

# **PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, KOMITMEN GURU, DISIPLIN KERJA GURU TERHADAP KINERJA GURU SDN SE KECAMATAN BINUANG KABUPATEN TAPIN**

**Harliani**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pancasetia Banjarmasin

Jl. Ahmad Yani Km. 5.5 Banjarmasin

harliani12345@gmail.com

**Abstrak :** Penulisan ini berangkat dari suatu kerangka teori, gagasan para ahli, ataupun pemahaman peneliti berdasarkan pengalamannya, kemudian dikembangkan menjadi permasalahan – permasalahan beserta pemecahan – pemecahannya yang diajukan untuk memperoleh pembenaran (verifikasi) dalam bentuk dukungan data empiris di lapangan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Komitmen Guru, Disiplin Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru SDN Se Kecamatan Binuang Kabupaten Tapin, Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, dengan populasi sebanyak 34, sampel 34 orang dan teknik analisis data dengan instrument penelitian uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik dan menggunakan regresi linear berganda,

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah, Komitmen Guru dan Disiplin Kerja Guru secara sendiri - sendiri berpengaruh terhadap Kinerja Guru SDN Se Kecamatan Binuang Kabupaten Tapin, Semua variabel bebas tersebut memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat secara bersama-sama (simultan), dan variabel yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja Guru SDN Se Kecamatan Binuang Kabupaten Tapin adalah Disiplin Kerja, Determinasi adjusted ( $R^2$ ) adalah 0,611 atau 61,1%, hal ini menunjukkan besarnya kontribusi yang diberikan seluruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya.

**Kata kunci :** *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Komitmen Guru, Disiplin Kerja Guru*

## Latar Belakang Masalah

Dalam upaya peningkatan kinerja guru, peran kepala sekolah sangat di harapkan dimana kepala sekolah harus berwibawa agar bisa mempengaruhi dan mengarahkan bawahannya untuk menjadi lebih baik dalam bekerja, fenomena yang terjadi selama ini pada SDN se Kecamatan Binuang Kabupaten Tapin walaupun sudah melaksanakan tugas sesuai dengan ketentuan aturan aturan yang berlaku namun peran kepala sekolah sebagai pemimpin dalam organisasi disekolah masih belum terlihat optimal hal ini dikarenakan kepala sekolah sudah mempercayakan semua tugas sudah dijalankan masing – masing guru dalam mengajar di sekolah, seharusnya kepala sekolah terus melakukan evaluasi atau kinerja guru dalam pembelajaran setiap periode harus dievaluasi dan ditargetkan terus melakukan peningkatakan agar setiap periode kinerja guru semakin meningkat.

Selain kepemimpinan, komitmen guru juga menjadi hal yang penting dimana guru harus berkomitmen mencintai pekerjaan yang di pilih sebagai guru agar terus bekerja dengan baik. Komitmen kerja guru bisa dilaksanakan beberapa cara di antaranya adalah organisasi dapat membuat iklim organisasi yang berpihak pada kesejahteraan guru, terbuka dan menekankan pada prestasi, bisa pula komitmen kerja ditingkatkan menggunakan faktor kepuasan kerja, Komitmen dalam menjalankan tugas merupakan aspek penting bagi efektivitas kerja guru, ini disebabkan sebagian besar waktu guru digunakan untuk bekerja.

Banyak guru pindah dari satu sekolah ke sekolah lain, bahkan para guru berlabel Pegawai Negeri Sipil (PNS) di daerah-daerah berbondong-bondong melakukan *turn over intention* ke sekolah ataupun madrasah yang ada diperkotaan, Kecamatan Binuang Kabupaten Tapin merupakan kecamatan yang berada di daerah perkotaan di Kabupaten Tapin banyak guru – guru dipelosok menginginkan pindah ketempat kerja yang lebih dekat dengan perkotaan, walaupun sudah berada di tempatkan pada sekolah

yang jarak tempuhnya tidak terlalu jauh, namun guru di SDN se Kecamatan Binuang Kabupaten Tapin masih terlihat komitmen yang rendah hal ini terlihat dari keluhan keluhan dalam bekerja, seroang yang cinta terhadap pekerjaannya maka tidak akan mengeluhkan pekerjaan yang sedang dijalannya, apapun keadaannya guru pasti akan berusaha memecahkan permasalahan dengan baik dan terus berusaha memberikan yang terbaik bagi sekolahnya atas pekerjaan yang sangat iya cintai serta rela mementingkan kepentingan disekolah diatas kepentingan pribadi diatas kepentingan golongan, cuti serta ijin berhalangan hadir merupakan hak seorang guru, namun banyak permohonan cuti atau tidak hadir dengan alasan yang tidak begitu penting atau masih bisa ditunda hal ini menandakan masih rendahnya komitmen guru terhadap pekerjaannya, kedepannya semua guru agar mencintai pekerjaannya dengan komitmen tinggi agar dapat memberikan kinerja terbaiknya.

Selain kepemimpinan dan komitmen guru, disiplin kerja guru juga perlu di tingkatkan Disiplin merupakan syarat yang harus ada bagi semua yang ingin membangun sebuah kebiasaan yang baru. Manusia baru akan mendapatkan sebuah kebiasaan baru pada saat dia secara disiplin menjalankan hal tersebut terus-menerus tanpa pernah terputus dalam selang waktu yang sudah ditentukan. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab yang harus dipikul oleh seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, yang mendorong semangat kerja dalam mewujudkan tujuan organisasi. Untuk itu disiplin dalam bentuk pelaksanaan peraturan sangat diperlukan bagi karyawan, guru dan peserta didik sebagai wujud nyata dari pengawasan dalam menciptakan tata tertib organisasi sekolah. Disiplin kerja yang baik juga mencerminkan kepribadian seorang guru yang memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi, selain mempunyai intelektual yang tinggi dan wawasan yang luas dan berbagai kompetensi yang dimilikinya.

Disiplin kerja guru sangat diperlukan oleh seorang guru dalam menjalankan tugasnya. Kedisiplinan merupakan fungsi operasional dari manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan adalah fungsi operatif yang paling penting karena semakin baik suatu kedisiplinan karyawan maka semakin tinggi disiplin kerja yang bisa diraih. Disiplin kerja bisa diartikan sebagai bentuk dari ketaatan atas perilaku seseorang di dalam mematuhi peraturan-peraturan dan ketentuan tertentu yang ada kaitannya dengan pekerjaan, fenomena yang terjadi saat ini masih banyak guru yang sering terlambat masuk sekolah dalam pengajaran, seharusnya guru terlebih dahulu siap masuk kelas untuk belajar sebelum siswa masuk ke kelas untuk belajar, agar menjadikan panutan atau contoh disiplin kepada siswanya, kebiasaan saat ini adalah siswa masuk terlebih dahulu hingga semuanya masuk baru pelajaran dimulai, hal ini kedepannya tidak boleh terjadi lagi semua guru agar menjadi contoh baik pada siswanya begitu juga pada jam selesai pembelajaran yang harus sesuai dengan jam yang telah ditentukan.

Kinerja adalah sesuatu yang dicapai atau prestasi yang diperlihatkan atau kemampuan bekerja, dengan kata lain kinerja dapat diartikan sebagai prestasi kerja. Untuk itu evaluasi kinerja mengajar guru diperlukan untuk memotivasi kinerja guru lebih baik lagi. Juga masalah perekrutan guru dapat menjadi acuan untuk mendapatkan guru yang memiliki kinerja mengajar yang baik sesuai harapan sekolah, yaitu penilaian aspek individu, faktor organisasi, faktor kepribadian.

Dalam masa pandemi covid 19 menuju era normal saat ini kinerja guru menjadi sorotan orang tua/wali murid karena kurang efektifnya pembelajaran dimana pembelajaran banyak dilakukan dirumah dan pemberian tugas yang banyak sangat memberikan beban tambahan kepada orang tua/wali murid serta mengurangi kejujuran murid karena banyak tugas bahkan ujian dikerjakan di bantu orang tua/murid serta murid melihat jawaban pada halaman pencarian google

yang memudahkan siswa menjawab semua jawaban, jika di lihat dari data hasil pembelajaran selama pandemi nilai siswa menjadi naik, namun diyakini hal ini bukanlah hasil sebenarnya karena adanya bantuan orang tua dan siswa yang mencari jawaban dengan halaman pencarian google di internet, sehingga dalam masa era new normal saat ini pembelajaran harus dilakukan dengan lebih banyak memberikan praktek serta siswa harus dilatih mempresentasikan pembelajaran yang sudah di berikan oleh guru sehingga guru bisa menilai mana yang lebih menguasai pelajaran dan mana yang lebih tertinggal karena kemampuan siswa tidak bisa hanya dilihat dari hasil jawaban tugas dan ujian mereka saja.

Berdasarkan pada penjelasan tersebut diatas, maka diperlukan pengkajian yang berkaitan dengan **"Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Komitmen Guru, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SDN Se Kecamatan Binuang Kabupaten Tapin**

### **Studi Literatur Kepemimpinan Pendidikan**

Penyelenggaraan kegiatan pendidikan membutuhkan suatu penanganan yang terencana dan sistematis agar setiap sumber daya pendidikan yang dimanfaatkan dapat mencapai hasil optimal, efektif, dan efisien. Optimalisasi pemanfaatan sumber daya pendidikan ini melibatkan berbagai proses atau fungsi manajemen.

Pada abad sekarang ini, kepemimpinan muncul melandasi prinsip dominan suatu organisasi baik perusahaan maupun bidang lain. Prinsip dominan organisasi telah berubah, dari manajemen untuk mengendalikan perusahaan ke pemimpin untuk menghasilkan yang terbaik pada manusia dan untuk berperan dengan cepat terhadap perubahan Modal dan teknologi adalah sumber yang penting, namun manusialah yang membangun atau menghancurkan suatu organisasi. Walaupun modal dan teknologi dikatakan

sebagai sumber yang penting, akan tetapi sumber daya manusialah yang mempunyai kemampuan untuk berpikir secara rasional.

Kemampuan yang ada pada manusia dapat diarahkan pada pencapaian tujuan pendidikan melalui upaya kepemimpinan. Pemimpin sekolah memiliki wewenang atau hak legitimasi untuk memberi perintah atas dasar kekuasaan yang sah yang diberikan oleh suatu badan resmi.

Akan tetapi dalam hal ini tidak menjamin bahwa pimpinan sekolah adalah seorang pemimpin. Seorang pemimpin adalah orang yang secara sukarela diberi kekuasaannya yang penuh oleh anggota kelompok yang menerima pengaruh dan perintah dari pimpinan atas dasar kesepakatan.

Organisasi yang kompleks seperti sekolah, tidak mungkin dan tidak diharapkan hanya ada seorang pemimpin atau hanya seorang yang menunjukkan kepemimpinan. Sebagian besar staf atau guru di sekolah dianggap profesional karena sudah terlatih dan berpengalaman, maka semua guru harus menunjukkan kualitas kepemimpinan mereka pada tingkat yang berbeda. Pemimpin sekolah mempunyai posisi menentukan dan menetapkan struktur organisasi sekolah serta meyakinkan bahwa struktur tersebut membantu dalam pencapaian atau tercapainya misi, maksud, dan tujuan organisasi.

Pemimpin sekolah harus terlibat dalam kepemimpinan administratif dan pengawasan. Keterlibatannya dalam kepemimpinan administratif meliputi pengaturan sistem pendukung sekolah yang diperlukan. Sedangkan dalam aspek pengawasan meliputi tugas pengembangan staf dan pengawasan klinis. Aspek yang penting dari tugas pemimpin sekolah adalah melaksanakan kepemimpinan pendidikan untuk seluruh sekolah. Kepemimpinan pendidikan harus menunjukkan suatu keinginan atau kerelaan mengalokasikan waktu yang tepat untuk mengatasi masalah-masalah yang berkaitan dengan pengembangan pengajaran, memperhatikan kepentingan

sekolah, memiliki visi yang jelas tentang sifat dan ciri pengajaran yang baik, memiliki misi khusus dari sekolah.

Posisi pemimpin sekolah sangat penting, namun banyak orang lain yang harus terlibat dalam kepemimpinan di sekolahnya, sifat dan fungsi kepemimpinan mereka sangat bergantung kepada cara pimpinan sekolah mendelegasikan tanggung jawab di sekolahnya. Staf dan guru di sekolah mempunyai peranan penting dalam membantu Kepala Sekolah melaksanakan kepemimpinan pendidikannya.

### **Indikator Kepemimpinan**

Menurut Davis dalam Thoah (2010:33) terdapat beberapa sifat umum yang mempengaruhi keberhasilan kepemimpinan, yaitu: kecerdasan, kedewasaan hubungan sosial, dan motivasi diri.

1. Kecerdasan adalah kemampuan seseorang yang mencakup kebijakan, pemikiran kreatif dan daya pikir.
2. Kedewasaan hubungan sosial merupakan kemampuan seorang dalam mengakui harga diri, mengakui martabat orang lain, perhatian yang tinggi dan berorientasi pada bawahan.
3. Motivasi diri merupakan kemampuan seseorang dalam bertanggung jawab dan keinginan untuk menjadi lebih baik.

### **Pengertian Komitmen Guru**

Mowday (dalam Sopiah, 2012) menyebut komitmen kerja sebagai istilah lain dari komitmen organisasional. Selain itu juga komitmen organisasional merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan pegawai, mengidentifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi, dan mengetahui keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi serta bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi serta mampu menerima norma-norma yang ada dalam perusahaan tersebut.

Sedangkan menurut Sopiah (2012) menyatakan bahwa komitmen organisasi

adalah suatu ikatan psikologis pada karyawan yang ditandai dengan adanya Kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi dan keinginan untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi.

Sedangkan komitmen organisasi menurut Fred (2015) adalah refleksi loyalitas karyawan dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi serta keyakinan untuk menerima nilai dan tujuan organisasi.

Menurut Robbin dan Judge (2012) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak terhadap tujuan-tujuan organisasi serta memiliki keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut.

Meyer & Allen dalam Spector (dalam Sopiah, 2012) menjelaskan bahwa komitmen organisasi dapat diartikan sebagai sejauh mana seseorang karyawan mengalami rasa kesatuan dengan organisasi mereka. Lebih lanjut lagi, komitmen organisasi juga merupakan suatu kemauan individu untuk bersama organisasi yang memiliki tiga karakteristik utama yaitu antara lain *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*.

### **Indikator Komitmen Guru**

Menurut Lincoln dan Bashaw (dalam Sopiah, 2012) komitmen organisasi memiliki tiga indikator yaitu:

- a. Kemauan karyawan, dimana adanya keinginan karyawan untuk mengusahakan agar tercapainya kepentingan organisasi.
- b. Kesetiaan karyawan, yang mana karyawan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya untuk terus menjadi salah satu bagian dari organisasi.
- c. Kebanggaan karyawan, ditandai dengan karyawan merasa bangga telah menjadi bagian dari organisasi yang diikutinya dan merasa bahwa

organisasi tersebut telah menjadi bagian dalam hidupnya.

### **Pengertian Disiplin Kerja**

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan faktor utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap karyawan yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga seorang karyawan dikatakan memiliki disiplin yang baik jika karyawan tersebut memiliki rasa tanggung jawab yang terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

Menurut Hadikusumah (2005:115) menyatakan bahwa “Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan-peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku”

Sedangkan menurut Suwanto (2006:228) mengemukakan pengertian disiplin yaitu: “Suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya” Dalam proses manajemen disiplin memberikan arti tentang arah pencapaian tujuan sesuai pedoman organisasi, seperti menurut Keith Davis yang dikutip oleh Mangkunegara (2008:129) Mengemukakan bahwa: “Disiplin kerja diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi” Dari beberapa pengertian diatas dapat kita ketahui bahwa disiplin kerja merupakan peraturan yang diberlakukan kepada karyawan guna

memperbaiki sikap dan moral yang melekat pada diri individu dalam melakukan tugas-tugas yang telah diberikan.

### Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2005:194-198) Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, di antaranya :

1. Tujuan dan kemampuan  
Tujuan dan kemampuan ini mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan agar karyawan tersebut bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya. Akan tetapi, jika pekerjaan itu diluar kemampuannya atau jauh di bawah kemampuannya maka kesungguhan dan kedisiplinan karyawan rendah. Disinilah letak pentingnya *axas the right man in the right place and the right man in the right job*.
2. Teladan pimpinan  
Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin. Pimpinan jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya baik jika dia sendiri kurang disiplin. Pimpinan harus menyadari bahwa perilakunya akan dicontoh dan diteladani bawahannya. Hal inilah yang mengharuskan pimpinan mempunyai kedisiplinan yang baik agar para

bawahan pun mempunyai disiplin yang baik pula

3. Balas Jasa  
Balas jasa atau gaji, kesejahteraan ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan. Jika kecintaan karyawan semakin tinggi terhadap pekerjaan kedisiplinan akan semakin baik. Untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan yang baik perusahaan harus memberikan balas jasa yang relatif besar. Kedisiplinan karyawan tidak mungkin baik apabila balas jasa yang mereka terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarga. Jadi, balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan. Artinya semakin besar balas jasa semakin baik kedisiplinan karyawan. Sebaliknya, apabila balas jasa kecil kedisiplinan karyawan menjadi rendah. Karyawan sulit untuk berdisiplin baik selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.
4. Keadilan  
Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijakan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan tercipta kedisiplinan yang baik. Manajer yang baik dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua karyawan. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.
5. Waskat (pengawasan melekat)  
Waskat adalah tindakan nyata paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengatasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya.
6. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan. Berat atau ringan sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan karyawan.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan, pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk memberikan sanksi sesuai dengan yang telah ditetapkan perusahaan sebelumnya. Dengan demikian pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan.

8. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi baik diantara semua karyawan. Kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik

### **Pengertian Kinerja Guru**

Menurut Rivai (2004:309), kinerja guru adalah: perilaku nyata yang ditampilkan oleh guru sebagai prestasi kerja berdasarkan standar yang ditetapkan dan sesuai dengan perannya di sekolah. Peran guru yang dimaksud adalah berkaitan dengan peran guru dalam proses pembelajaran. Guru merupakan faktor penentu yang sangat dominan dalam pendidikan pada umumnya, karena guru memegang peranan dalam proses pembelajaran, dimana proses pembelajaran merupakan inti dari proses pendidikan secara keseluruhan.

Guru merupakan perencana, pelaksana sekaligus sebagai evaluator pembelajaran di kelas ( Gunawan dalam Ondi Saondi, 2005:3 ) Menurut Pidarta guru sebagai pekerja merupakan pribadi

yang berkembang harus memiliki kemampuan yang meliputi unjuk kerja, penguasaan materi, penguasaan profesional keguruan dan pendidikan, penguasaan cara-cara menyesuaikan diri melaksanakan tugasnya. ( Pidarta dalam Ondi Saondi 2010: 4 ).

Hal ini sesuai dengan yang tertuang dalam Undang-undang No.20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional bahwa pendidik dan tenaga kependidikan berkewajiban (1) menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis dan dialogis, (2) mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan dan (3) memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya. Dalam hubungannya dengan menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis dan dialogis Ondi

Saondi dan Aris Suherman ( 2010: 54 ) menyatakan bahwa dalam pendekatan pembelajaran guru dituntut untuk memperhatikan hal-hal sebagai berikut:

1. Merencanakan pembelajaran sesuai dengan kewajaran perkembangan mental siswa.
2. Membentuk group belajar yang saling tergantung.
3. Menyediakan lingkungan yang mendukung pembelajaran mandiri yang memiliki tiga karakteristik yaitu kesadaran berpikir, penggunaan strategi dan motivasi berkelanjutan
4. Mempertimbangkan keberagaman siswa didalam kelas.
5. Memperhatikan multi intelegensi siswa
6. Menggunakan teknik-teknik bertanya yang meningkatkan pembelajaran siswa, perkembangan pemecahan masalah dan ketrampilan tingkat tinggi.
7. Menerapkan penilaian autentik yaitu mengevaluasi penerapan pengetahuan dan berfikir kompleks dari pada hanya sekedar hafalan informasi faktual.

Lebih rinci lagi Ivor K. Davies juga mengatakan bahwa seorang mempunyai empat fungsi umum yang merupakan ciri pekerja seorang guru, adalah sebagai berikut:

- 1). Merencanakan, yaitu pekerjaan seorang guru menyusun tujuan belajar.
- 2). Mengorganisasikan, yaitu pekerjaan seorang guru untuk mengatur dan menghubungkan sumber-sumber belajar sehingga dapat mewujudkan tujuan belajar dengan cara yang paling efektif, efisien, dan ekonomis mungkin.
- 3). Memimpin, yaitu pekerjaan seorang guru untuk memotivasi, mendorong, dan menstimulasi murid-muridnya, sehingga mereka siap mewujudkan tujuan belajar.
- 4). Mengawasi, yaitu pekerjaan seorang guru untuk menentukan apakah fungsinya dalam mengorganisasikan dan memimpin di atas telah berhasil dalam mewujudkan tujuan yang telah dirumuskan. Jika tujuan belum dapat diwujudkan, maka guru harus menilai dan mengatur kembali situasinya dan bukunya mengubah tujuan

### **Indikator Kinerja Guru**

Indikator kinerja merupakan aspek benchmark dari evaluasi kinerja. Menurut John Miner, Sudarmanto (2009; 11) mengemukakan empat dimensi yang dapat dijadikan tolak ukur dalam menilai kinerja secara umum.

- 1) kualitas, yaitu tingkat kesalahan, kerusakan, akurasi.
- 2) Kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan.
- 3) Penggunaan jam kerja, yaitu absen, terlambat, jam kerja efektif/pengangguran.
- 4) Bekerja sama dengan orang lain di tempat kerja.

Dari keempat indikator kinerja di atas, ada dua hal yang terkait dengan aspek keluaran atau produk kerja: kualitas hasil, kuantitas keluaran, dan aspek perilaku individu yang terkait. Dapat disimpulkan. Penggunaan waktu kerja (derajat kepatuhan, kedisiplinan) dan kerjasama

untuk keempat indikator di atas untuk mengukur kinerja pada level individu..

### **Penelitian Terdahulu**

Sebagai bahan pertimbangan dalam penelitian Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Komitmen Guru dan Komitmen Guru terhadap Kinerja, diantaranya Pada Penelitian yang telah dilakukan oleh :

1. Syafrin Ngiode .2016. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru MTsN Batudaa Kabupaten Gorontalo. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sensus yaitu berjumlah 54 orang guru sebagai responden. Instrumen penelitian dalam pengumpulan data menggunakan kuesioner (Angket). Teknik analisis data yaitu menggunakan analisis deskriptif dan uji persyaratan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa; 1) terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru 2) terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru 3) terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja guru 4) terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di MTsN Batudaa Kabupaten Gorontalo.
2. Yulia Rachmawati. 2013. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. Populasi dalam penelitian ini ada 52 guru di SMK SANDIKTA Bekasi Jawa Barat. Sesuai pendapat Suharsimi Arikunto, apabila subyeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semua. Maka dalam penelitian ini subyek di ambil semua. Hasil uji F diperoleh Fhitung = 10,037 dengan nilai sig = 0,03 < 0,05 dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak. Hal ini menyatakan bahwa ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Berdasarkan



hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 15,1% sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain. Disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memberikan pengaruh terhadap kinerja guru di SMK SANDIKTA Bekasi Jawa Barat. Disarankan agar kepala sekolah sebaiknya lebih memperhatikan kompensasi yang berkenaan dengan besarnya honorarium atau gaji dengan upaya yang dilakukan, pemberian insentif atau bonus yang diberikan secara adil dan pemberian kompensasi yang tepat waktu. Kepala sekolah sebagai pelaksana supervisi sebaiknya tetap menjalankan kegiatan pengontrolan terhadap ketertiban pembuatan perencanaan pengajaran yang disesuaikan dengan kurikulum yang sedang berlaku dan tidak mengurangi rutinitas kunjungan kelas yang dilaksanakan sewaktu-waktu ke kelas-kelas pada saat kegiatan belajar mengajar sedang berlangsung. Lebih ditingkatkan lagi motivasi dan etos kerja para guru-guru SMK SANDIKTA untuk mendorong semangat kerja. Seseorang yang melihat pekerjaan sebagai beban dan keterpaksaan untuk memperoleh uang akan mempunyai kinerja yang rendah, sebaliknya seseorang yang memandang pekerjaan sebagai suatu kebutuhan, pengabdian, tantangan dan prestasi akan menghasilkan kinerja yang tinggi.

3. Elvi Juniarti. Nur Ahyani dan Arif Ardiansyah. 2020. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Disiplin Guru terhadap Kinerja Guru. Penelitian ini bertujuan untuk: 1) mengetahui ada atau tidak pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru; 2) mengetahui ada atau tidak pengaruh disiplin guru terhadap kinerja guru; 3) mengetahui ada atau tidak pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan disiplin guru terhadap kinerja guru.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) terdapat pengaruh positif yang sangat signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru; 2) terdapat pengaruh positif yang sangat signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja guru; 3) terdapat pengaruh positif antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru.

4. Sidik Purwoko. 2018. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Komitmen Guru, Disiplin Kerja Guru, Dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMK. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Komitmen Guru, Disiplin Kerja Guru, dan Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri Kabupaten Sleman Yogyakarta. Penelitian ini merupakan penelitian korelasional dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di SMK Negeri yang berada di Kabupaten Sleman yang berjumlah 659 orang. Penentuan ukuran sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik random sampling dengan mengacu table Krejcie dan Morgan. Uji coba instrumen menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas Alpha Cronbach's. Teknik analisis data menggunakan uji prasyarat analisis yang meliputi uji normalitas, uji linieritas dan uji multikolinieritas. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi dengan tingkat signifikansi ditentukan sebesar 5%. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru; (2) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan komitmen guru terhadap kinerja guru; (3) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan disiplin guru terhadap kinerja guru sebesar; (4) terdapat pengaruh yang positif dan

signifikan budaya sekolah terhadap kinerja guru; (5) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kinerja kepemimpinan, komitmen guru, disiplin kerja guru dan budaya sekolah secara simultan terhadap kinerja guru.

## Motode Penelitian

### Lokasi Penelitian

Jl. Raya Timur Binuang Kabupaten Tapin, Kalimantan Selatan.

### Populasi dan Sampel

#### 1. Populasi

Populasi Sugiyono, (2006:81) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini adalah Guru SDN Se Kecamatan Binuang Kabupaten Tapin yaitu SDN Binuang 1, SDN Binuang 4, SDN Binuang 5 dan SDN Binuang 7 yang berjumlah 34 (tiga puluh empat) orang.

#### 2. Sampel

Pengambilan sampel penelitian harus seksama dan memenuhi aturan-aturan dalam pemilihan sampel. Sebagai acuan apabila subyek kurang dari 100 maka lebih baik diambil seluruhnya, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi Arikunto, (2006:57).

Berdasarkan penjelasan diatas populasi dalam penelitian ini kurang dari 100 (seratus) orang populasi dalam penelitian, Metode sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sensus. pemilihan metode sensus dalam penelitian ini didasarkan pada pertimbangan bahwa seluruh Guru SDN Se Kecamatan Binuang Kabupaten Tapin yaitu SDN Binuang 1, SDN Binuang 4, SDN Binuang 5 dan SDN Binuang 7 yang berjumlah 34 (tiga puluh empat) orang. oleh karena itu seluruh populasi dijadikan sebagai sampel, Adapun rincian

sampel penelitian berdasarkan jabatan adalah sebagai berikut :

**Tabel 1 Populasi dan Sampel Penelitian**

No.	Sekolah	Populasi	Sampel	Persentase
1.	SDN Binuang 1	8	8	24%
2.	SDN Binuang 4	9	9	26%
3.	SDN Binuang 5	8	8	24%
4.	SDN Binuang 7	9	9	26%
Jumlah		34	34	100%

Berdasarkan tabel 1 diatas dapat dilihat sampel dalam penelitian ini adalah 34 (tiga puluh empat) Guru SDN se Kecamatan Binuang Kabupaten Tapin yang di ambil secara sensus.

### Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah:

#### 1. Penelitian Pustaka (*Liberary Research*)

Data yang diperoleh dengan cara studi kepustakaan (*library research*) yaitu teknik pengumpulan data-data dengan mengacu pada buku-buku, laporan-laporan penelitian jurnal – jurnal, majalah, koran, pendapat-pendapat para ahli yang dianggap mempunyai hubungan dengan penelitian ini, yang dapat dijadikan sumber data.

#### 2. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Merupakan riset yang dilakukan secara langsung pada Kinerja Guru SDN Se Kecamatan Binuang Kabupaten Tapin yang dijadikan objek penelitian, Kegiatan ini dilakukan agar penulis dapat mengumpulkan data yang berhubungan langsung dengan permasalahan yang dikemukakan yang kemudian dianalisa dengan cara:

##### a. Wawancara

Wawancara adalah suatu pencarian informasi yang dilakukan dengan cara mengajukan beberapa pertanyaan kepada responden (sumber informasi). Yang menjadi responden dalam teknik pengumpulan data dengan wawancara pada penelitian ini adalah di Kinerja Guru SDN Se Kecamatan Binuang Kabupaten Tapin.

- b. Observasi  
Yaitu suatu cara pengumpulan data dengan cara mengadakan kunjungan dan pengamatan langsung di Kinerja Guru SDN Se Kecamatan Binuang Kabupaten Tapin, Hal ini sudah dilakukan selama penulisan tesis ini berlangsung.
- c. Dokumentasi  
Dokumentasi yang dilakukan yaitu dengan mendapatkan data yang telah ada dan telah dibukukan sebelumnya.
- d. Kuesioner  
Yaitu teknik pengumpulan data melalui daftar pertanyaan (angket) yang diajukan kepada pihak-pihak yang berhubungan langsung dengan masalah yang akan diteliti. Kuesioner yaitu teknik pengumpulan data melalui daftar pertanyaan yang diajukan kepada responden yang berhubungan langsung dengan masalah yang akan diteliti dan diisi oleh responden sendiri.

## Teknik Analisis Data

### 1. Intrumen Penelitian

Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan skala *likert*. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Skala ini meminta responden menunjukkan tingkat persetujuan atau ketidaksetujuannya terhadap serangkaian pertanyaan tentang suatu objek (Sugiyono, 2012).

Alat ukur yang digunakan adalah kuesioner yang akan diuji validitas dan reliabilitasnya, Kinerja Karyawan dan Guru akan diukur dari pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Komitmen Guru dan Disiplin Kerja. Untuk masing-masing responden mempunyai 5 alternatif jawaban (Skala *Likert*). Masing-masing prioritas dari kelima point tersebut, yaitu:

1. Sangat setuju (SS) : diberi nilai 5
2. Setuju (S) :  
diberi nilai 4
3. Netral (N) / Ragu (R) : diberi nilai 3
4. Tidak setuju (TS) :  
diberi nilai 2
5. Sangat tidak setuju (STS) :  
diberi nilai 1

Untuk dapat dinyatakan bahwa hasil kuesioner yang disebarkan kepada responden dapat membuktikan bahwa jawaban responden adalah baik dan dapat dipercaya dari jawaban dari responden yang nantinya dipergunakan untuk dijadikan alat pembuktian hipotesa maka diperlukan uji sebagai berikut:

#### a) Uji Validitas

Uji validitas adalah untuk mengetahui tingkat kevalidan dari instrumen kuesioner yang digunakan dalam mengumpulkan data. Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah item-item yang tersaji dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang diteliti.

Cara yang digunakan adalah dengan Analisa Item, dimana setiap nilai yang ada pada setiap butir pertanyaan dikorelasikan dengan nilai total seluruh butir pertanyaan untuk suatu variabel dengan menggunakan rumus *Korelasi Product Moment* (Sugiyono 2012:73).

Lebih lanjut, Sugiyono menyatakan bahwa biasanya syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah kalau  $r \geq 0,3$ . Jadi apabila korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid.

Uji validitas dengan menggunakan korelasi Product Moment dengan formulasi :

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{\sum x^2 \sum y^2}}$$

$$\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}$$

**b) Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya, atau dengan kata lain alat ukur tersebut mempunyai hasil yang konsisten apabila digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda. Untuk uji reliabilitas ini digunakan *Teknik Alpha Cronbach*, dimana suatu instrumen dapat dikatakan handal (reliabel) apabila memiliki koefisien keandalan atau alpha sebesar 0,6 atau lebih (Arikunto 2012). Adapun formula dari alpha cronbach adalah sebagai berikut:

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

**Dimana :**

- R<sub>11</sub> = reliabilitas instrumen
- K = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal
- σ<sub>b</sub><sup>2</sup> = jumlah varians butir
- σ<sub>t</sub><sup>2</sup> = varians total (Arikunto, 2012)

Taraf signifikan digunakan 5%. Jika r hitung (r alpha) > r tabel, maka instrumen tersebut dinyatakan reliabel. Sebaliknya jika r alpha positif dan r alpha < r tabel, maka butir atau variabel tersebut tidak reliabel. Sugiyono (2012) menyebutkan bila r hitung (r alpha) > 0,600, maka instrumen tersebut dinyatakan reliabel. Arikunto (2012), tingkat reliabilitas instrumen bisa dilihat dari r hitung (r alpha) dengan kriteria seperti pada tabel 2 :

**Tabel 2 Kriteria untuk r hitung (r alpha)**

r hitung (r alpha)	Kriteria
0,800 – 1,00	sangat tinggi
0,600 – 0,799	tinggi
0,400 – 0,599	cukup
0,200 – 0,399	rendah
<0,200	sangat rendah

Sumber : Arikunto (2012).

**2. Uji Asumsi Klasik**

Untuk memastikan apakah variabel-variabel penelitian dapat dianalisis dengan menggunakan Regresi Linier Berganda atau tidak, maka diperlukan suatu uji asumsi klasik sebagai persyaratan analisis regresi berganda. Variabel-variabel tersebut harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

**1. Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinieritas. Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinieritas antar variabel, dapat dilihat dari *Variable Inflation Factor* (VIF) dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Menurut Santoso (2005: 357), jika nilai VIF tidak lebih besar dari 5 maka dalam model tidak terdapat multikolinieritas.

**2. Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari suatu pengamatan lainnya. Jika varian dari pengamatan lainnya tetap, maka disebut homoskedastisitas. Sedangkan apabila variannya berbeda dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya disebut dengan gejala heteroskedastisitas. Untuk mengetahui ada atau tidaknya gejala heteroskedastisitas adalah dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatter plot*. Apabila tidak ada pola yang jelas atau pola tertentu serta titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

**3. Uji Normalitas**

Uji Normalitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi baik itu variabel terikat maupun variabel bebas secara terpisah atau

secara bersamaan keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Deteksi normalitas dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Dasar pengambilan keputusan yang digunakan:

1. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas (Santoso, 2008:214).

### 3. Analisis Regresi Berganda.

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya menurut Anwar (2012:309) dengan bantuan SPSS Versi 21.0 digunakan rumus analisis regresi linier berganda sebagai berikut:

$$y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

dimana :

y	=	dependent variabel (Kinerja)
a	=	konstata
b <sub>1</sub> , b <sub>2</sub> , b <sub>3</sub>	=	koefisien regresi
n	=	banyaknya sampel
X <sub>1</sub> , Kepemimpinan	=	independent variabel
X <sub>2</sub> Komitmen Guru	=	independent variabel
X <sub>3</sub> Disiplin Kerja	=	independent variabel

### 4. Pengujian Hipotesis

#### a) Uji Hipotesis I, II, III (Uji t)

Untuk menguji kebenaran hipotesis kedua langkah pertama yang dilakukan adalah pengujian secara parsial melalui uji t. Adapun rumusan hipotesis dengan menggunakan Uji t adalah sebagai berikut:

$$H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = b_4 = 0$$

Artinya variasi variabel bebas dapat menerangkan variabel tidak bebas (variabel terikat) dan terdapat

pengaruh diantara kedua variabel yang diuji

$$H_a : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq b_4 \neq 0$$

Artinya variasi variabel bebas tidak dapat menerangkan variabel tidak bebas (variabel terikat) dan terdapat pengaruh antara dua variabel yang diuji.

Pengujian dilakukan melalui uji t dengan membandingkan  $t_{hitung}$  ( $t_h$ ) dengan  $t_{tabel}$  ( $t_t$ ) pada  $\alpha$  0,05. Apabila hasil perhitungan menunjukkan:

1.  $t_h \geq t_t$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

Artinya variasi variabel bebas dapat menerangkan variabel tidak bebas (variabel terikat) dan terdapat pengaruh diantara kedua variabel yang diuji.

2.  $t_h < t_t$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

Artinya variasi variabel bebas tidak dapat menerangkan variabel tidak bebas (variabel terikat) dan terdapat pengaruh antara dua variabel yang diuji.

#### b) Uji Hipotesis IV (Uji F)

Untuk menguji kebenaran hipotesis pertama digunakan uji F yaitu untuk menguji keberartian/signifikansi regresi secara keseluruhan dengan rumus hipotesis sebagai berikut:

$$H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = b_4 = 0,$$

Artinya variasi dari model regresi berhasil menerangkan variasi variabel bebas secara keseluruhan, sejauh mana pengaruhnya terhadap variabel tidak bebas (variabel terikat)

$$H_a : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq b_4 \neq 0$$

Artinya variasi dari model regresi tidak berhasil menerangkan variasi variabel bebas secara keseluruhan, sejauh mana pengaruhnya terhadap variabel tidak bebas (variabel terikat)

Pengujian dengan uji F variansnya adalah dengan membandingkan  $F_{hitung}$  ( $F_h$ ) dengan  $F_{tabel}$  ( $F_t$ ) pada  $\alpha = 0,05$  apabila hasil perhitungannya menunjukkan:

1.  $F_h > F_t$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima
2.  $F_h < F_t$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

Artinya variasi dari model regresi berhasil menerangkan variasi variabel bebas secara keseluruhan, sejauh mana pengaruhnya terhadap variabel tidak bebas (variabel terikat).

Artinya variasi dari model regresi tidak berhasil menerangkan variasi variabel bebas secara keseluruhan, sejauh mana pengaruhnya terhadap variabel tidak bebas (variabel terikat).

**c). Uji Dominan**

Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi masing-masing variabel bebas dan yang paling menentukan (dominan) pengaruhnya terhadap variabel terikat suatu model regresi linier, maka digunakan koefisien Beta (*Beta Coefficient*) setiap variabel yang distandarisasi (*standardized coefficient*). Nilai beta ( $\beta$ ) terbesar menunjukkan bahwa variabel bebas tersebut mempunyai pengaruh yang dominan terhadap variabel terikat. (Sritua, 2012:12).

**Hasil Penelitian dan Pembahasan**

Pengujian dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau tingkat signifikansi 0,05 ( $\alpha = 0,05$ ). Untuk mengkaji kebenaran hipotesis – hipotesis tersebut digunakan analisis regresi linier berganda. Pada analisis regresi ini akan dilakukan uji serentak atau uji F serta parsial atau uji t.

**Tabel 3 Rekapitulasi Analisis Regresi Linier Berganda Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Komitmen Guru (X3) dan Disiplin Kerja (X3) Terhadap Kinerja Guru (Y) Siswa SDN Kecamatan Binuang Kabupaten Tapin.**

Variabel	Koefisien Regresi (bi)	t hitung	t Tabel	Beta	sig
Konstanta	2,285				
Kepemimpinan Kepala Sekolah	0,276	2,669	2,042	0,325	0,012
Komitmen Guru (X3)	0,453	3,315	2,042	0,400	0,002
Disiplin Kerja (X3)	0,172	3,528	2,042	0,410	0,001
Konstanta = 2,285		F hitung = 15,738			
Multiple R = 0,782		F tabel = 3,330			
R square (R <sup>2</sup> ) = 0,611		Sig = 0,012			

Pada tabel 3 dapat dilihat R Square sebesar 0,611 yang berarti besarnya variasi sumbangan seluruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya adalah 61,1% sedangkan sisanya 38,9% dijelaskan oleh variabel lain diluar dari variabel penelitian ini.

Berdasarkan tabel 5.13 diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 2,285 + 0,276 X_1 + 0,453 X_2 + 0,172 X_3 + e$$

Adapun penjelasan dari persamaan regresi diatas adalah sebagai berikut :

1. Jika koefisien 0,276 X1 variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah meningkat dengan asumsi Koefisien 0,453 X2 Komitmen Guru dan Koefisien 2,042 X3 Disiplin Kerja tetap, maka Kinerja Guru juga akan meningkat.
2. Jika koefisien 0,453 X2 variabel Komitmen Guru meningkat dengan asumsi Koefisien 0,276 X1 variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Koefisien 0,172 X3 Kepemimpinan tetap, maka Kinerja Guru juga akan meningkat.
3. Jika koefisien 0,172 X3 Variabel Disiplin Kerja meningkat dengan asumsi Koefisien 0,276 X1 variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Komitmen Guru 0,453 X2 Komite Sekolah tetap, maka Kinerja Guru juga akan meningkat

Interpretasi terhadap konstanta (2,285) pengukuran dalam penelitian ini dimana variabel dengan menggunakan skala Likert antara 1 sampai dengan 5 maka tidak boleh diinterpretasikan bahwa jika variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1), Komitmen Guru (X3) dan Disiplin Kerja (X3) bernilai nol, karena ketiga variabel tersebut tidak mungkin bernilai nol karena Skala Likert terendah yang digunakan adalah 1 dan berdasarkan hasil perhitungan spss versi 21.0 dalam penelitian ini nilai konstanta adalah 2,285 dan termasuk dalam kategori baik.

Berdasarkan persamaan tersebut, menunjukkan bahwa semua variabel bebas

memiliki koefisien regresi positif. Hal ini berarti variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah, Komitmen Guru (X3) dan Disiplin Kerja (X3) mempunyai hubungan yang searah atau berbanding lurus dengan variabel terikatnya atau Kinerja Guru (Y). Artinya, jika variabel X1, X2 dan X3 mengalami kenaikan maka variabel terikatnya Y juga ikut mengalami kenaikan, dan jika variabel X1, X2 dan X3 mengalami penurunan, maka variabel terikatnya Y akan mengalami penurunan.

### **Pembuktian Hipotesis**

Uji Hipotesis I sampai dengan II digunakan uji t secara parsial melalui pengujian ini akan dapat diketahui apakah variabel yang terdiri dari Kepemimpinan Kepala Sekolah, Komitmen Guru (X3) dan Disiplin Kerja (X3) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Guru (Y) Pada SDN Kecamatan Binuang Kabupaten Tapin, yaitu dengan cara membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ , pada taraf signifikansi (taraf kepercayaan) 5 % dan rumus derajat bebas/*degre of freedom*,  $df = n - K - 1 = 34 - 3 - 1 = 30$  maka didapat nilai  $t_{tabel}$  2,042. Jika nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari pada nilai  $t_{tabel}$  maka pengaruhnya signifikan. Selain itu juga dapat dilihat besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya adapun pengujian hipotesis 1 sampai dengan 3 sebagai berikut :

#### **1. Uji Hipotesis I Uji t Secara Parsial : Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru SDN Kecamatan Binuang Kabupaten Tapin**

Pengaruh variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru (Y). Hal ini dapat dilihat dari Tabel 5.12 dimana  $t_{hitung}$  (2,669) >  $t_{tabel}$  (2,042), sehingga dapat disimpulkan bahwa parsial Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh signifikan secara sendiri – sendiri atau parsial terhadap Kinerja Guru (Y) pada SDN Kecamatan Binuang Kabupaten Tapin. Dengan demikian hipotesis pertama yang mengatakan Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh

signifikan terhadap Kinerja Guru SDN Kecamatan Binuang Kabupaten Tapin adalah benar atau teruji.

#### **2. Uji Hipotesis II Uji t Secara Parsial : Komitmen Guru berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru SDN Kecamatan Binuang Kabupaten Tapin**

Pengaruh variabel Komitmen Guru (X2) terhadap Kinerja Guru (Y), Komitmen Guru (X2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Guru (Y). Hal ini dapat dilihat dari tabel 5.12 dimana  $t_{hitung}$  (3,315) >  $t_{tabel}$  (2,042), sehingga dapat disimpulkan bahwa parsial Komitmen Guru (X2) berpengaruh signifikan secara sendiri – sendiri atau parsial terhadap Kinerja Guru (Y) pada SDN Kecamatan Binuang Kabupaten Tapin. Dengan demikian hipotesis kedua yang mengatakan Komitmen Guru berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru SDN Kecamatan Binuang Kabupaten Tapin adalah benar atau teruji.

#### **3. Uji Hipotesis III Uji t Secara Parsial : Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru SDN Kecamatan Binuang Kabupaten Tapin**

Pengaruh variabel Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Guru (Y), Disiplin Kerja (X3) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Guru (Y). Hal ini dapat dilihat dari Tabel 5.12 dimana  $t_{hitung}$  (3,315) >  $t_{tabel}$  (3,528), sehingga dapat disimpulkan bahwa parsial Disiplin Kerja (X3) berpengaruh signifikan secara sendiri – sendiri atau parsial terhadap Kinerja Guru (Y) pada SDN Kecamatan Binuang Kabupaten Tapin dengan demikian hipotesis ketiga yang mengatakan Komite Sekolah berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru SDN Kecamatan Binuang Kabupaten Tapin adalah benar atau teruji.

#### **4. Uji Hipotesis IV: Uji F Secara Simultan : Kepemimpinan Kepala**

**Sekolah, Komitmen Organisasi, dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Guru SDN Kecamatan Binuang Kabupaten Tapin.**

Uji ini digunakan dengan tujuan untuk membuktikan apakah variabel bebas berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Dalam menjawab hipotesis yang telah diajukan pada awal penelitian, menggunakan alat bantu analisis *software* SPSS versi 21.00. Dari hasil perhitungan melalui SPSS menunjukkan  $F_{hitung}$  sebesar 15,738 dan  $F_{tabel}$  dengan menggunakan tingkat signifikansi (taraf kepercayaan) 5 % dan rumus derajat bebas/*degre of freedom*,  $df\ 1 = K - 1 = 3 - 1 = 2$  dan  $df\ 2 = n - K = 34 - 3 = 31$  maka didapat nilai  $F_{tabel}$  sebesar 3,330. Ini menyatakan bahwa  $F_{hitung} (15,738) > F_{tabel} (3,330)$  sehingga hipotesis keempat yang mengatakan Kepemimpinan Kepala Sekolah, Komitmen Guru dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Guru SDN Kecamatan Binuang Kabupaten Tapin dapat diterima atau teruji.

**5. Uji Hipotesis V: Uji Beta : Kepemimpinan Kepala Sekolah variabel yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja Guru SDN Kecamatan Binuang Kabupaten Tapin.**

Variabel yang berpengaruh dominan terhadap variabel terikatnya yaitu Kinerja Guru dengan cara uji Beta (*Beta Coefficient*) setiap variabel yang distandarisasi (*standardized coefficient*). Nilai beta ( $\beta$ ) terbesar menunjukkan bahwa variabel bebas tersebut mempunyai pengaruh yang dominan terhadap variabel terikat. (Sritua, 2012:12), hasil penelitian menunjukkan nilai beta ( $\beta$ ) terbesar adalah variabel X3 Disiplin Kerja sebesar 0,410 > nilai beta ( $\beta$ ) variabel X1 Kepemimpinan Kepala Sekolah 0,325 dan lebih besar dari nilai beta ( $\beta$ ) variabel komitmen guru yang

hanyar sebesar 0,400, dengan demikian hipotesis kelima yang mengatakan Kepemimpinan Kepala Sekolah variabel yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja Guru SDN Kecamatan Binuang Kabupaten Tapin adalah salah atau tidak teruji.

**Kesimpulan**

1. Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru SDN se Kecamatan Binuang Kabupaten Tapin, artinya pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja adalah benar – benar ada atau nyata.
2. Komitmen Guru berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru SDN se Kecamatan Binuang Kabupaten Tapin, artinya pengaruh Komitmen Guru terhadap Kinerja adalah benar – benar ada atau nyata.
3. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru SDN se Kecamatan Binuang Kabupaten Tapin, artinya pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja adalah benar – benar ada atau nyata.
4. Kepemimpinan Kepala Sekolah, Komitmen Guru dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Guru SDN se Kecamatan Binuang Kabupaten Tapin, artinya pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Komitmen Guru dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja adalah benar – benar ada atau nyata.
5. Disiplin Kerja variabel yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja Guru SDN se Kecamatan Binuang Kabupaten Tapin

**Daftar Pustaka**

- Alwi .2008. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Balai Pustaka. Jakarta.
- Arikunto, .2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta. Jakarta.



- Bafadal, Ibrahim. 2003. *Peningkatan Profesional Guru*. Bumi Aksara. Jakarta
- Coetzee, 2010. *Market Testing New Food Products With Illiterate and Semi. Literate*. Inc. New York.
- Engkoswara .2010. *Paradigma Manajemen Pendidikan*. Yayasan. Amal Keluarga. Bandung.
- Hasting, 2009. *Physical Asset Mangement*. Spinger. Singapore.
- Mulyasa .2003. *Kurikulum Berbasis Komitmen*. Remaja Rosda Karya. Bandung.
- Nitisemito .2001. *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Poerwadaminta,2000. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Balai Pustaka. Jakarta.
- Porter .2011. *The Cambridge Introduction to Narrative*. Cambridge University Press.Cambridge.
- Reilly, Ronald O' .2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prestasi Pustaka. Jakarta.
- Riduwan dan Akdom, .2012. *Rumus dan Data Dalam Analisis Statistika cetakan ke-2*. Alfabeta. Bandung.
- Salih, 2009. *Pembelajaran Bahasa Indonesia Yang Efektif di Sekolah*. Balai Pustaka. Jakarta
- Sanusi, Anwar .2011. *Metode Penelitian Bisnis*. Salemba Empat. Jakarta.
- Santoso, Singgih .2008. *Statistik Multivariat*. PT. LP3S. Jakarta.
- Singarimbun, Masri .2005. *Metode Penelititan Survei*. LP3S, Jakarta.
- Sritua,Arief. 2010. *Metodologi Penelitian Ekonomi*. UI Press. Jakarta
- Steers .2010. *Efektifitas Organisasi*, .Alih Bahasa M.Yamin),. Erlangga. Jakarta.
- Sugiyono, .2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Supriyanto, Achmad dan Mahfudz, Mashuri. 2010. *Metodologi Riset Manajemen Sumber. Daya Manusia*. UIN – Maliki Press. Malang.
- Tangkilisan, Hassel Nogi .2005. *Manajemen Publik*. Erlangga. Jakarta
- Umaldi .2001. *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*. DiJenpen. Jakarta.
- Umar, Husein. 2004. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*”, Raja Grafindo Persada. Jakarta
- UU nomor 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional
- Zamroni .2011. *Pendidikan dan Demokratis*. Bigraf Publising. Jakarta