin juga berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru. Simamora (2016) 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”. Davis (2013) menyatakan disiplin kerja sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman dipandang erat keterkaitannya dengan kinerja.

Pernyataan tersebut didukung oleh pendapat Malthis dan Jackson bahwa disiplin kerja berkaitan erat dengan perilaku karyawan dan berpengaruh terhadap kinerja. Kepemimpinan kepala sekolah adalah motivator bagi kepatuhan diri pada disiplin kerja para guru. Walaupun disiplin ini hanya merupakan salah satu bagian dari ciri kinerja guru dan berkaitan dengan prosentasi kehadiran, ketidakpatuhan pada aturan, menurunnya produktivitas kerja dan apatis, tetapi ternyata hal ini membawa dampak yang sangat besar terutama pada sistem pendidikan kita yang masih memerlukan keberadaan guru secara dominan dalam proses pembelajaran. Pada tahap inilah kepemimpinan kepala sekolah dituntut untuk mampu memimpin atau mengelola sekolah, juga dituntut untuk mampu menciptakan suasana yang kondusif di lingkungan kerja (*climate-maker*) sehingga dapat mencegah timbulnya disintegrasi dan mampu memberikan dorongan agar semua komponen yang ada di sekolah bersatu mencapai tujuan yang ingin dicapai.

Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut: Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, pengalaman, disiplin, motivasi terhadap kinerja guru secara parsial dan simultan.

TINJAUAN PUSTAKA

Tinjauan umum tentang kinerja

Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan (Sulistiyorini, 2011).

Kepemimpinan Kepala Sekolah

Sekolah efektif menunjukkan bahwa peran kepala sekolah sedemikian penting untuk menjadikan sebuah sekolah pada tingkatan yang efektif, Sagala (2015).

Pengalaman Mengajar

Menyatakan bahwa “pengalaman mengajar adalah lamanya guru mengajar pelajaran. Seorang guru yang banyak pengalamannya dalam mengajar akan lebih mudah dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar akan lebih berkualitas” (Suyitno, 2017).

Disiplin Kerja

Disiplin merupakan peraturan-peraturan yang secara eksplisit perlu juga mencakup sanksi-sanksi yang akan diterima jika terjadi pelanggaran terhadap ketentuan-ketentuan tersebut, Prijodarminto (2012).

Metode Penelitian

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian adalah seluruh guru sekolah dasar di kecamatan Sagulung yang berjumlah 120, dengan sampel penelitian sebanyak 120 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah Teknik sampling sensus.

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif, yaitu penelitian terhadap masalah-masalah berupa fakta-fakta saat ini dari suatu populasi. Tujuan dari penelitian deskriptif adalah untuk menguji hipotesis atau menjawab pertanyaan yang berkaitan dengan *current status* dari subyek yang diteliti dan menggunakan metode kuantitatif untuk mencari pengaruh antar variabel yang diteliti.

Variable Penelitian

Untuk memperjelas dalam pengumpulan data dan pengujian hipotesis perlu dikemukakan batasan-batasan konsep variabel, dimansi (*subvariabel*) dan indikator-indikatornya. Hal ini untuk memudahkan jenis data primer dan / atau sekunder, sifat data kualitatif dan / atau kuantitatif dan skala ukurannya nominal/ordinal/ratio.

Instrumen Penelitian

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey, yaitu teknik pengumpulan dan analisis data berupa opini dari subyek yang diteliti melalui kuesioner, wawancara dan observasi.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari kuesioner, wawancara dan observasi. Kuesioner dimaksudkan untuk memperoleh

data tentang kepemimpinan, disiplin, pengalaman mengajar dan kinerja guru. Sementara wawancara dimaksudkan untuk memperoleh data keempat variabel penelitian yang tidak dapat dijangkau dengan teknik kuesioner.

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah instrument yang digunakan sudah tepat mengukur apa yang seharusnya diukur atau belum, sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi validitas suatu test, maka alat test tersebut akan semakin tepat mengenai sasaran. Nilai validitas pada dasarnya adalah nilai korelasi. Oleh karena itu, untuk menguji validitas dilakukan dengan teknik korelasi item total yang merupakan dasar dari korelasi *pearson*.

Adapun rumus korelasi *pearson* adalah:

$$r_{xy} = \frac{N\Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{N\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2\}\{N\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r = korelasi validitas item yang dicari

x = skor yang diperoleh subyek dari seluruh item

y = skor total yang diperoleh subyek dari seluruh item

Σx = jumlah skor dalam distribusi x

Σy = jumlah skor dalam distribusi y

Σx^2 = jumlah kuadrat skor dalam distribusi x

Σy^2 = jumlah kuadrat skor dalam distribusi y

N = jumlah responden

Menurut Sugiono (2017), apabila korelasi tiap faktor (r_{xy}) tersebut positif dan besarnya $> 0,3$ maka faktor tersebut merupakan *construct* yang kuat (valid), demikian pula sebaliknya, jika $r_{xy} < 0,3$ maka dikatakan tidak valid.

Reliabilitas

Reliabilitas adalah tingkat kepercayaan terhadap hasil suatu pengukuran. Pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi merupakan pengukuran yang mampu memberikan hasil ukur terpercaya (*reliable*). Reliabilitas (*reliability*, kepercayaan) menunjuk pada pengertian apakah sebuah instrumen dapat mengukur sesuatu yang diukur secara konsisten dari waktu ke waktu. Dalam penelitian ini pengujian reliabilitas yang digunakan adalah dengan *internal konsisten*. Maksud dari *internal konsisten* adalah dengan cara mencobakan instrumen sekali saja, kemudian yang diperoleh dianalisa dengan teknik tertentu (Sugiyono, 2011). Salah satu uji untuk menentukan instrumen yang berupa soal uraian atau jenis data interval/essay yaitu dengan menggunakan rumus *Alfa Cronbach*.

Rumus koefisien Alfa Cronbach sebagai berikut :

$$r_{11} = \left(\frac{k}{(k - 1)} \right) \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t} \right)$$

Keterangan :

r_{11} = Nilai reliabilitas.

K = Jumlah item

$\sum S_i^2$ = Jumlah varians skor tiap-tiap item

S_t = varians total

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Data

Untuk mengungkap pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, pengalaman mengajar dan disiplin kerja terhadap kinerja guru dilakukan pengujian hipotesis menggunakan analisis jalur. Variabel penelitian kepemimpinan kepala sekolah, pengalaman mengajar, disiplin kerja dan kinerja guru diukur melalui indikator yang dijabarkan dalam kuesioner penelitian. Data variabel penelitian yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner memiliki skala ukur ordinal. Untuk memenuhi syarat data dalam perhitungan analisis jalur sekurang-kurangnya mempunyai skala pengukuran interval terhadap data yang diperoleh dari kuisisioner terlebih dahulu ditransformasikan menjadi skala interval menggunakan *Method of Successive Interval* (MSI). Hasil data interval dapat dilihat pada lampiran. Menggunakan data dengan skala ukur interval yang diperoleh dari kuesioner penelitian selanjutnya diperoleh skor untuk setiap variabel yang digunakan dalam analisis data. Skor untuk masing-masing variabel merupakan total skor item.

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui besar pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, pengalaman mengajar dan disiplin terhadap kinerja guru. Pada penelitian ini variabel kepemimpinan kepala sekolah, pengalaman mengajar dan disiplin kerja sebagai variabel sebab (eksogenus variabel) dan kinerja guru sebagai variabel akibat (endogenus variabel). Langkah awal dalam perhitungan adalah mengetahui besaran korelasi antar variabel. Perhitungan ini menggunakan bantuan program SPSS 20. Hasil perhitungan korelasi antar variabel yang diteliti dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1 Correlations

		Kepemimpinan_ Kepala_Sekolah	Pengalaman_ mengajar	Disiplin _
Kepemimpinan_ kepala _Sekolah	Pearson Correlation	1	.278*	.655**
	Sig. (2-tailed)		.012	.000
	N	81	81	81
Pengalaman_mengajar	Pearson orrelation	.278*	1	.360**
	Sig. (2-tailed)	.012		.001
	N	81	81	81
Disiplin	Pearson Correlation	.655**	.360**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	
	N	81	81	81

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

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

1. Korelasi antara Kepemimpinan kepala Sekolah dengan Pengalaman Mengajar

Berdasarkan perhitungan diperoleh angka korelasi antara variabel

Tabel 2 Correlations

	Kepemimpinan_Kepala_Sekolah	Pengalaman_Mengajar	Disiplin_Kerja	Kinerja_Guru
Kepemimpinan_Kepala_Sekolah	1	.278*	.655*	.665**
		.012	.000	.000
	N	81	81	81
Pengalaman_Mengajar	.278*	1	.360*	.369**
		.012	.001	.001
	N	81	81	81
Disiplin_Kerja	.655**	.360**	1	.854**
		.000	.001	.000
	N	81	81	81
Kinerja_Guru	.665**	.369**	.854*	1
		.000	.001	.000
	N	81	81	81

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

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

Kepemimpinan kepala Sekolah dengan Pengalaman Mengajar sebesar 0,278. Untuk menafsirkan angka tersebut digunakan kriteria sbb :

- 0 - 0,250 = Korelasi sangat kuat
- 0,251 - 0,500 = Korelasi cukup
- 0,501 - 0,750 = Korelasi kuat
- 0,751 - 1 = Korelasi sangat kuat

2. Korelasi antara Kepemimpinan kepala Sekolah dengan Disiplin Kerja

Berdasarkan perhitungan diperoleh angka korelasi antara variabel Kepemimpinan kepala Sekolah dengan Disiplin Kerja sebesar 0,655. Korelasi sebesar 0,655 mempunyai maksud hubungan antara kepemimpinan kepala Sekolah dengan Disiplin Kerja kuat dan searah (karena hasilnya positif). Searah artinya jika Kepemimpinan kepala Sekolah tinggi, maka disiplin Kerja juga tinggi. Korelasi dua variabel bersifat signifikan karena angka signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$.

3). Korelasi antara Pengalaman Mengajar dengan Disiplin

Berdasarkan perhitungan diperoleh angka korelasi antara variabel pengalaman mengajar dengan disiplin kerja sebesar,360. Korelasi sebesar 0,360 mempunyai maksud hubungan antara pengalaman mengajar dengan disiplin kerja kuat dan searah (karena hasilnya positif). Searah artinya jika pengalaman mengajar tinggi, maka disiplin Kerja juga tinggi. Korelasi dua variabel bersifat signifikan karena angka signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$.

a. Pengaruh secara parsial

Koefisien jalur diperoleh berdasarkan korelasi antar variabel. Dengan melalui perhitungan SPSS diperoleh koefisien jalur kepemimpinan kepala sekolah, pengalaman mengajar dan disiplin kerja terhadap kinerja guru sebagai berikut:

1). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil perhitungan dengan SPSS 20 diperoleh angka korelasi sebesar 0,665 dan apabila dideterminasikan menghasilkan nilai 44,25%, artinya terdapat korelasi yang kuat dan besarnya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 0,665 atau 44,25%

2). Pengaruh Pengalaman Mengajar Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil perhitungan dengan SPSS 20 diperoleh angka korelasi sebesar 0,369 dan apabila dideterminasikan menghasilkan nilai 13,61%, artinya terdapat korelasi yang lemah dan besarnya pengaruh pengalaman mengajar sekolah terhadap kinerja guru sebesar 0,369 atau 13,61%.

3). Pengaruh Antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil perhitungan dengan SPSS 20 diperoleh angka korelasi sebesar 0,854 dan apabila dideterminasikan menghasilkan nilai 72,90%, artinya terdapat korelasi yang sangat kuat dan besarnya pengaruh pengalaman mengajar sekolah terhadap kinerja guru sebesar 0,854 atau 2,90%.

c. Pengaruh Secara Simultan

Pengaruh secara gabungan antara kepemimpinan kepala sekolah, pengalaman mengajar, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru sebagai berikut:

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.867 ^a	.752	.743	4.01156

Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Pengalaman_mengajar, Kepemimpinan kepala_Sekolah

Besarnya angka korelasi secara bersama-sama adalah 0,867. Angka tersebut dapat digunakan untuk melihat besarnya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah,

pengalaman mengajar, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru dengan cara menghitung koefisien determinin (KD) dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,752 \times 100\%$$

$$KD = 75,200\%$$

Angka tersebut mempunyai maksud bahwa pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, pengalaman mengajar, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru adalah 75,200%. Adapun sisanya sebesar 24,800% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

d. Persamaan Regresi Ganda

Tabel 3 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6.322	5.224		1.210	.230
Kepemimpinan_kepala_Sekolah	.190	.079	.180	2.396	.019
Pengalaman_mengajar	.039	.038	.062	1.022	.310
Disiplin_Kerja	.906	.098	.714	9.215	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Guru

persamaan regresi ganda dari tabel di atas sebagai berikut :

$$\bar{Y} = 0,180 X_1 + 0,062 X_2 + 0,714 X_3 + C$$

Kesimpulan :

- Pengaruh variabel kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 0,665 atau 44.20%
- Pengaruh variabel pengalaman mengajar terhadap kinerja guru sebesar 0,369 atau 13,61%
- Pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja guru sebesar 0,854 atau 72,93%
- Pengaruh secara bersama-sama (gabungan) antara kepemimpinan kepala sekolah, pengalaman mengajar, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru sebesar 0,867 atau 75,20%
- Pengaruh lain diluar penelitian ini sebesar 0,258 atau 25,800%
- Korelasi antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap pengalaman mengajar sebesar 0,278.
- Korelasi antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap disiplin kerja sebesar 0,655
- Korelasi antara pengalaman mengajar terhadap disiplin kerja sebesar 0,360

Pembahasan

a. Kepemimpinan Kepala Sekolah (X₁)

Berdasarkan tanggapan hasil responden tentang kepemimpinan kepala sekolah (X₁), diperoleh skor rata-rata sebesar 4.38 (tabel 4.81) sesuai dengan kriteria penafsiran (tabel 4.82) yang dikemukakan Sugiyono (2004:66) berada diantara hubungan 4.2 - 5.0 maka gambaran kepemimpinan kepala sekolah di sekolah sekecamatan sagulung kota Batam termasuk kategori sangat baik. Hal ini berarti pola kepemimpinan kepala sekolah yang ditampilkan sudah sangat baik dan pemahaman terhadap tugas dan peranannya sebagai seorang pemimpin cukup memadai. Tanpa adanya pemahaman tentang kepemimpinan maka tujuan yang diharapkan sulit dicapai. Peran dan fungsi yang harus dilaksanakan oleh kepala sekolah sebagai seorang pemimpin seperti yang dijelaskan oleh Mulyasa (2009:98) diantaranya sebagai edukator, manajer, administrator, supervisor, leader, inovator dan motivator.

b. Pengalaman mengajar (X₂)

Berdasarkan tanggapan hasil responden tentang pengalaman mengajar (X₂), diperoleh skor rata-rata sebesar 3,48 (tabel 4.81) sesuai dengan kriteria penafsiran (tabel 4.82) yang dikemukakan Sugiyono (2004 : 66) berada diantara hubungan 3.4 - 4.1 maka gambaran pengalaman mengajar termasuk kategori baik.

c. Disiplin Kerja (X₃)

Berdasarkan tanggapan hasil responden tentang disiplin kerja (X₃), diperoleh skor rata-rata sebesar 4.36 (tabel 4.81) sesuai dengan kriteria penafsiran (tabel 4.82) yang dikemukakan Sugiyono (2004: 66) berada diantara hubungan 4.2 - 5.0 maka gambaran disiplin kerja termasuk kategori sangatbaik.

Hal ini berarti disiplin kerja guru di sekolah sekecamatan sagulung kota Batam sudah sangat baik.

d. Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan tanggapan hasil responden tentang kinerja guru (Y), diperoleh skor rata-rata sebesar 4.37(tabel 4.81) sesuai dengan kriteria penafsiran (tabel 4.82) yang dikemukakan Sugiyono (2004 : 66) berada diantara hubungan 4.2 - 5.0 maka gambaran kinerja guru termasuk kategori sangat baik.

Tenaga pendidik atau guru merupakan tulang punggung sekolah dalam menjalankan proses kegiatan pembelajaran. Oleh karena itu tinggi rendahnya prestasi siswa tidak terlepas dari kinerja gurunya.

Kinerja guru dapat diukur dari cara guru tersebut mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan, mengevaluasi siswa. Selain itu kinerja gurupun diakibatkan oleh faktor lain diantaranya kepemimpinan kepala sekolah, pengalaman mengajar dan disiplin kerja.

Guru hendaknya selalu berusaha mencari cara untuk meningkatkan prestasi siswa. Guru dapat meningkatkan wawasan pengetahuannya dengan membaca beberapa buku pegangan. Untuk meningkatkan kinerjanya, guru harus selalu berusaha tepat waktu, menggunakan metode dan strategi pembelajaran

dengan tepat, mengikuti pelatihan dan sebagainya sehingga dapat meningkatkan kualitas kegiatan pembelajaran

e. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru

Sesuai dengan hasil penelitian dan pengolahan data yang dilakukan, berdasarkan hasil perhitungan dengan SPSS 20 diperoleh angka korelasi sebesar 0,665 atau mempunyai pengaruh sebesar 44,22% terhadap kinerja guru. Hal ini dikarenakan Kepala Sekolah di sekolah sekecamatan sagulung kota Batam mampu berfungsi sebagai Educator, Manajer, Administrator, Supervisor, Leader, Inovator dan Motivator (EMASLIM) dengan cukup baik. Menurut Mulyasa (2009:90) bahwa kepala sekolah berperan utama dalam menggerakkan organisasi sekolah. Kepala sekolah dapat menjalankan tugasnya dengan cukup baik akan berpengaruh terhadap kinerja guru. Kepala sekolah yang mampu melaksanakan peran dan fungsinya sebagai EMASLIM akan meningkatkan kinerja guru dan dapat juga meningkatkan mutu pendidikan. Kepemimpinan kepala sekolah merupakan faktor yang dapat mendorong sekolah untuk mewujudkan tujuan dan sasaran sekolah melalui program-program yang dilaksanakan secara terencana dan bertahap.

f. Pengaruh Pengalaman mengajar terhadap Kinerja Guru

Sesuai dengan hasil penelitian dan pengolahan data yang dilakukan, berdasarkan hasil perhitungan dengan SPSS 20 diperoleh angka korelasi sebesar 0,369 atau mempunyai pengaruh 13,61% terhadap kinerja guru. Pengalaman mengajar cukup berpengaruh terhadap kinerja guru, sebagaimana pendapat Gordon W. yang dikutip Mangkunegara (2005 : 104) menyatakan bahwa ada hubungan yang positif antara motivasi berprestasi dengan pencapaian kinerja. Dalam hal ini kepala sekolah sebagai motivator dapat melakukan penerapan kebijakan dan pengambilan keputusan yang dapat memacu pengalaman mengajar para guru.

g. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru

Sesuai dengan hasil penelitian dan pengolahan data yang dilakukan, berdasarkan hasil perhitungan dengan SPSS 20 diperoleh angka korelasi sebesar 0,854 atau mempunyai pengaruh sebesar 72,93%. Disiplin di lingkungan kerja sangat diperlukan karena akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi. Pegawai dengan disiplin kerja yang baik akan menguntungkan perusahaan dan pegawai itu sendiri. Tingkat kedisiplinan seorang pegawai dapat diukur dari ketepatan waktu dalam melaksanakan pekerjaan, kesadaran dalam bekerja serta kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku.

h. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Pengalaman mengajar dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru

Sedangkan pengaruh secara gabungan antara kepemimpinan kepala sekolah, pengalaman mengajar, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru dapat dilihat dari besarnya angka R square (R^2) adalah 0,752. Angka tersebut dapat digunakan untuk melihat besarnya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, pengalaman mengajar, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru yaitu 75,20%.

i. Persamaan Regresi linier Berganda

Persamaan regresi ganda berdasarkan perhitungan dengan SPSS 20.0 diperoleh $\bar{Y} = 0,180 X_1 + 0,062 X_2 + 0,714 X_3 + C$

Dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja guru tidak dapat berjalan sendiri-sendiri.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut: Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, Pengalaman Mengajar berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, dan pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, pengalaman mengajar, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh pada kinerja guru.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian disarankan: (1) Kepemimpinan kepala sekolah di sekolah yang ada di daerah kecamatan sagulung kota Batam pada umumnya sudah baik. Agar lebih baik lagi perlu mengoptimalkan manajemen dan supervisi terhadap kinerja guru dalam pelaksanaan proses pembelajaran di kelas. Hal ini dapat meningkatkan kinerja guru dan mutu pendidikan. (2) Untuk meningkatkan pengalaman mengajar guru sebaiknya kepala sekolah memberikan kebijakan yang dapat memotivasi guru agar melakukan kinerja terbaik, seperti memberikan apresiasi terhadap guru berprestasi dan memberikan kesempatan kepada guru seluas-luasnya untuk lebih mengembangkan potensi yang ia miliki. (3) Untuk meningkatkan disiplin kerja guru sebaiknya kepala sekolah meningkatkan sistem pembinaan dan pengawasan. Sistem pembinaan yang dilaksanakan hendaknya bervariasi misalnya dengan menggunakan metode ESQ. Sistem pengawasan dapat ditingkatkan dengan menggunakan kemajuan sistem informasi untuk memantau kehadiran guru di sekolah maupun di kelas.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] E. Mulyasa, (2019), *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- [2] E. Mulyasa, (2017), *Menjadi Guru Profesional*, Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- [3] Fathoni Abdurrahmat, (2016), *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Rineka Cipta.
- [4] Gomez Meija, D.B. Balkin dan R.L. Cardy, (2011) *Manajing Human Resources*. USA: Prentice Hall.
- [5] Husen, Umar, (2014), *Riset Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- [6] Istijanto, (2015), *Riset Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : STIE YPKN
- [7] Kerlinger, Fred. N. (2004), *Asas-Asas Penelitian Behavioral*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- [8] Luthan, Fred, (2016), *Organization Behavior (Prilaku Organisasi)*, Yogyakarta: ANDI.
- [9] Mangkunegara, Anwar Prabu, (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- [10] Miftah Toha, (2013), *Kepemimpinan dalam Manajemen*, Jakarta: PT. Raja Grafindo.

- [11] Nawawi, Hadari, (2015), Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- [12] Peraturan Pemerintah RI, 2005, Standar Nasional Pendidikan, Jakarta : CV Eko Jaya.
- [13] Rahman at all, (2016), Peran Strategis Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan, Jatinangor: Alqaprint.
- [14] Supardi, SL Ratnasari, HW Nasrul. (2020). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Dan Kecerdasan Linguistik Terhadap Kinerja Karyawan D'Merlion Hotel Batam. *PROSIDING SEMINAR NASIONAL UNIVERSITAS ISLAM SYEKH YUSUF* 1 (1), 363-369.
- [15] Susilowati, Y., SL Ratnasari, HW Nasrul. (2020). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, Budaya Organisasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Awal Bros Batam. *PROSIDING SEMINAR NASIONAL UNIVERSITAS ISLAM SYEKH YUSUF* 1 (1), 628-635.
- [16] Susilowati, Y., SL Ratnasari, HW Nasrul. (2020). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, Budaya Organisasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Perawat. *JURNAL DIMENSI*. 9 (3), 397-411.
- [17] Vitasari, L., dan Ratnasari, S. L. (2014). Pengaruh Implementasi Sistem Informasi Manajemen SAP dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Plant Support Pada PT. Amtek Engineering Batam. *Jurnal Zona Manajerial*. Vol.6. No.1, April 2014.
- [18] Tanduklangi, N. S. L., dan Ratnasari, S. L. (2014). Pengaruh Kedisiplinan, Promosi Jabatan, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SDN Di Kecamatan Sekupang. *Jurnal Zona Manajerial*. Vol.6. No.2., Agustus 2014.
- [19] Walsa, E., & Ratnasari, S. L. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Citra Pembina Pengangkutan Industries Batam. *Jurnal Eksekutif*, 13 (1).
- [20] Wicaksono, B. D., & Ratnasari, S. L. (2017). Determinasi Komunikasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Umum (PERUM) Bulog Sub-Divre Kota Batam. *Jurnal Bening*, 4 (1).
- [21] Zahara, R., dan Ratnasari, S. L. (2014). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Holland Bakery Batam. *Jurnal Zona Manajemen*. Vol. 6. No.1. April 2014.
- [22] Zainudin dan Ratnasari, S. L. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Kecamatan Batu Ampar Kota Batam. *Jurnal Zona Manajemen*. Vol.7. No.3., Desember 2015. Hal. 14-21.