

**HUBUNGAN KEMAMPUAN KEPALA SEKOLAH DAN DISIPLIN KERJA GURU  
DENGAN KINERJA GURU DI SEKOLAH YAYASAN MAHANAIM  
KECAMATAN RAWALUMBU KOTA BEKASI**

**Julianto**

**Amos Neolaka**

*amos\_neolaka@yahoo.com*

Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Pascasarjana  
Universitas Kristen Indonesia, 2014 Jakarta 13630, Indonesia

**ABSTRAK**

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kemampuan kepala sekolah dan disiplin kerja guru dengan kinerja guru. Tempat penelitian di sekolah Yayasan Mahanaim Kecamatan Rawalumbu Kota Bekasi. Populasi penelitian adalah para guru dari 3 sekolah Yayasan Mahanaim Kecamatan Rawalumbu Kota Bekasi sebanyak 70 guru. Teknik pengambilan sampel adalah propotional randomized sampling atau pengambilan sampel acak dengan memperhitungkan proporsi jumlah guru untuk setiap sekolah sehingga diperoleh sebanyak 20 orang untuk sampel uji coba dan 50 orang untuk sampel penelitian. Instrumen penelitian adalah angket, dan memenuhi persyaratan validitas dan reliabilitas. Analisis data menggunakan uji korelasi dan regresi.*

*Hasil penelitian adalah: (1) Terdapat hubungan yang positif antara kemampuan kepala sekolah dengan kinerja guru, dengan koefisien korelasi sebesar 0.223 dan koefisien determinasi sebesar 0.050 (2) Terdapat hubungan yang positif antara disiplin kerja guru dengan kinerja guru, dengan koefisien korelasi sebesar 0.202 dan koefisien determinasi sebesar 0.041 (3) Terdapat hubungan yang positif antara kemampuan kepala sekolah dan disiplin kerja guru secara bersama-sama dengan kinerja guru, dengan koefisien korelasi berganda sebesar 0,277 dan koefisien determinasi sebesar 0.077.*

*Kesimpulannya adalah kinerja guru dapat ditingkatkan melalui usaha peningkatan kemampuan kepala sekolah dan disiplin kerja guru yang lebih baik. Usaha untuk meningkatkan kemampuan kepala sekolah yaitu dengan memotivasi, mempengaruhi, menciptakan lingkungan yang kondusif untuk perkembangan/kemajuan sekolah, komitmen untuk meraih prestasi kerja, memilih pelaksanaan kerja yang terbaik, memecahkan masalah yang adaptif, antisipatif dan bersinergi. Usaha untuk meningkatkan disiplin kerja guru dapat dilakukan dengan sikap mental yang taat, tertib dan kesadaran dari dalam dirinya untuk menjalankan tugas dan wewenangnya, bekerja dengan baik, tekun, rajin dan berdedikasi tinggi, selalu hadir tepat waktu, pengendalian diri dari penyimpangan aturan maupun peraturan yang telah ditentukan.*

**Kata Kunci:** *Kemampuan, disiplin, dan kinerja guru*

## A. Pendahuluan

Guru merupakan salah satu Sumber Daya Manusia 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. Menurut teori dalam Waldman yang dikutip Garry (2005:170); kinerja merupakan gabungan perilaku dengan prestasi dari apa yang diharapkan dan pilihannya atau bagian syarat-syarat tugas yang ada pada masing-masing individu dalam organisasi.[1] Sedangkan menurut Mangkunegara (2001:67); kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang karyawan atau guru dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu guru harus benar-benar kompeten dibidangnya dan guru juga harus mampu mengabdikan secara optimal. Kinerja guru yang optimal dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal. Guru dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya harus berorientasi pada kepuasan pelanggan dalam hal ini adalah orangtua atau masyarakat. Guru hendaknya menunjukkan kinerja optimal melalui kerja sama dengan guru lain agar memberikan kepuasan prima pada konsumen, dalam hal ini masyarakat pengguna lulusannya. Pernyataan ini didukung pendapat Mangkunegara (2001:67), yang mengatakan kinerja adalah sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai

dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan pengertian kinerja atau prestasi kerja pegawai menurut beberapa ahli memiliki pengertian yang sama namun para ahli lain mengatakan berbeda. Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2007:2) menyampaikan bahwa: "Kinerja (*performance*) adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi".

Sekolah di Kota Bekasi terdiri dari 19 sekolah negeri dan 60 sekolah swasta. Salah satu indikator suatu sekolah dianggap sudah berhasil adalah dengan perolehan nilai Ujian Nasional yang tinggi dan tingkat kelulusan yang maksimal. Sekolah yang perolehan nilai ujian nasionalnya paling tinggi dan tingkat kelulusannya setiap tahun selalu 100% dianggap sudah berhasil dan akan mendapat kepercayaan masyarakat. Padahal belum tentu keberhasilan siswa merupakan hasil kinerja guru. Seperti di Sekolah Yayasan Mahanaim yang terletak di Jalan Bambu Kuning Selatan Rawa Lumbu Kota Bekasi, berikut dapat kita lihat hasil rata-rata nilai Ujian Negara dan persentase kelulusan dalam empat tahun terakhir.

**Tabel 1. Rata-Rata Nilai Ujian Nasional dan Kelulusan**

No	Mata Pelajaran	2008/ 2009	2009/ 2010	2010/ 2011	2011/ 2012
1	B. Indonesia	6.55	6.93	7.63	7.69
2	B Inggris	7.20	5.53	6.68	6.40
3	Matematika	6.43	4.19	6.47	5.92
4	Ekonomi	6.80	5.46	6.33	6.15
5	Sosiologi	7.48	6.29	6.98	7.15
6	Geografi	6.46	4.99	6.47	6.35
	Rata-rata	6.82	5.57	6.76	6.61
	% Lulusan	84.38	60.56	99.29	100

Sumber : Sie Yayasan Sekolah Mahanaim Kota Bekasi.

Pada tabel rata-rata nilai Ujian Negara dan kelulusan di atas terlihat peningkatan prestasi siswa belum optimal walaupun pada presentase kelulusan ada sedikit

peningkatan. Apakah keberhasilan siswa merupakan prestasi kinerja guru? Tentunya perlu ada penelitian untuk membuktikan asumsi tersebut. 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: (a) jujur; (b) percaya diri; (c) tanggung jawab; (d) berani mengambil resiko dan keputusan; (e) berjiwa besar; (f) emosi yang stabil; (g) 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. 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. Kemampuan kepala sekolah di Sekolah Yayasan Mahanaim Kota Bekasi dipandang sudah dilaksanakan dengan baik. Dugaan tersebut didukung oleh data jadwal pembinaan/pengarahan dan supervisi yang dilaksanakan secara intensif seperti yang terlihat pada tabel berikut:

**Tabel 2: Kegiatan Pembinaan dan Supervisi Kepala Sekolah**

No	Uraian Kegiatan	Waktu	Keterangan
1.	Rapat dinas pembinaan Guru dan tenaga kependidikan	Setiap bulan sekali	
2.	Rapat evaluasi program dan kegiatan KBM	Setiap bulan sekali	
3.	Rapat tim pengembang SSN	Setiap triwulan	Lihat situasi kondisi
4.	Pemeriksaan administrasi guru	Setiap awal semester	
5.	Supervisi kelas	Setiap semester	Sudah terjadwal untuk setiap guru
6.	Pembinaan siswa melalui upacara	Setiap senin awal bulan	

Sumber : Sie Yayasan Sekolah Mahanaim Kota Bekasi.

Jika dilihat dari tabel jadwal pembinaan dan pengawasan di atas, kemajuan kinerja guru seharusnya meningkat lebih baik. Untuk mengetahui hal tersebut tentunya memerlukan penelitian yang lebih mendalam. Faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja guru adalah disiplin kerja guru. Seorang guru dapat bekerja secara profesional jika pada dirinya terdapat disiplin yang tinggi. Pegawai atau guru yang memiliki disiplin yang tinggi biasanya akan melaksanakan tugasnya dengan penuh semangat dan energik, karena ada motif-motif atau tujuan tertentu yang melatar belakangi tindakan tersebut. Motif itulah sebagai faktor pendorong yang memberi kekuatan kepadanya, sehingga ia mau dan rela bekerja keras. Berkaitan dengan pencapaian prestasi kerja guru Sekolah Yayasan Mahanaim Kota Bekasi, berikut dapat kita lihat tabel prestasi guru dalam empat tahun terakhir:

**Tabel 3: Prestasi Guru dalam Perlombaan**

No	Jenis Lomba	Perolehan	Kejuaraan
		1 s/d 3 dlm Tingkat	3 th terakhir Jumlah Guru
1.	Lomba PTK	Nasional	-
		Provinsi	-
		Kota/Kab	-
2.	Lomba karya tulis inovasi pembelajaran	Nasional	-
		Provinsi	-
		Kota/Kab	-
3.	Lomba guru berprestasi	Nasional	-
		Provinsi	-
		Kota/Kab	-
4	Lomba keberhasilan guru dalam mengajar	Nasional	-
		Provinsi	-
		Kota/Kab	-
5	Lomba lainnya	Nasional	-
		Provinsi	-
		Kota/Kab	-

Sumber : Sie Yayasan Sekolah Mahanaim Kota Bekasi.

Terlihat dari tabel di atas bahwa masih belum ada hasil prestasi kerja guru di Sekolah Yayasan Mahanaim Kota Bekasi dalam satu lombapun. Hal ini diduga salah satu faktornya adalah rendahnya disiplin kerja guru baik dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.

Tabel berikut ini data ketidakhadiran guru di Sekolah Yayasan Mahanaim Kota Bekasi dalam kurun waktu semester terakhir.

**Tabel 4: Presentasi Ketidakhadiran Guru**

No	Ket	Bulan						Rata-rata
		Juli	Agust	Sept	Okt	Nop	Des	
1	Hari kerja Efektif	12	23	20	23	22	15	19,2
2	Jumlah guru tidak hadir	5%	4%	3%	3%	5%	6%	4,2%

Sumber : Sie Yayasan Sekolah Mahanaim Kota Bekasi.

Jika kita memperhatikan tabel di atas, ketidakhadiran dalam setiap bulannya hanya di bawah 95,8% sekilas tampaknya bukan masalah besar. Tetapi sesungguhnya dalam sistem pendidikan kita saat ini, hal itu dapat membawa pengaruh buruk, siswa jadi terlantar karena gurunya absen. Apalagi kalau ditambah dengan perilaku guru yang tidak hadir di sekolah karena malas atau kurang tanggung jawab kadang tidak hadir di kelas. Proses pembelajaran jadi terhambat sehingga para siswa tidak mendapat ilmu

secara optimal. Pada tahap inilah peran kemampuan kepala sekolah diperlukan. Kepala sekolah harus bertindak tegas terhadap pelanggaran yang terjadi, agar semua komponen yang ada dalam sekolah memberikan pelayanan yang optimal kepada para siswa.

## B. Pembahasan

### 1. Perumusan masalah

- Apakah terdapat hubungan positif dan signifikan antara kemampuan kepala sekolah dengan kinerja guru di Sekolah Yayasan Mahanaim Kota Bekasi?
- Apakah terdapat hubungan positif dan signifikan antara disiplin kerja guru dengan kinerja guru di Sekolah Yayasan Mahanaim Kota Bekasi?
- Apakah terdapat hubungan positif dan signifikan antara kemampuan kepala sekolah dan disiplin kerja guru secara bersama-sama dengan kinerja guru di Sekolah Yayasan Mahanaim Kota Bekasi?

### 2. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya hubungan antara kemampuan kepala sekolah dengan kinerja guru, disiplin kerja guru dengan kinerja guru, dan kemampuan kepala sekolah dan disiplin kerja guru secara bersama-sama dengan kinerja guru di Sekolah Yayasan Mahanaim Kota Bekasi.

### 3. Manfaat Penelitian

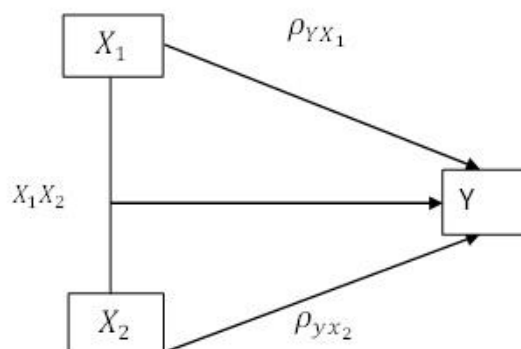
Manfaat hasil penelitian ini berguna baik secara teoritis adalah dapat dijadikan bahan studi lanjutan yang relevan dan bahan kajian ke arah pengembangan konsep kemampuan kepala sekolah dan disiplin kerja guru dengan kinerja guru di sekolah yayasan Mahanaim Kota Bekasi, yang mendekati pertimbangan-pertimbangan kontekstual dan konseptual serta kultur yang berkembang pada dunia pendidikan dewasa ini dan dapat

dijadikan suplemen bahasan dalam memperkuat validitas dan reliabilitas pelaksanaan manajemen berbasis kompetensi, manajemen pembelajaran, manajemen kepemimpinan di samping sebagai sebuah konsep operasional. Manfaat praktis adalah menjadi bahan pertimbangan secara kontekstual dan konseptual operasional dalam memberikan masukan aspek-aspek yang perlu dilaksanakan, guna menyusun program kerja yang menunjang pelaksanaan kemampuan kepala sekolah dan meningkatkan kinerja guru di sekolah, pola kemampuan kepala sekolah dan disiplin kerja guru sehingga seluruh pekerjaan yang dilaksanakan dapat berjalan dan selesai dengan baik, serta tepat waktu mencapai tujuan yang diharapkan.

#### 4. Metodologi

Tempat penelitian di Sekolah Yayasan Mahanaim Kota Bekasi, yang terdiri dari Sekolah Menengah Pertama Mahanaim, Sekolah Menengah Kejuruan Mahanaim dan Sekolah Menengah Atas Mahanaim yang berjumlah 70 Guru. Waktu penelitian berlangsung Oktober 2013 sampai Desember 2013. Metode penelitian adalah penelitian survei dengan pendekatan korelasional. Instrumen penelitian adalah kuesioner. Sumber data adalah para guru di sekolah Yayasan Mahanaim Kota Bekasi. Rancangan penelitian, menurut Fred N. Kerlinger (2004:483), mengungkapkan bahwa desain penelitian atau rancang bangun penelitian adalah rencana dan struktur (model/paradigma) penyelidikan yang disusun sedemikian rupa untuk memperoleh jawaban atas pertanyaan-pertanyaan penelitian [5]. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis korelasi Pearson Product Moment, yang mempunyai persyaratan yaitu (a) sampel data dipilih secara acak; (b) mempunyai pegangan yang sama; (c) data berdistribusi normal; (d) data berpola linier, Analisa ini akan digunakan dalam menguji besarnya hubungan yang ditunjukkan oleh koefisien korelasi dan

hubungan kausal antar variabel. Rancangan penelitian digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 1:** Konstelasi permasalahan

Keterangan:

X1 : Kepemimpinan kepala sekolah

X2 : Disiplin kerja guru

Y : Kinerja guru

Populasi merupakan jumlah keseluruhan anggota yang diteliti, yaitu seluruh guru di sekolah Yayasan Mahanaim Kota Bekasi, yang berjumlah 70 guru dari 3(tiga) sekolah. Sampel penelitian 50 guru dan sampel ujicoba 20 guru. Pengambilan sampel dilakukan dengan cara membuat daftar nomor urut guru dari setiap sekolah. Berdasarkan nomor urut tersebut selanjutnya dilakukan undian secara acak, dan jumlah sampel setiap sekolah secara proporsional random sampling, sehingga sampel penelitian berjumlah 50 guru dari 70 guru. Setelah dilakukan perhitungan diperoleh hasil seperti tabel berikut:

**Tabel 5: Populasi dan Sampel Penelitian**

No	Nama Sekolah	Jumlah Populasi	Sampel	
			Penelitian	Uji Coba
3.	SMP Mahanaim	23	16	7
4.	SMA Mahanaim	30	22	8
5.	SMK Mahanaim	17	12	5
<b>Jumlah</b>		<b>70</b>	<b>50</b>	<b>20</b>

Teknik pengumpulan data dalam proses penelitian adalah kuesioner dengan skala Likert. Menyusun instrumen melalui pembuatan kisi-kisi sesuai definisi operasional variabel. Kuesioner tersebut terdapat beberapa macam pertanyaan yang berhubungan erat dengan masalah penelitian yang hendak diteliti, disusun dan disebarakan ke responden untuk memperoleh informasi yang sebenarnya di lapangan. Kuesioner yang dimaksud peneliti adalah item tertutup yaitu responden diberikan kesempatan untuk menjawab pernyataan salah satu dari lima alternatif jawaban. Tiap item alternatif jawaban pertanyaan ditentukan pengukurannya dengan rentang skor 1 sampai dengan 5. Instrumen penelitian memenuhi persyaratan validitas dan reliabilitas.

### 5. Hasil penelitian

Hasil penelitian diperoleh setelah adanya pengolahan data mentah yang didapat dari instrumen, penyajian data melalui daftar distribusi frekuensi dan gambar histogram secara statistik, adanya gejala pusat (rerata, median, modus). Selanjutnya dilakukan uji persyaratan analisis, yaitu terpenuhinya syarat normalitas dan linieritas, untuk dilakukannya pengujian hipotesis seperti berikut ini.

#### a. Pengujian hipotesis 1

Pengujian hipotesis antara kemampuan kepala sekolah ( $X_1$ ) dengan kinerja guru ( $Y$ ) menggunakan uji regresi sederhana dan uji korelasi bivariate. Analisis regresi merupakan salah satu metode untuk menentukan tingkat pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya. Berdasarkan analisis dengan menggunakan program SPSS 17.00 diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 6: Persamaan Regresi Antara Variabel ( $X_1$ ) dengan ( $Y$ )**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	79,620	47,645		1,671	,101
	$X_1$	,450	,284	,223	1,585	,120

a. Dependent Variable: Y

Kemampuan kepala sekolah ( $X_1$ ) dengan kinerja guru ( $Y$ ) menghasilkan koefisien arah regresi 0,450 dan konstanta sebesar 79,62. Dengan demikian hubungan antara kemampuan kepala sekolah ( $X_1$ ) dengan kinerja guru ( $Y$ ) memiliki persamaan regresi sederhana sebagai berikut  $\hat{Y} = 79,620 + 0,450X_1$ . Dalam pengujian keberartian koefisien regresi, berdasarkan tabel 6 di atas diperoleh nilai probabilitas (Sig.) koefisien kemampuan kepala sekolah sebesar 0,000. Oleh karena nilai probabilitas (Sig.) lebih kecil dari 0,05, maka dapat diambil kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti, hasil penelitian adalah terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kemampuan kepala sekolah ( $X_1$ ) dengan kinerja guru ( $Y$ ) di Sekolah Yayasan Mahanaim Kota Bekasi.

Selanjutnya dihitung hubungan antara kemampuan kepala sekolah dengan kinerja guru dengan mempergunakan teknik korelasi Product Moment, yang hasilnya seperti pada tabel 7 di bawah ini.

**Tabel 7: Korelasi Bivariate antara ( $X_1$ ) dengan ( $Y$ )**

Correlations			
		Y	$X_1$
Y	Pearson Correlation	1	,223
	Sig. (2-tailed)		,120
	N	50	50
$X_1$	Pearson Correlation	,223	1
	Sig. (2-tailed)	,120	
	N	50	50

Dari tabel 7 di atas diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,223 dengan nilai probabilitas (Sig.) 0,120. Oleh karena nilai probabilitas (Sig.) 0,120 lebih besar dari taraf signifikan 0,05, maka dapat diambil kesimpulan bahwa hasil penelitian adalah

terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kemampuan kepala sekolah ( $X_1$ ) dengan kinerja guru ( $Y$ ).

**b. Pengujian Hipotesis 2**

Pengujian hipotesis antara disiplin kerja ( $X_2$ ) dengan kinerja guru ( $Y$ ) menggunakan uji regresi sederhana dan uji bivariate. Analisis regresi merupakan salah satu metode untuk menentukan tingkat pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya. Berdasarkan analisis dengan menggunakan program SPSS 17.00 diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 8: Persamaan Regresi Antara Variabel ( $X_2$ ) dengan ( $Y$ )**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	204,105	34,373		5,938	,000
	X2	-.275	,193	-.202	-1,430	,159

a. Dependent Variable: Y

Disiplin kerja guru ( $X_2$ ) dengan kinerja guru ( $Y$ ) menghasilkan koefisien arah regresi 0,275 dan konstanta sebesar 204,105. Dengan demikian hubungan antara disiplin kerja guru ( $X_2$ ) dengan kinerja guru ( $Y$ ) memiliki persamaan regresi sederhana sebagai berikut  $\hat{Y} = 204,105 + 0,275X_2$ . Dalam pengujian keberartian koefisien regresi, berdasarkan tabel 8 di atas diperoleh nilai probabilitas (Sig.) koefisien disiplin kerja sebesar 0,159. Oleh karena nilai probabilitas (Sig.) lebih besar dari 0,05, maka dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis nol atau  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti hasil penelitian adalah terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara disiplin kerja guru ( $X_2$ ) dengan kinerja guru ( $Y$ ) di Sekolah Yayasan Mahanaim Kota Bekasi.

Selanjutnya dihitung hubungan antara disiplin kerja guru dengan kinerja guru dengan mempergunakan teknik korelasi Product Moment, yang hasilnya seperti pada tabel 9 di bawah ini.

**Tabel 9: Korelasi Bivariate antara ( $X_2$ ) dengan ( $Y$ )**

Correlations			
		Y	X2
Y	Pearson Correlation	1	-.202
	Sig. (2-tailed)		,159
	N	50	50
X2	Pearson Correlation	-.202	1
	Sig. (2-tailed)	,159	
	N	50	50

Dari tabel 9 di atas diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,202 dengan nilai probabilitas (Sig.) 0,159. Oleh karena nilai probabilitas (Sig.) 0,159 lebih besar dari taraf signifikan 0,05, maka dapat diambil kesimpulan bahwa hasil penelitian adalah terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara disiplin kerja guru ( $X_2$ ) dengan kinerja guru ( $Y$ ).

**c. Pengujian Hipotesis 3**

Pengujian hipotesis antara kemampuan kepala sekolah ( $X_1$ ) dan disiplin kerja guru ( $X_2$ ) secara bersama-sama dengan kinerja guru ( $Y$ ) menggunakan uji regresi berganda dan korelasi berganda. Berdasarkan analisis dengan menggunakan program SPSS 17.00 diperoleh hasil sebagai berikut ini.

**Tabel 10: Persamaan Regresi Berganda antara ( $X_1$ ) dan ( $X_2$ ) secara bersama-sama dengan ( $Y$ )**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	130,427	64,176		2,032	,048
	X2	-.228	,194	-.168	-1,176	,246
	X1	,389	,287	,193	1,355	,182

a. Dependent Variable: Y

Kemampuan kepala sekolah ( $X_1$ ) dan disiplin kerja guru ( $X_2$ ) secara bersama-sama dengan kinerja guru ( $Y$ ) menghasilkan koefisien arah regresi 0,389 dan (0,228) dan konstanta sebesar 130,427. Dengan demikian hubungan antara kemampuan kepala sekolah ( $X_1$ ) dan disiplin kerja guru ( $X_2$ ) secara bersama-sama dengan kinerja guru ( $Y$ ) memiliki persamaan regresi sebagai berikut:  $\hat{Y} = 130,427 + 0,389X_1 + 0,228X_2$ . Uji signifikansi persamaan regresi

berganda disajikan pada tabel 11 berikut ini.

**Tabel 11: ANOVA untuk Pengujian keberartian Persamaan Regresi berganda ( $X_1$ ) dan ( $X_2$ ) secara bersama-sama dengan ( $Y$ )**

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	881.893	2	440.946	1.958	.153 <sup>a</sup>
	Residual	10586.927	47	225.254		
	Total	11468.820	49			

a. Predictors: (Constant), X1, X2  
b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 11 di atas didapat nilai  $F_{hitung}$  sebesar 1,958 dengan nilai probabilitas (Sig.) sebesar 0,153. Oleh karena nilai  $F_{hitung}$  (1,958) lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  dan nilai probabilitas (sig.) 0,153 > 0,05, maka dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis nol atau  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kemampuan kepala sekolah ( $X_1$ ) dan disiplin kerja guru ( $X_2$ ) secara bersama-sama dengan kinerja guru ( $Y$ ) di sekolah Yayasan Mahanaim Kota Bekasi. Selanjutnya berdasarkan hasil uji hipotesis penelitian tersebut, menunjukkan bahwa secara bersama-sama kemampuan kepala sekolah dan disiplin kerja guru memiliki hubungan dengan kinerja guru, ditunjukkan oleh koefisien korelasi berganda sebesar 0,277. Uji signifikansi korelasi berganda tersebut disajikan pada tabel 12 berikut ini.

**Tabel 12: Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi antara ( $X_1$ ) dan ( $X_2$ ) secara bersama-sama dengan ( $Y$ )**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.277 <sup>a</sup>	.077	.038	15.00846

a. Predictors: (Constant), X1, X2  
b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 12 diperoleh koefisien korelasi berganda sebesar 0,277 dan koefisien determinasi sebesar 0,077. Hal ini berarti 7,7% variasi kinerja guru ( $Y$ ) dapat dipengaruhi oleh kemampuan kepala sekolah ( $X_1$ ) dan disiplin kerja guru ( $X_2$ )

secara bersama-sama, dan sisanya 92,3% dipengaruhi faktor lain. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara kemampuan kepala sekolah dan disiplin kerja guru secara bersama-sama dengan kinerja guru di Sekolah Yayasan Mahanaim Kota Bekasi.

## 6. Pembahasan Hasil penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh dengan dilakukannya pengujian hipotesis maka diberikan pembahasan secara berurutan sebagai berikut ini:

### a. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kemampuan kepala sekolah dengan kinerja guru

Kemampuan (*ability*) adalah sesuatu yang dimiliki oleh seseorang (kepala sekolah) untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya, berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap atau perilaku yang diperlukan dalam tugas dan jabatan, berpikir, bertindak yang menjadi bagian dalam dirinya, sehingga dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif dan psikomotor dengan sebaik-baiknya. Kemampuan yang harus dimiliki oleh kepala sekolah antara lain: menciptakan kondisi yang kondusif untuk kemajuan sekolah yang dipimpinnya, membuat cara kerja yang lebih mudah, memecahkan masalah-masalah sekolah adaptif dan antisipatif, membangkitkan inspirasi guru, menciptakan kerjasama antar guru, menciptakan kerjasama antar staf, mengembangkan program supervisi, mengelola kegiatan pembelajaran, mengatur program pengembangan dan melaksanakan kegiatan-kegiatan lain yang bersinergi, yang erat kaitannya dengan pencapaian tujuan pendidikan. Hal ini memberikan argumentasi yang menunjukkan kepada pembaca tentang terdapatnya hubungan yang positif dan signifikan antara kemampuan kepala sekolah dengan kinerja guru. Dan pembahasan di atas didukung oleh teori atau pendapat Maya (2012:4) yang mengatakan bahwa memimpin berarti



menentukan hal-hal yang tepat untuk dikerjakan, menciptakan dinamika organisasi yang dikehendaki agar semua orang memberikan komitmen, serta bekerja dengan semangat dan antusias untuk mewujudkan tujuan organisasi.

Kemampuan mengorganisir dan membantu staf, mengembangkan dan memupuk rasa percaya diri, membangkitkan sikap kesejawatan, memberi bimbingan dan tuntunan untuk mencapai tujuan pendidikan yang efektif dan efisien adalah kebutuhan yang sangat dibutuhkan guru dan staf bawahannya untuk bekerja yang lebih baik, bersemangat dan bertanggung jawab dalam mewujudkan visi dan misi, tujuan sekolah yang hendak dicapai. Hal inipun didukung oleh teori atau pendapat M. Ahmad Rohani (1991:88), yang menyatakan bahwa; kemampuan pendidikan merupakan suatu proses mempengaruhi, mengkoordinir, dan menggerakkan orang lain yang ada hubungan dengan perkembangan ilmu pendidikan dan pelaksanaan pendidikan dan pembelajaran agar kegiatan-kegiatan yang dijalankan dapat lebih efektif dan efisien demi mencapai tujuan-tujuan pendidikan dan pembelajaran.[7] Oleh karena itu hasil penelitian yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kemampuan kepala sekolah dengan kinerja guru dapat diterima karena mengandung kebenaran.

**b. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Disiplin Kerja Guru dengan Kinerja Guru**

Pada akhir-akhir ini banyak perilaku negatif yang dilakukan oleh para peserta didik maupun guru, yang tidak mematuhi aturan maupun peraturan disiplin kerja. Guru menggunakan disiplin kerja tidak tepat waktu datang maupun pulang pada jam kerja guru dalam mengajar di kelas. Sering memberikan hukuman pada peserta didik tidak tepat pada sasaran sebagai alat pembelajaran. Guru sering memberikan tugas, tetapi tidak pernah memberikan

balikan terhadap tugas-tugas yang dikerjakan peserta didik. Guru kadang-kadang sering melakukan pekerjaan sampingan, selain tugas pokoknya, sehingga ia kurang memperhatikan peserta didik. Melihat keadaan kinerja guru tersebut di atas maka guru tidak disiplin dalam kerja.

Menurut Singodimodjo (2002), yang dikutip Sutrisno, disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Diperlukan disiplin karyawan untuk mempercepat pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi. Bentuk disiplin yang baik antara lain, adalah; tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan, dalam bekerja, adanya produktivitas kerja. Siswa menjadi sering tidak masuk sekolah tanpa diketahui orang tua, karena dari rumah peserta didik memakai seragam sekolah pergi ke sekolah untuk belajar. Ternyata tidak hadir mengikuti pembelajaran di kelas, akibatnya peserta didik tertinggal pelajaran. Terpengaruh oleh lingkungan luar yang tidak mendukung akan keberhasilan pembelajaran secara tekun dan tertib di kelas. Peserta didik menjadi sering tidak masuk sekolah tanpa diketahui orang tua, karena dari rumah siswa memakai seragam sekolah pergi ke sekolah untuk belajar, ternyata tidak hadir mengikuti pembelajaran di kelas, akibatnya siswa tertinggal pelajaran, terpengaruh oleh lingkungan luar yang tidak mendukung akan keberhasilan sekolah peserta didik, bermain di luar sekolah (kantin, jalanan, pasar, mol), tawuran, melanggar moral agama, melakukan kriminal, dan berakibat buruk yang sangat merugikan ketertiban dan keamanan masyarakat.

Permasalahan disiplin siswa dipengaruhi pula oleh disiplin kerja gurunya. Dikatakan demikian karena guru bertanggungjawab terhadap disiplin siswanya. Tanggung jawab

itu sendiri adalah sikap pribadi orang yang bertanggung jawab, bersedia menerima segala akibat, baik menguntungkan maupun tidak. Juga dapat dikatakan bahwa rasa tanggung jawab itu mencerminkan watak seseorang. Watak adalah keadaan jiwa yang menyebabkan seseorang tetap berkelakuan dengan suatu cara tertentu, Hendiyat dan Wasti (1982:292). Disiplin kerja bagi guru merupakan contoh yang nyata ditampakkan guru dan dapat dirasakan secara langsung oleh anak didik, misalnya disiplin terhadap waktu dalam mengajar. Penampilan disiplin terhadap tugasnya terkadang tidak terlepas dari persoalan yang bersifat pribadi kadang juga dipengaruhi oleh factor lainnya misalnya kesehatan dan ekonomi. Penjelasan di atas memberikan kekuatan terhadap hasil penelitian bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara disiplin kerja guru dan kinerja guru.

**c. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Kemampuan Kepala Sekolah dan Disiplin Kerja Guru secara bersama-sama dengan Kinerja Guru**

Kemampuan kepala sekolah yang dimiliki adalah salah satu cara kepemimpinan kepala sekolah untuk memahami perilaku kinerja guru, memberi kendali, kesadaran, pengaruh dan berkomunikasi terhadap masalah yang dialami warga sekolah dan guru. Di samping itu memberi jalan keluar yang terbaik, tercipta kultur sekolah yang berhasil mendorong guru bekerja dengan penuh dedikasi dan berusaha meraih prestasi tanpa paksaan tetapi dengan kesadaran dan kebutuhan. Kemampuan kepala sekolah dalam menjalankan tugas dan wewenangnya di sekolah dapat mengoptimalkan kinerja guru untuk membimbing peserta didik dalam pembelajaran dan pengembangan diri yang sesuai dengan kemampuan peserta didik harapan peserta didik dan orang tua peserta didik kearah kedisiplinan mandiri dan bertanggung jawab dalam dirinya dan

masa depannya, dan memotivasi peserta didik untuk giat belajar tekun dan meraih prestasi.

Disiplin menurut Josephine Tobing(2011:52), adalah ketaatan terhadap peraturan atau kebiasaan, baik norma yang tertulis maupun maupun tidak tertulis yang berlaku di tengah-tengah masyarakat atau di dalam organisasi. Disiplin merupakan fungsi operatif dari Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya.[10]. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal. Pada umumnya apabila orang memikirkan tentang disiplin, yang terbayang adalah berupa hukuman berat, padahal hukuman hanya sebagian dari seluruh persoalan disiplin. Oleh karena itu kemampuan pimpinan (kepala sekolah) dan disiplin kerja antara komunitas organisasi, sangat mempengaruhi kinerja individu. Dengan demikian maka pembahasan mendukung hasil penelitian yang mengatakan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Kemampuan Kepala Sekolah dan Disiplin Kerja Guru secara bersama-sama dengan Kinerja Guru.

**C. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dan pembahasannya mengenai hubungan kemampuan kepala sekolah dan disiplin kerja guru dengan kinerja guru di Sekolah Yayasan Mahanaim Kota Bekasi, dirumuskan kesimpulan sebagai berikut :

1. Apabila kemampuan kepala sekolah meningkat maka kinerja guru akan meningkat pula, dikatakan demikian karena hasil penelitian mengatakan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kemampuan kepala sekolah dengan kinerja guru, di Sekolah Yayasan Mahanaim Kota Bekasi.
2. Bilamana disiplin kerja guru meningkat melalui ketepatan kehadiran di sekolah, mempersiapkan rencana pembelajaran

- dengan baik, mengajar tepat waktu maka kinerja guru akan semakin meningkat pula, hal ini berkaitan dengan hasil penelitian yang mengatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara disiplin kerja dengan kinerja guru di Sekolah Yayasan Mahanaim Kota Bekasi.
3. Manakala kemampuan kepala sekolah meningkat melalui harmonisasi komunitas dan disiplin kerja guru meningkat melalui peningkatan organisasi sekolah maka kinerja guru akan makin meningkat, dikatakan demikian karena hasil penelitian mengatakan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kemampuan kepala sekolah dan disiplin guru secara bersama-sama dengan kinerja guru di Sekolah Yayasan Mahanaim Kota Bekasi.
- [5] Kerlinger (2004), di dalam Sukardi(2007). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- [6] Maya, H(2012). *Kepala Sekolah dalam mengelola pendidikan*. Yogyakarta: PT Bukubiru.
- [7] Rohani, Ahmad(1991) di dalam Syafaruddin, (2010). *Kepemimpinan Pendidikan*. Jakarta:Quantum Teaching.
- [8] Singodimodjo(2002), dikutip Sutrisno, Edy (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- [9] Hendiyat dan Wasti (1982). *Kode Etik Tenaga Kependidikan*. Jakarta: Gunung Agung,
- [10]Tobing, Josephine (2011). *Kiat Menjadi Supervisor Andal*. Jakarta: PT Erlangga

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- [1] Garry, Yulk (2005). *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta: PT Yudeks.
- [2] Mangkunegara, Anwar Prabu(2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- [3] Mangkunegara, Anwar Prabu(2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- [4] Wibowo (2007), mengutip Armstrong, Michael (1992). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.