

**PENGARUH DISIPLIN KERJA KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA
GURU DI SEKOLAH MENENGAH PERTAMA (SMP) NEGERI 32
BATURAJA KABUPATEN OGAN KOMERING ULU**

SKRIPSI

**OLEH
WIDYA SEPTIANI
NIM 322012004**



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PENDIDIKAN
FEBRUARI 2017**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA
GURU DI SEKOLAH MENENGAH PERTAMA (SMP) NEGERI 32
BATURAJA KABUPATEN OGAN KOMERING ULU**

SKRIPSI

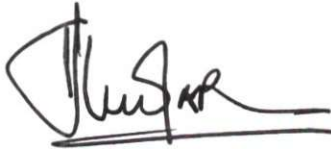
**Diajukan kepada
Universitas Muhammadiyah Palembang
Untuk memenuhi salah satu persyaratan
Dalam menyelesaikan program Sarjana Pendidikan**

**Oleh
Widya Septiani
NIM 322012004**

**FAKULAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PENDIDIKAN
Februari 2017**


Skripsi oleh Widya Septiani ini telah diperiksa dan disetujui untuk diuji

**Palembang, 21 Februari 2017
Pembimbing I,**

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Holidjah AR', written over a horizontal line.

Dra. Holidjah AR, M.Si.

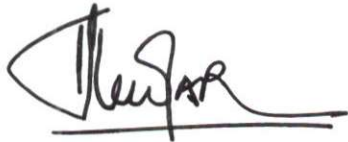
**Palembang, 21 Februari 2017
Pembimbing II,**

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Herman Seri', written over a horizontal line.

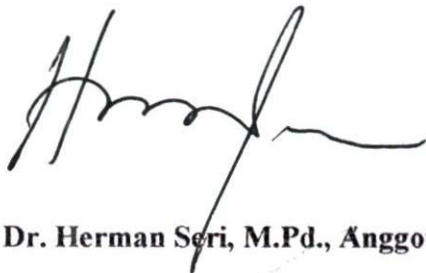
Dr. Herman Seri, M.Pd.

Skripsi oleh Widya Septiani ini telah dipertahankan di depan penguji
Pada tanggal 23 Februari 2017

Dewan Penguji :



Dra. Holidjah AR, M.Si., Ketua

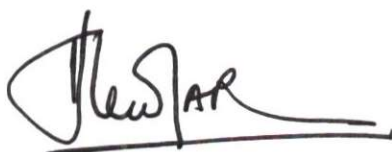


Dr. Herman Seri, M.Pd., Anggota



Drs. H. M. Zalili Aziz, M.Pd., Anggota

Mengetahui,
Ketua Program Studi
Administrasi Pendidikan



Dra. Holidjah AR, M.Si

Mengesahkan
Dekan
FKIP UMP,



Drs. H. Erwin Bakti, M.Si.

HALAMAN PERSEMBAHAN

“Dan seandainya semua pohon yang ada dibumi dijadikan pena, dan lautan dijadikan tinta, ditambah lagi tujuh lautan sesudah itu, maka belum akan habislah kalimat-kalimat Allah yang akan dituliskan, sesungguhnya Allah maha Perkasa lagi maha Bijaksana.”
(QS. Lukman 27)

“Perbedaan antara istana dan penjara tergantung dari apakah kamu bersyukur atau berkeluh kesah.” (Matsushita Konosuke)

SKRIPSI INI KUPERSEMBAHKAN UNTUK:

1. Allah SWT. yang telah memberikanku kekuatan, pikiran serta ilmu dan memperkenalkanku dengan cinta. Atas karunia serta kemudahan yang Engkau berikan, akhirnya skripsi yang sederhana ini dapat terselesaikan. Sholawat dan salam selalu terlimpahkan keharibaan Rasulullah Muhammad SAW.
2. Bapak (Taslim SY) dan Mamak (Disma), terima kasih untuk semuanya, untuk menghadiahiku kehidupan yang sangat indah, untuk doa dan dukungannya, kasih sayang tulus yang kalian berikan merupakan kekuatan dan kebahagiaan yang tak bisa tergantikan, semangat dan nasehat yang selalu diberikan. Terimakasih.
3. Saudaraku tersayang dan terkasih, ayuk Ci (Yessi Sepha Karina, Am.Kep) dan kak Wahyu (Wahyu Hidayat, S.E) terima kasih selalu menyemangati dan mendoakanku. Keponakanku tersayang Ara (Anindita Keisha Zahra) yang hadir disaat tersulit dihidupku, menjadi penyemangatku dalam kuliah dan dalam menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih kesayangan mama. Ayuk sekaligus sahabat, musuh, dan dokter pribadiku yuk Ayu (Ayu Dwi Putri Lestari, S.KG) terima kasih untuk selalu ada, menyemangati, menasehati, mendoakan dan mendukung apapun yang kulakukan, terima kasih selalu menangis dan tertawa bersamaku. Adik-adikku sekaligus *the best partner in crime*, mas Redho (Redho Perdana TS) dan sibungsu adek Melan (Meilani Puspita TS), yang dengan mereka aku selalu bisa menjadi diriku sendiri, bersama mereka membuatku

merasa selalu menjadi anak kecil. Terima kasih untuk selalu mendengarkan curhatan dan selalu menyemangati kakak kalian ini.

4. Untuk keluarga besarku, Waksak, Mangcik, Mang Arip, ayuk sepupu tergokil (yuk Icha dan yuk Ima) dan keluarga besar di Baturaja, serta keluarga besar penulis di Lahat yang selalu mendoakan dan mendukung penulis, semoga Allah membalas semua kebaikan yang kalian lakukan.
5. Untuk dosen pembimbing ku ibu Dra. Holidjah AR, M.Si dan bapak Dr. Herman Seri, M.Pd, terima kasih atas bimbingan dan nasehat untuk menyelesaikan skripsi ini.
6. Untuk sahabat terbaik dan tersayangku, Dian Eftita Hayati, Am.Kep (Upil) dan Aan Firmansyah (Oom aan) yang selalu siap sedia ada untukku, yang sedia 24 jam mendengarkan ceritaku dan keluhanku setiap hari, yang selalu mendukung dan menyemangatiku, terima kasih. Untuk tetanggaku, teman masa kecilku hingga sekarang dan semoga selamanya, Erva Mareta Selvia. Terima kasih.
7. Untuk teman pertamaku di perantauan, sahabat seperjuangan sampai akhir, Anita Rosmalinda. Terima kasih untuk selalu jadi pendengar yang baik untuk setiap keluhanku, untuk memperkenalkan ku pada si dia yang jadi *moodbooster* sekaligus *moodbreaker* kita (EXO) *especially* (PCY). Untuk sahabat, teman, saudara, kakak, adik dan musuh, Aniska, S.Pd, Fatimah Zuhro, S.Pd, Tri Novita Sari, S.Pd, terima kasih telah menjadi pendengar yang baik dan menjadi keluarga ku di perantauan ini. Serta anak AP'12, Rico Ariansa, Meta Sari, Jois Patriawan dan Muhamad Hadi. Terima kasih.
8. Keluarga di Sifana kost, mbak Puji, yuk Vika, Enjel, Chemoonk (Santi), Riskot dan Yuni, ayuk-ayuk kesayangan yuk Icha, yuk Suci, yuk Tiwi, yuk Endah, yuk Ayang terima kasih untuk segalanya.
9. Untuk bapak dan ibu Guru di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 32 Baturaja Kabupaten Ogan Komering Ulu, terima kasih sudah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian serta menjadi subyek penelitian yang baik.
10. SMKN1OKU.
11. Almamaterku.

ABSTRAK

Septiani, Widya. 2017. *Pengaruh Disiplin Kerja Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 32 Baturaja Kabupaten Ogan Komering Ulu*. Skripsi, Program Studi Administrasi Pendidikan, Program Sarjana (S1), Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Palembang. Pembimbing (I) Dra.Holidjah AR, M.Si., (II) Dr. Herman Seri, M.Pd.

Kata Kunci : *Disiplin Kerja, Kepala Sekolah, Kinerja Guru.*

Berdasarkan pengamatan sementara masih ada beberapa guru yang belum maksimal dalam melaksanakan tugas atau kinerjanya sesuai dengan ketentuan yang telah tertulis dalam Lampiran Permendiknas RI nomor 14 tahun 2007, dan apakah ini disebabkan atau dipengaruhi oleh disiplin kerja kepala sekolah dari sekolah tersebut. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada pengaruh disiplin kerja kepala sekolah terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 32 Baturaja Kabupaten Ogan Komering Ulu. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja kepala sekolah terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 32 Baturaja Kabupaten Ogan Komering Ulu yang berjumlah 58 Guru. Metode yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif dengan menggunakan pendekatan korelasi. Teknik penelitian ini menggunakan angket yang disebarakan kepada 58 sampel penelitian, observasi untuk mengetahui jumlah populasi, dokumentasi untuk mengetahui hasil data. Analisis data yang digunakan adalah uji signifikan (uji t). Berdasarkan analisis peneliti, perhitungan uji signifikan (uji t) nilai t_{hitung} yang diperoleh lebih besar dari nilai t_{tabel} ($3,814 > 1,672$). Sehingga, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja kepala sekolah memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Disarankan agar kepala sekolah dapat meningkatkan disiplin kerjanya dan dapat menerapkan disiplin kepada masyarakat sekolah, serta para guru dapat meningkatkan kinerjanya dalam hal tugas dan tanggung jawab sebagai guru.

KATA PENGANTAR

Asyhadualla ilahailallah Wa'asyhaduanna Muhammad Rasulullah...

Alhamdulillahirabbil'alamin puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT. atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Pengaruh Disiplin Kerja Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 32 Baturaja Kabupaten Ogan Komering Ulu" sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan Program Sarjana strata satu (S1) pada jurusan Administrasi Pendidikan Universitas Muhammadiyah Palembang.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa selama mengerjakan skripsi ini penulis telah banyak mendapat bimbingan dari berbagai pihak, baik secara moril maupun materil. Untuk itu pada kesempatan ini penulis dengan tulus mengucapkan terima kasih kepada:

1. Drs. H. Erwin Bakti, M.Si., selaku Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Dra. Holidjah AR, M.Si., selaku Ketua Program Studi Administrasi Pendidikan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan sekaligus Pembimbing I.
3. Dr. Herman Seri, M.Pd., selaku pembimbing II.
4. Bapak/Ibu Dosen Program Studi Administrasi Pendidikan serta Staf dan karyawan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Palembang.

5. Kepala sekolah, guru-guru dan seluruh staf di SMPN 32 Baturaja Kabupaten Ogan Komering Ulu atas izin dan kerjasamanya.
6. Orangtua ku tercinta serta keluarga besar dan sahabat atas segala dukungan moril dan materil yang tak terhingga kepada penulis sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Semoga Allah SWT memberikan balasan kepada semua pihak yang membantu penulis dan semoga skripsi ini dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi kemajuan ilmu pendidikan, serta bermanfaat bagi semua pembaca yang berminat pada skripsi ini.

Palembang, Februari 2017

Penulis

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|---|----------------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| HALAMAN PERSETUJUAN | ii |
| HALAMAN PENGESAHAN | iii |
| MOTTO DAN PERSEMBAHAN | iv |
| ABSTRAK | vi |
| KATA PENGANTAR | vii |
| DAFTAR ISI | ix |
| DAFTAR TABEL | xi |
| DAFTAR LAMPIRAN | xii |
| | |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| A. Latar Belakang | 1 |
| B. Rumusan Masalah | 5 |
| C. Tujuan Penelitian | 5 |
| D. Hipotesis Penelitian | 5 |
| E. Manfaat Penelitian | 5 |
| F. Asumsi Penelitian | 6 |
| G. Ruang Lingkup dan Keterbatasan Penelitian | 6 |
| H. Definisi Operasional | 7 |
| | |
| BAB II KAJIAN PUSTAKA | |
| A. Disiplin Kerja Kepala Sekolah | 8 |
| 1. Disiplin Kerja | |
| 1.1 Pengertian Disiplin Kerja..... | 8 |
| 1.2 Aspek-Aspek Disiplin Kerja..... | 10 |
| 2. Kepala Sekolah | |
| 2.1 Pengertian Kepala Sekolah | 20 |
| 2.2 Fungsi dan Tugas Kepala Sekolah..... | 21 |
| B. Kinerja Guru | 22 |
| 1. Pengertian Kinerja | 22 |
| 2. Pengertian Guru | 23 |
| 3. Pengertian Kinerja Guru | 24 |
| 4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru | 32 |

| | | |
|----------------|--|----|
| BAB III | METODOLOGI PENELITIAN | |
| | A. Rancangan Penelitian | 33 |
| | B. Populasi dan Sampel | 34 |
| | C. Instrumen Penelitian | 35 |
| | D. Pengumpulan Data | 37 |
| | E. Analisis Data | 39 |
| BAB IV | HASIL PENELITIAN | |
| | A. Deskripsi Data | 44 |
| | B. Pengujian Hipotesis | 50 |
| BAB V | PEMBAHASAN | |
| | A. Disiplin Kerja Kepala Sekolah | 54 |
| | B. Kinerja Guru | 54 |
| | C. Pengaruh disiplin kerja kepala sekolah terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 32 Baturaja Kabupaten Ogan Komering Ulu | 55 |
| BAB VI | PENUTUP | |
| | A. Kesimpulan | 58 |
| | B. Saran | 58 |
| | DAFTAR RUJUKAN | 59 |
| | LAMPIRAN | |
| | RIWAYAT HIDUP | |

DAFTAR TABEL

| Tabel | Halaman |
|--|----------------|
| 3.1 Populasi Penelitian | 35 |
| 3.2 Sampel Penelitian | 36 |
| 3.3 Kisi-kisi Instrumen Penelitian Disiplin Kerja Kepala Sekolah | 37 |
| 3.4 Kisi-kisi Instrumen Penelitian Kinerja Guru | 37 |
| 3.5 Validitas Instrumen Disiplin Kerja Kepala Sekolah | 40 |
| 3.6 Validitas Instrumen Kinerja Guru | 41 |
| 3.7 Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai "r" | 43 |
| 4.1 Hasil Skor Jawaban dari Responden Disiplin Kerja Kepala Sekolah (Variabel X) dan Kinerja Guru (Variabel Y) di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 32 Barutaja Kabupaten Ogan Komering Ulu..... | 46 |
| 4.2 Jumlah Hasil Skor Pertanyaan Disiplin Kerja Kepala Sekolah (Variabel X) dan Kinerja Guru (Variabel Y) di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 32 Barutaja Kabupaten Ogan Komering Ulu..... | 50 |

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

1. Surat Keputusan Dekan FKIP tentang Pengangkatan Dosen
2. Usul Judul dan Pembimbing Skripsi
3. Surat Keterangan Izin Riset
4. Surat Keterangan telah Melaksanakan Penelitian dari SMPN 32 OKU
5. Surat Persetujuan Skripsi
6. Surat Pertanggungjawaban Skripsi
7. Kartu Bimbingan Skripsi
8. Kartu Laporan Kemajuan Skripsi
9. Surat Persetujuan Perbaikan Skripsi
10. Angket Penelitian
11. Hasil Jawaban Responden
12. Nama-Nama Guru SMPN 32 OKU
13. Tabel “r” (Koefisien Korelasi Sederhana)
14. Tabel “t”

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan adalah usaha sadar untuk menumbuh kembangkan potensi sumber daya manusia melalui kegiatan pengajaran. Dalam Peraturan Pemerintah No. 38 Tahun 1992 pasal 3 ayat 3 dijelaskan bahwa pengelola satuan pendidikan terdiri atas kepala sekolah, direktur, ketua, rektor dan pimpinan satuan pendidikan luar sekolah.

Sekolah merupakan lembaga pendidikan formal yang dipimpin oleh kepala sekolah atau pemimpin sekolah. Menurut M. Daryanto (2010:80) kepala sekolah merupakan personel sekolah yang bertanggung jawab terhadap kegiatan-kegiatan sekolah, mempunyai wewenang dan tanggung jawab untuk menyelenggarakan seluruh kegiatan pendidikan dalam lingkungan sekolah yang dipimpinnya dengan dasar pancasila. Sedangkan menurut E. Mulyasa (2004:126) kepala madrasah adalah motor penggerak dan penentu kebijakan madrasah yang akan menentukan bagaimana tujuan-tujuan dalam pendidikan pada umumnya dapat di sesuaikan.

Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah merupakan pemimpin tertinggi dalam lembaga pendidikan yang bertanggung jawab terhadap segala sesuatu yang berhubungan dengan kelancaran tujuan sekolah.

Kepala sekolah sebagai motor penggerak dituntut memiliki disiplin kerja sebagai salah satu upaya peningkatan kinerja guru, sehingga menghasilkan kinerja guru yang baik. Moekijat (2015:67) menyatakan bahwa, “disiplin kerja merupakan suatu kekuasaan yang berkembang dalam penyusunan diri secara sukarela kepada keputusan-keputusan, peraturan-peraturan, nilai-nilai pekerjaan dan tingkah laku.”

Sedangkan, menurut Aritonang (2005:3-4) disiplin kerja merupakan kemampuan seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang telah ditetapkan.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan kemampuan seseorang dalam penyesuaian diri secara sukarela dan tekun terhadap keputusan-keputusan, nilai-nilai pekerjaan serta bekerja sesuai dengan peraturan-peraturan yang berlaku dan tidak melanggar peraturan yang telah ditetapkan.

Sebagai suatu organisasi sekolah, tenaga pendidik atau guru menduduki peran yang amat penting dalam proses pendidikan dan pembelajaran dalam mempersiapkan peserta didik untuk mencapai kompetensi-kompetensi yang telah ditetapkan. Menurut Undang-undang nomor 14 pasal 1 ayat 1 tahun 2005 tentang guru dan dosen, guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.

Sedangkan, menurut Sukadi (2007:9-10) guru dapat diartikan sebagai orang yang tugasnya mengajar, mendidik dan melatih peserta didik, serta memenuhi kompetensi sebagai orang yang patut digugu dan ditiru dalam ucapan dan tingkah lakunya.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa guru adalah seorang tenaga profesional dan terdidik yang memperoleh kepercayaan untuk melaksanakan tugas mendidik dan mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan

mengevaluasi anak didik setelah mengikuti proses pembelajaran disekolah untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Dalam upaya untuk mencapai tujuan pendidikan yang diharapkan, tenaga pendidik atau guru adalah yang menduduki peran penting dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab (kinerja) nya sebagai seorang guru. Kinerja guru menurut Rivai (2004:309) adalah perilaku nyata yang ditampilkan oleh guru sebagai prestasi kerja berdasarkan standar yang ditetapkan dan sesuai dengan perannya di sekolah. Sedangkan, menurut Martinis Yamin dan Maisah (2010:87) kinerja pengajar atau guru adalah perilaku atau respons yang memberi hasil yang mengacu kepada apa yang mereka kerjakan ketika menghadapi suatu tugas. Kinerja guru merupakan seluruh usaha guru untuk mengantarkan proses pembelajaran mencapai tujuan pendidikan.

Usman (2011:35) menyatakan bahwa:

“Adapun kinerja guru meliputi seluruh kegiatan yang menyangkut tugas profesionalnya sebagai guru dan tugas pengembangan pribadi guru. Tugas profesional guru mencakup suatu kegiatan berantai dimulai dari merencanakan pembelajaran, melaksanakan, mengevaluasi sampai dengan tindak lanjut evaluasi. Selain itu guru juga dituntut untuk memiliki pemahaman wawasan kependidikan, pemahaman terhadap peserta didik serta harus mampu mengembangkan potensi peserta didik.”

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah kemampuan seorang guru untuk melakukan perbuatan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, dan bertanggung jawab atas peserta didik dibawah bimbingannya. Kinerja sangat penting dalam menentukan kualitas kerja seseorang, termasuk seorang guru.

Kepala sekolah sebagai pimpinan harus mengetahui kinerja guru-gurunya, karena kinerja paling tidak sangat berkaitan dengan kepemimpinan organisasi sekolah dan juga kepentingan guru itu sendiri, oleh karena itu bagi Kepala Sekolah Menengah Pertama, hasil penilaian kinerja para guru sangat penting artinya dan peranannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, penempatan, promosi dan berbagai aspek lain. Sedangkan bagi guru penilaian dapat berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kelebihan, kekurangan, dan potensi yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karirnya. Sehingga secara berkala hendaknya mengadakan penilaian kinerja guru-gurunya.

Berdasarkan pengamatan sementara yang telah peneliti lakukan di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 32 Baturaja Kabupaten Ogan Komering Ulu, masih ada beberapa guru yang belum maksimal dalam melaksanakan tugas atau kinerjanya yang sesuai dengan ketentuan yang telah tertulis dalam Lampiran Permendiknas RI nomor 14 tahun 2007, dan apakah ini disebabkan atau dipengaruhi oleh disiplin kerja kepala sekolah dari sekolah tersebut. Maka dari itu, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian tentang, “Pengaruh Disiplin Kerja Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 32 Baturaja Kabupaten Ogan Komering Ulu”.

B. Rumusan Masalah

Adakah pengaruh disiplin kerja kepala sekolah terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 32 Baturaja Kabupaten Ogan Komering Ulu ?

C. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja kepala sekolah terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 32 Baturaja Kabupaten Ogan Komering Ulu.

D. Hipotesis Penelitian

H_a : Ada pengaruh disiplin kerja kepala sekolah terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 32 Baturaja Kabupaten Ogan Komering Ulu.

H_0 : Tidak ada pengaruh disiplin kerja kepala sekolah terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 32 Baturaja Kabupaten Ogan Komering Ulu.

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat member manfaat bagi dunia pendidikan, khususnya bagi:

1. Bagi sekolah

Sebagai bahan pertimbangan untuk menentukan langkah-langkah kebijakan kepemimpinan kepala sekolah lebih lanjut di masa yang akan datang.

2. Bagi guru

Dapat dijadikan sebagai masukan bagi guru untuk dapat meningkatkan kinerjanya dalam hal tugas dan tanggung jawab sebagai guru.

3. Bagi peneliti

Sebagai sarana untuk membandingkan teori ilmu kepemimpinan kepala sekolah yang didapat diperkuliahan dengan aplikasi kepemimpinan kepala sekolah di SMP N 32 Baturaja, Kabupaten Ogan Komering Ulu.

F. Asumsi Penelitian

1. Kepala sekolah sebagai pemimpin dari organisasi sekolah mampu bekerja dan bersikap disiplin terhadap peraturan yang telah ditentukan, sehingga dapat menjadi teladan bagi masyarakat sekolah khususnya para guru, agar dapat bekerja dengan baik dan dapat meningkatkan kinerjanya semaksimal mungkin.
2. Guru mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku, sehingga dapat mewujudkan kondisi kelas yang baik sebagai lingkungan belajar yang memungkinkan peserta didik untuk mengembangkan kemampuan semaksimal mungkin.

G. Ruang Lingkup dan Keterbatasan Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini meliputi variabel-variabel yang akan diteliti, pembatasan masalah, populasi atau subjek penelitian dan lokasi penelitian.

a. Variabel-Variabel

1. X : Disiplin Kerja Kepala Sekolah.
2. Y : Kinerja Guru.

- b. Subjek yang diteliti adalah Kepala Sekolah dan guru-guru yang ada di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 32 Baturaja Kabupaten Ogan Komering Ulu.
- c. Tempat penelitian yaitu di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 32 Baturaja Kabupaten Ogan Komering Ulu.

H. Definisi Operasional

1. Disiplin kerja kepala sekolah merupakan kemampuan kepala sekolah sebagai pimpinan tertinggi lembaga pendidikan dalam penyesuaian diri secara sukarela dan tekun dalam bekerja sesuai dengan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan demi terwujudnya tujuan sekolah tersebut, dimana aspek dari disiplin kerja kepala sekolah adalah: (1) kehadiran (datang tepat waktu, tertib dan teratur); (2) waktu kerja; (3) kepatuhan terhadap aturan; (4) produktivitas kerja; (5) mampu memanfaatkan dan menggerakkan perlengkapan secara baik; (6) memiliki tanggung jawab yang tinggi.
2. Kinerja guru adalah kemampuan seorang guru untuk melakukan perbuatan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, dan bertanggung jawab atas peserta didik dibawah bimbingannya. Dimana indikator kinerja guru adalah: (1) guru sebagai pendidik; (2) guru sebagai pengajar; (3) guru sebagai pembimbing; (4) guru sebagai pelatih; (5) guru sebagai pengarah; (6) guru sebagai penilai.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Disiplin Kerja Kepala Sekolah

1. Disiplin Kerja

1.1 Pengertian Disiplin Kerja

Untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan kerja sama yang serasi dalam tim kerja dan kesadaran yang tinggi bagi setiap anggota organisasi untuk bekerja sama secara bersungguh-sungguh serta patuh terhadap peraturan yang telah ditentukan. Manusia yang sukses adalah manusia yang mampu mengatur dan mengendalikan diri yang menyangkut pengaturan cara hidup dan mengatur cara kerja. Maka erat hubungannya antara manusia sukses dengan pribadi disiplin.

Berkaitan dengan disiplin itu sendiri para ahli memiliki bermacam-macam pemaknaan seperti yang dikemukakan oleh Martoyo (2000:151) disiplin itu berasal dari bahasa Latin yaitu "*discipline*" yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Singodimedjo dalam (Edy Sutrisno, 2014:86) mengatakan "Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya". Menurut Beach dalam Edy Sutrisno (2014:87), disiplin mempunyai dua pengertian. Arti yang pertama, melibatkan belajar atau mencetak perilaku dengan menerapkan imbalan atau hukuman. Arti kedua lebih sempit lagi, yaitu disiplin ini hanya bertalian dengan tindakan hukuman terhadap pelaku kesalahan.

Oleh Sinungan (1997:135) dijabarkan bahwa disiplin adalah sikap kejiwaan dari seseorang atau sekelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti/mematuhi segala aturan yang telah ditetapkan.

Disisi lain, disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Aritonang, 2005:3). Sedangkan menurut Robbins dalam (Arisandy, 2014:28) disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu sikap dan perilaku yang dilakukan secara sukarela dengan penuh kesadaran dan kesediaan mengikuti peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh atasan, baik tertulis maupun tidak tertulis.

Menurut Davis dalam Aritonang (2005:3-4) menjabarkan:

“Disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Disiplin pada hakikatnya adalah kemampuan untuk mengendalikan diri dalam bentuk tidak melakukan sesuatu tindakan yang tidak sesuai dan bertentangan dengan sesuatu yang telah ditetapkan dan melakukan sesuatu yang mendukung dan melindungi sesuatu yang telah ditetapkan.

Dalam kehidupan sehari-hari dikenal dengan disiplin diri, disiplin belajar dan disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan kemampuan seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.”

Mengenai disiplin kerja Arisandy (2008:20) juga mengemukakan bahwa disiplin kerja merupakan upaya pengaturan waktu dalam bekerja yang dilakukan secara teratur dengan mengembangkan dan mengikuti aturan kerja yang ada.

Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan kemampuan seseorang dalam penyesuaian diri secara sukarela dan tekun terhadap keputusan-keputusan, nilai-nilai pekerjaan serta bekerja sesuai

dengan peraturan-peraturan yang berlaku dan tidak melanggar peraturan yang telah ditetapkan.

1.2 Aspek-Aspek Disiplin Kerja

Amriany, dkk dalam (Anggraeni, 2008:19-21) menyebutkan:

“Aspek-aspek disiplin kerja, yaitu:

- a. Kehadiran
Seseorang dijadwalkan untuk bekerja harus hadir tepat pada waktunya tanpa alasan apapun.
- b. Waktu kerja
Waktu kerja merupakan jangka waktu saat pekerja yang bersangkutan harus hadir untuk memulai pekerjaan, waktu istirahat, dan akhir pekerjaan. Mencetak jam kerja pada kartu hadir merupakan sumber data untuk mengetahui tingkat disiplin.
- c. Kepatuhan terhadap perintah
Kepatuhan yaitu jika seseorang melakukan apa yang dikatakan kepadanya.
- d. Kepatuhan terhadap aturan
Serangkaian aturan yang dimiliki organisasi merupakan tuntutan agar patuh, sehingga dapat membentuk perilaku yang memenuhi standar perusahaan.
- e. Produktivitas kerja
Yaitu menghasilkan lebih banyak dan berkualitas lebih baik, dengan usaha yang sama.
- f. Pemakaian seragam”

Sedangkan menurut Soejono (1997:77) menjabarkan:

“Aspek-aspek disiplin kerja dapat dikatakan baik, apabila memenuhi syarat sebagai berikut:

- a. Datang tepat waktu, tertib, teratur
Dengan datang ke kantor secara tertib, tepat waktu dan teratur maka disiplin kerja dapat dikatakan baik.
- b. Berpakaian rapi
Berpakaian rapi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, karena dengan berpakaian rapi suasana kerja akan terasa nyaman dan rasa percaya diri dalam bekerja akan tinggi.
- c. Mampu memanfaatkan dan menggerakkan perlengkapan secara baik
Sikap hati-hati dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik karena apabila dalam menggunakan

- perlengkapan kantor tidak secara hati-hati, maka akan terjadi kerusakan yang mengakibatkan kerusakan.
- d. Menghasilkan pekerjaan yang memuaskan
 - e. Mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh organisasi
Dengan mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh organisasi maka dapat menunjukkan disiplin kerja yang baik.
 - f. Memiliki tanggung jawab yang tinggi
Tanggung jawab sangat berpengaruh terhadap disiplin kerja, dengan adanya tanggung jawab terhadap tugasnya maka menunjukkan disiplin kerja yang tinggi.”

Disiplin kerja mencakup berbagai bidang dan cara pandangnya, seperti menurut Guntur (1996:34-35) ada beberapa sikap disiplin yang perlu dikelola dalam pekerjaan, yaitu: (a) disiplin terhadap waktu; (b) disiplin terhadap target; (c) disiplin terhadap kualitas; (d) disiplin terhadap prioritas kerja; (e) disiplin terhadap prosedur.

Adapun kriteria yang dipakai dalam disiplin kerja tersebut menurut Robbins (2005:182) dapat dikelompokkan menjadi tiga indikator disiplin kerja yang diantaranya:

a. Disiplin waktu

Disiplin waktu disini diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi: kehadiran dan kepatuhan pada jam kerja, melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar.

b. Disiplin peraturan

Peraturan maupun taat tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik.

c. Disiplin tanggung jawab

Adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

- a. Kehadiran ditempat kerja.
- b. Ketepatan datang atau pulang
- c. Kehadiran apabila mendapat undangan untuk mengikuti kegiatan atau acara dalam instansi.

Dengan adanya tingkat absensi yang baik maka dapat meningkatkan disiplin.

Ketentuan yang berhubungan dengan waktu dan kehadiran biasanya diatur dengan ketentuan-ketentuan sebagai berikut:

1. Penetapan waktu kerja didasarkan kepada kebutuhan-kebutuhan perlu dengan mengindahkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
2. Jam istirahat tidak dihitung sebagai jam kerja.
3. Setiap karyawan wajib hadir dan mulai bekerja pada waktu yang tidak ditetapkan.
4. Kehadiran karyawan dicatat dengan kartu hadir (*Time Card*) pada saat datang maupun pada saat pulang kerja.
5. Pengisian kartu hadir (*Time Card*) harus dilakukan oleh karyawan yang bersangkutan sendiri. Pengisian yang dilakukan oleh orang lain merupakan pelanggaran kedisiplinan, dan hal tersebut akan dikenakan sanksi sesuai peraturan yang berlaku.
6. Keterlambatan masuk kerja atau meninggalkan tempat kerja sebelum jam kerja berakhir dianggap sebagai tindakan ketidak disiplin dan merupakan pelanggaran tata tertib, kecuali dengan izin karena alasan-alasan yang dapat diterima.
7. Jika tidak hadir kerja karena sakit, maka wajib membawa surat keterangan dokter setelah ia masuk kerja kembali. Jika ketidak hadiran karena hal-hal lain, ia diwajibkan membuat pemberitahuan tertulis dengan alasan yang dapat dipertanggungjawabkan.
8. Karyawan yang tidak mengindahkan kewajiban tersebut dianggap mungkir dan akan dikenakan sanksi.

Sudarwin Danim (2004:18) mengatakan “kehadiran pemimpin memungkinkan karyawan dimotivasi untuk dapat bekerja secara efektif dan efisien. Kelompok dengan sistem yang kurang padu dapat menurunkan produktivitas organisasi. Atas dasar itu karyawan perlu diarahkan dan dimotivasi oleh pemimpinnya agar dapat bekerja secara efektif dan efisien.”

b. Waktu kerja

Dalam Undang-Undang no.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, “waktu kerja adalah waktu untuk melakukan pekerjaan”. Waktu kerja merupakan ketaatan terhadap jam kerja. Maksud jam kerja disini adalah jangka waktu saat seseorang yang bersangkutan harus hadir untuk memulai pekerjaan, waktu istirahat dan akhir dari pekerjaannya.

Waktu kerja merupakan bagian dari empat faktor organisasi yang merupakan sumber potensial dari stress para karyawan di tempat kerja (Robbins, 2006:796). Davis dan Newstrom dalam (Imatama, 2006:4) menyatakan bahwa adanya beberapa karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja yang mengandung stres kerja yang salah satunya adalah terbatasnya waktu dalam mengerjakan pekerjaan. Karyawan biasanya mempunyai kemampuan normal menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya, kemampuan berkaitan dengan keahlian, pengalaman, dan waktu yang dimiliki.

Fathoni (2006:176) mengatakan bahwa jam kerja merupakan bagian paling umum yang harus ada pada sebuah organisasi. Jam kerja umumnya ditentukan oleh pemimpin berdasarkan kebutuhan organisasi. Mengenai waktu ada beberapa pengertian, antara lain:

- a. Sekaligus rentetan saat yang telah lampau, sekarang dan yang akan datang;
- b. Lama rentetan saat yang tertentu; ukuran lama rentetan saat;
- c. Saat yang tertentu (untuk melakukan sesuatu); saat yang tertentu untuk beribadah;

- d. Saat; ketika;
- e. Tempo; kesempatan; peluang
- f. Hari (keadaan hari)

Menurut Ghani (2003:61) terdapat aturan tentang batasan waktu kerja maksimal, dan pemberian waktu istirahat, serta kompensasi pelampauan dari ketentuan tersebut. Tertuang dalam Keputusan Presiden no.3 tahun 1983 yang isinya antara lain, sebagai berikut:

1. Jam kerja 7 jam/hari dan 40 jam/minggu
2. Jika bekerja 4 jam berturut-turut harus diberikan istirahat setidaknya setengah jam
3. Waktu istirahat mingguan 2 hari (untuk 5 hari kerja) dan 1 hari (untuk 6 hari kerja)
4. Waktu istirahat tahunan hari libur resmi, diberikan kepada pekerja untuk merayakannya. Penetapan waktunya ditentukan oleh pemerintah.

c. Kepatuhan terhadap aturan

Kepatuhan berasal dari kata patuh. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, patuh berarti suka menurut perintah, taat kepada perintah atau aturan dan berdisiplin. Kepatuhan bersifat patuh, ketaatan, tunduk, patuh pada ajaran dan aturan. Kepatuhan terhadap aturan adalah salah satu bentuk kedisiplinan, menurut Malayu (2007:75), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Kepatuhan terhadap aturan maksudnya serangkaian aturan baik yang tertulis maupun tidak tertulis yang dimiliki suatu organisasi. Aturan tersebut

merupakan tuntutan agar patuh sehingga tujuan dari organisasi yang dalam hal ini adalah sekolah dapat dicapai dengan baik. (Anggraeni, 2008:19)

Dari kedua pendapat tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kepatuhan merupakan ketaatan terhadap perintah atau aturan baik yang tertulis maupun tidak tertulis agar tujuan dari organisasi dapat dicapai dengan baik.

Menurut Saydam (2008:90), kepatuhan dapat diukur melalui:

1. Mentaati segala peraturan perundang-undangan dan ketentuan yang berlaku;
2. Mentaati perintah kedinasan yang diberikan atasan yang berwenang dengan baik;
3. Selalu mentaati jam kerja yang sudah ditentukan;
4. Selalu memberikan pekerjaan yang sebaik-baiknya.

d. Produktivitas kerja

Siagian (2004:95), mengatakan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal, kalau mungkin yang maksimal. Sedangkan, menurut Suwatno (2008:156) “produktivitas kerja adalah hasil konkrit yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja”.

Sutrisno (2009:132), mengatakan bahwa:

“Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja, yaitu:

a. Pelatihan

Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja.

b. Mental dan kemampuan fisik karyawan

Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan

fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan.

- c. Hubungan antara atasan dan bawahan
 Hubungan antara atasan dan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Jika karyawan diperlakukan secara baik, maka karyawan tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja.”

Curtin (2009:88), mengatakan bahwa:

“Produktivitas seseorang dapat diukur melalui:

1. Pengukuran kemajuan (*efficacy*); masa pendidikan formal, penghargaan akademis, keterangan melanjutkan pendidikan, keterampilan serta pengalaman.
2. Pengukuran efektifitas; menunjukkan kemampuan dalam melaksanakan prosedur, ketepatan memprioritaskan kegiatan, penampilan kerja secara profesional dan sesuai dengan standar, memberikan informasi yang jelas dan tepat pada orang lain, serta mampu bekerja sama dengan orang lain.
3. Pengukuran efisiensi; sikap yang cepat tanggap, kehadiran, tahan uji, ketelitian, dapat beradaptasi dan secara ekonomis dapat melakukan penghematan.”

e. Mampu memanfaatkan dan menggerakkan perlengkapan secara baik

Perlengkapan (sarana dan prasarana) pendidikan merupakan salah satu sumber daya yang penting dalam menunjang proses pembelajaran di sekolah. Keberhasilan program pendidikan di sekolah sangat dipengaruhi oleh kondisi sarana dan prasarana pendidikan yang dimiliki sekolah dan oleh optimalisasi pengelolaan dan pemanfaatannya.

Agar perlengkapan yang dibutuhkan berfungsi optimal dalam mendukung pembelajaran di sekolah, diperlukan warga sekolah (kepala sekolah, guru, dan tenaga administrasi) yang memahami dan mampu mengelola perlengkapan secara profesional. Hal ini sejalan dengan kebijakan yang telah digariskan oleh

Kemdikbud tentang standar kompetensi yang harus dimiliki oleh warga sekolah. Salah satu kompetensi tersebut adalah kompetensi manajemen kepala sekolah yaitu kepala sekolah harus memiliki kemampuan mengelola sarana dan prasarana sekolah dalam rangka pelayanannya secara optimal.

Matin dan Fuad (2016:25), mengatakan bahwa:

“Kemampuan kepala sekolah dalam menggerakkan dan memanfaatkan perlengkapan dapat diukur melalui:

1. Perencanaan kebutuhan sarana dan prasarana pendidikan;
2. Pengadaan sarana dan prasarana pendidikan;
3. Penyaluran sarana dan prasarana pendidikan;
4. Inventaris sarana dan prasarana pendidikan;
5. Pemeliharaan sarana dan prasarana pendidikan;
6. Penyimpanan sarana dan prasarana pendidikan;
7. Penghapusan sarana dan prasarana pendidikan.”

f. Memiliki tanggung jawab yang tinggi

Tanggung jawab dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (2005:1139) mempunyai arti keadaan wajib menanggung segala sesuatunya (kalau terjadi apa-apa boleh dituntut, dipersalahkan, diperkarakan). S.J. Fochema Andrea dalam Nasution (2011:48-49) menggunakan istilah *verantwoordelijk* yang berarti tanggung jawab dengan batasan sebagai berikut : “*aansprakelijk, verplicht tot het afleggen van verantwoording en tot het dragen van event, toerekenbare schade (desgevorderd), ini rechte of in bestuursverband*” (tanggung jawab adalah kewajiban untuk memikul pertanggungjawaban dan hingga memikul kerugian (bila dituntut atau jika dituntut) baik dalam kaitan dengan hukum maupun dalam administrasi).

Pandangan tersebut sesuai dengan ensiklopedi administrasi sebagaimana dikutip Nasution (2011:49) mendefinisikan *responsibility* sebagai keharusan untuk melaksanakan secara layak apa yang telah diwajibkan kepadanya.

Ismail Suny dalam Nasution (2011:50-51) menyebutkan dalam teori hukum dikenal 2 (dua) macam pengertian tanggung jawab. Pertama ialah tanggung jawab dalam arti sempit yaitu tanggung jawab tanpa sanksi dan yang kedua ialah tanggung jawab dalam arti luas yaitu tanggung jawab dengan sanksi. Tanggung jawab dalam istilah Bahasa Inggris dalam Kamus Inggris Indonesia (Echols, John M., dan Hassan Shadily, 1988:481) dikenal dengan *responsibility*, yang menurut Pinto dalam Nasution (2011:47) *responsibility* ditujukan pada adanya indikator tertentu yang telah ditentukan terlebih dahulu sebagai suatu kewajiban yang harus ditaati yang menyebabkan lahirnya suatu tanggungjawab.

Dari beberapa pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa tanggung jawab merupakan kewajiban untuk menanggung segala sesuatu akibatnya serta memberikan pemulihan atas kerugian yang ditimbulkan dari sikapnya oleh pihak lain, dalam hal ini boleh dituntut, dipersalahkan ataupun diperkarakan, tanggung jawab juga berarti suatu keharusan untuk melaksanakan secara layak apa yang telah diwajibkan kepadanya.

Seorang pemimpin haruslah memiliki sikap bertanggung jawab yang tinggi terhadap tugas-tugasnya sebagai seorang pemimpin, dengan bertanggung jawab terhadap tugasnya maka hal ini menunjukkan disiplin kerja yang tinggi.

Menurut Saydam (2008:91), tanggung jawab seseorang dapat diukur melalui:

1. Menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu;
2. Selalu menyimpan atau memelihara barang-barang dinas dengan sebaik-baiknya;
3. Mengutamakan kepentingan dinas dari kepentingan golongan;
4. Tidak pernah berusaha melemparkan kesalahan yang dibuatnya kepada orang lain.

2. Kepala Sekolah

2.1 Pengertian Kepala Sekolah

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan kunci keberhasilan lembaga pendidikan. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia dan Kebudayaan Indonesia (1988:420 dan 796), Kepala sekolah berasal dari dua kata “kepala dan sekolah”. Kata kepala diartikan sebagai ketua atau pemimpin dalam suatu organisasi atau lembaga. Sedangkan sekolah adalah sebuah lembaga dimana menjadi tempat menerima dan memberi pelajaran.

Dari sisi lain, Wahjosumidjo (2005:83), mendefinisikan kepala sekolah sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid sebagai penerima pelajaran. Sedangkan, Menurut Mulyasa (2007:126), kepala madrasah adalah motor penggerak dan penentu kebijakan madrasah, yang akan menentukan bagaimana tujuan-tujuan dalam pendidikan pada umumnya dapat direalisasikan.

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah merupakan pimpinan tertinggi dalam lembaga pendidikan yang bertanggung jawab terhadap segala sesuatu yang berhubungan dengan kelancaran jalannya sekolah demi terwujudnya tujuan sekolah tersebut. Seorang kepala sekolah hendaknya dapat meyakinkan kepada masyarakat bahwa segala sesuatunya telah berjalan dengan baik, termasuk perencanaan dan implementasi kurikulum, penyediaan dan pemanfaatan sumber daya guru, rekrutmen sumber daya peserta didik, kerjasama sekolah dengan orang tua, serta lulusan yang berkualitas.

Kepala sekolah sebagai unsur vital bagi efektivitas dalam lembaga pendidikan menentukan tinggi rendahnya kualitas lembaga tersebut, kepala sekolah diibaratkan sebagai panglima pendidikan yang melaksanakan fungsi kontrol berbagai pola kegiatan pengajaran dan pendidikan didalamnya, oleh karena itu suksinya sebuah lembaga pendidikan tergantung pada sejauh mana pelaksanaan misi yang dibebankan diatas pundaknya, kepribadian dan kemampuannya dalam bergaul dengan unsur-unsur yang ada didalamnya.

2.2 Fungsi dan Tugas Kepala Sekolah

Aswani Sujud, dkk dalam (Daryanto, 2001:81) menyebutkan bahwa:

“Fungsi kepala sekolah adalah sebagai berikut:

- a. Perumusan tujuan kerja dan pembuat kebijakan sekolah.
- b. Pengatur tata kerja sekolah, yang mengatur pembagian tugas dan mengatur pembagian tugas dan mengatur tugas pelaksana, menyelenggarakan kegiatan.
- c. Pensevaluasi kegiatan sekolah, meliputi: mengatur kegiatan, mengarahkan pelaksanaan kegiatan, mengevaluasi pelaksanaan kegiatan, membimbing dan meningkatkan kemampuan pelaksana.”

Menurut Hari Sudrajat (2004:112), menjabarkan bahwa:

“Tugas pokok dan fungsi kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan adalah:

- a. Perencanaan sekolah dalam arti menetapkan arah sekolah sebagai lembaga pendidikan dengan cara merumuskan visi, misi, tujuan dan strategi pencapaian.
- b. Mengorganisasikan sekolah dalam arti membuat struktur organisasi, menetapkan staf dan menetapkan tugas dan fungsi masing-masing staf.
- c. Menggerakkan staf dalam artian memotivasi staf melalui *internal marketing* dan memberi contoh *eksternal marketing*.
- d. Mengawasi dalam arti melakukan supervisi, mengendalikan dan membimbing semua staf dan warga sekolah.
- e. Mengevaluasi proses dan hasil pendidikan untuk dijadikan dasar pendidikan dan pertumbuhan kualitas, serta melakukan *problem solving* baik secara analitis sistematis maupun pemecahan masalah secara kreatif dan menghindarkan serta menaggulangi konflik.”

Berdasarkan pendapat yang telah dikemukakan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja kepala sekolah merupakan kemampuan kepala sekolah sebagai pimpinan tertinggi lembaga pendidikan dalam penyesuaian diri secara sukarela dan tekun dalam bekerja sesuai dengan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan demi terwujudnya tujuan sekolah tersebut.

B. Kinerja Guru

1. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan kegiatan yang dijalankan oleh tiap-tiap individu dalam kaitannya untuk mencapai tujuan yang sudah direncanakan. Berkaitan dengan hal tersebut terdapat beberapa definisi mengenai kinerja. Kinerja dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (1997:503) diartikan sebagai sesuatu yang dicapai atau prestasi yang diperlihatkan atau interaksi antara motivasi dan kemampuan kerja.

Menurut Amstrong dalam (Wibowo, 2012:7) “kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis operasional, kepuasan

konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi”. Kinerja menurut Stoner dan Pabundu (2010:121) “kinerja adalah fungsi dari motivasi, kecakapan, dan persepsi peranan”.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu hasil kerja dalam pencapaian suatu wujud perilaku seseorang atau organisasi dengan orientasi prestasi yang dilakukan dengan adanya atau didukungnya kemampuan-kemampuan dalam kerja pegawai untuk pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi tersebut.

Kinerja mempunyai arti penting bagi guru karena adanya penilaian kinerja guru mendapat perhatian dari atasannya.

2. Pengertian Guru

Chaerul Rochman dan Heri Gunawan (2011:23-24) menyebutkan bahwa:

“Secara etimologis, guru sering disebut pendidik. Dalam bahasa Arab, ada beberapa kata yang menunjukkan profesi ini, seperti *mudarris*, *mu'allim*, *murabbi* dan *mu'addib*, yang meski memiliki makna yang sama, namun masing-masing mempunyai karakteristik yang berbeda.

Pengertian *murabbi* mengisyaratkan bahwa guru adalah orang yang memiliki sifat *rabbani*, artinya orang yang bijaksana, bertanggung jawab, berkasih sayang terhadap siswa dan mempunyai pengetahuan tentang *rabb*.

Dalam pengertian *mu'allim*, ia mengandung arti bahwa guru adalah orang berilmu yang tidak hanya menguasai ilmu teoritik tetapi mempunyai komitmen yang tinggi dalam mengembangkan ilmu yang dimilikinya. Sedangkan dalam konsep *ta'dib*, terkandung pengertian integrasi antara ilmu dan amal sekaligus.”

Ramayulis dalam Chaerul Rochman dan Heri Gunawan (2011:24), secara terminologis, guru sering diartikan sebagai orang yang bertanggungjawab terhadap

perkembangan siswa dengan mengupayakan perkembangan seluruh potensi (*fitrah*) siswa, baik potensi kognitif, potensi afektif, maupun potensi psikomotorik.

Guru merupakan unsur utama dalam keseluruhan proses pendidikan, khususnya ditingkat insitusal dan instruksional. Tanpa guru, pendidikan hanya akan menjadi slogan muluk karena segala bentuk kebijakan dan program pada akhirnya akan ditentukan oleh kinerja pihak yang berada di garis terdepan, yaitu guru. (Mohamad Surya, dkk: 2010, 65)

Undang-undang tentang guru dan dosen nomor 14 pasal 1 ayat 1 tahun 2005. Menyatakan bahwa guru adalah pendidik professional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini, jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.

Menurut Husnul Chotimah (2008:33) guru dalam pengertian sederhana adalah orang yang memfasilitasi proses peralihan ilmu pengetahuan dari sumber belajar ke peserta didik.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa guru adalah seorang tenaga professional dan terdidik yang memperoleh kepercayaan untuk melaksanakan tugas mendidik dan mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi anak didik setelah mengikuti proses pembelajaran di sekolah untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

3. Pengertian Kinerja Guru

“Dalam Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 di jelaskan bahwa: Guru mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah,

pada jalur pendidikan formal yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Dalam Undang-undang tersebut juga dijelaskan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.”

Kinerja guru merupakan “kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik”. (Mulyasa, 2013:91). Sedangkan menurut Supardi (2013:54) “Kinerja guru itu dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan suatu kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran”.

Kinerja guru juga dapat ditunjukkan dari seberapa besar kompetensi-kompetensi yang dipersyaratkan untuk dipenuhi. ”Kompetensi tersebut meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional” (Undang-Undang RI No. 14 Tahun 2005).

Kinerja guru dapat terlihat jelas dalam pembelajaran yang di perlihatkannya dari prestasi belajar peserta didik. Kinerja guru yang baik akan menghasilkan prestasi belajar peserta didik yang baik. Selanjutnya, kinerja yang baik terlihat dari hasil yang diperoleh dari penilaian prestasi peserta didik. *Glasman* (1986) dalam Supardi (2013: 55).

Dari uraian di atas penulis menyimpulkan bahwa kinerja guru adalah kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah seperti mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta

didik serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka tugas utama guru berdasarkan Undang-undang nomor 14 tahun 2005 akan dijadikan sebagai indikator variabel (Y), sebagai berikut:

- a. Guru sebagai pendidik
- b. Guru sebagai pengajar
- c. Guru sebagai pembimbing
- d. Guru sebagai pelatih
- e. Guru sebagai pengarah
- f. Guru sebagai penilai

a. Guru sebagai pendidik;

Pendidik dalam Undang-undang Sisdiknas No. 20 tahun 2003 didefinisikan dengan tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan.

Dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003, Bab XI Pasal 39 Ayat 2 dikatakan bahwa Guru sebagai pendidik adalah tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

Mulyasa (2013:328), menjelaskan bahwa:

“Guru sebagai pendidik merupakan peran-peran yang berkaitan dengan tugas-tugas memberi bantuan dan dorongan, tugas pengawasan dan pembinaan serta tugas-tugas yang berkaitan dengan mendisiplinkan anak didik agar anak didik tersebut menjadi patuh terhadap aturan-aturan sekolah dan norma hidup dalam keluarga dan masyarakat. Tugas ini berkaitan dengan meningkatkan pertumbuhan dan perkembangan anak didik untuk memperoleh pengalaman-pengalaman lebih lanjut. Oleh karena itu, tugas guru dapat disebut sebagai penanggung jawab pendisiplinan anak didik dimana harus mengontrol setiap aktivitas anak didik tersebut.”

Berdasarkan penjelasan diatas, guru sebagai pendidik adalah guru yang dapat menjadi panutan bagi peserta didik dalam perannya yang terkait dengan tugas memberi bantuan dan dorongan, agar peserta didik dapat patuh terhadap aturan-aturan sekolah dan norma hidup dalam keluarga dan masyarakat.

Menurut Abdurrahman An Nahlawi (1995:170-175) dalam bukunya yang berjudul Pendidikan Islam di Rumah, Sekolah, dan Masyarakat, agar seorang guru dapat menjalankan fungsinya sebagai pendidik, maka ia harus memiliki sifat-sifat berikut ini:

1. Setiap pendidik harus memiliki sifat rabbani, yaitu memiliki ketaatan kepada Tuhan Yang Maha Esa.
2. Seorang guru hendaknya menyempurnakan sifat rabbaniahnya dengan keikhlasan.
3. Seorang pendidik hendaknya mengajarkan ilmunya dengan sabar.
4. Seorang pendidik harus memiliki kejujuran dengan menerapkan apa yang dia ajarkan dalam kehidupan pribadinya.
5. Seorang guru harus senantiasa meningkatkan wawasan, dan pengetahuannya.
6. Seorang pendidik harus cerdas dan terampil dalam menciptakan metode pengajaran yang variatif serta sesuai dengan situasi dan materi pelajaran.
7. Seorang guru harus mampu bersikap tegas dan meletakkan sesuatu sesuai proporsinya.
8. Seorang guru dituntut untuk memahami psikologi anak didiknya.
9. Seorang guru dituntut untuk peka terhadap fenomena kehidupan sehingga dia mampu memahami berbagai kecenderungan dunia beserta dampak dan akibatnya terhadap anak didik.
10. Seorang guru dituntut untuk memiliki sikap adil terhadap seluruh anak didiknya.

b. Guru sebagai pengajar;

Menurut Wina Sanjaya (2013:372), guru sebagai pengajar adalah seseorang yang pekerjaannya adalah mengajar. Dalam hal ini, guru yang dimaksudkan adalah guru yang memberikan pelajaran atau mengajar pelajaran yang diwajibkan kepada semua peserta didiknya berdasarkan kurikulum yang ditetapkan.

Dalam Undang-Undang No.14 tahun 2005 tentang guru dan dosen, dijelaskan kedudukan guru dan dosen sebagai tenaga profesional bertujuan untuk melaksanakan sistem pendidikan nasional dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yaitu berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, serta menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab.

Berdasarkan penjelasan diatas, guru sebagai pengajar adalah seseorang yang pekerjaannya mengajar, membantu melaksanakan sistem pendidikan nasional dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional tersebut.

c. Guru sebagai pembimbing;

Mulyasa (2013:290), menjelaskan bahwa:

“Guru dapat diibaratkan sebagai pembimbing perjalanan yang berdasarkan pengetahuan dan pengalamannya bertanggung jawab atas kelancaran perjalanan itu. Dalam hal ini, istilah perjalanan tidak hanya menyangkut fisik tetapi juga perjalanan mental, emosional, kreatifitas, moral, dan spiritual yang lebih dalam dan kompleks. Sebagai pembimbing, guru harus merumuskan tujuan secara jelas, menetapkan waktu perjalanan, menetapkan jalan yang harus ditempuh, menggunakan petunjuk perjalanan, serta menilai kelancarannya sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan peserta didik. Semua itu dilakukan berdasarkan kerjasama yang baik dengan peserta didik, tetapi guru memberikan pengaruh utama dalam setiap aspek perjalanan. Sebagai pembimbing, guru memiliki berbagai hak dan tanggung jawab dalam setiap perjalanan yang direncanakan dan dilaksanakannya.”

mengapa? Apa yang bisa dilakukan di masa mendatang agar pembelajaran menjadi sebuah perjalanan yang lebih baik?

d. Guru sebagai pengarah;

Menurut Sudarwan (2012:199), seorang guru juga dituntut untuk mengarahkan peserta didik dalam mengembangkan potensi dirinya, sehingga peserta didik dapat membangun karakter yang baik bagi dirinya dalam menghadapi kehidupan nyata di masyarakat. Guru sebagai pengarah harus dapat menjadi pengarah bagi peserta didik, bahkan bagi kedua orang tua. Sebagai pengarah guru harus mampu mengarahkan peserta didik dalam memecahkan permasalahan-permasalahan yang dihadapi, mengarahkan peserta didik dalam mengambil suatu keputusan dan menemukan jati dirinya. (Undang-undang no.20 tahun 2003 dan Undang-undang no.14 tahun 2005)

Berdasarkan penjelasan di atas, guru sebagai pengarah adalah seorang tenaga pendidik yang mampu mengarahkan peserta didik dalam memecahkan masalah dan mampu mengarahkan peserta didik dalam mengambil suatu keputusan, serta mampu mengarahkan peserta didik dalam mengembangkan potensi dirinya sehingga peserta didik dapat membangun karakter yang baik bagi dirinya dan menemukan jati dirinya.

e. Guru sebagai pelatih;

Wina Sanjaya, (2013:436) menjelaskan bahwa:

“Proses pendidikan dan pembelajaran memerlukan latihan keterampilan, baik intelektual maupun motorik, sehingga menuntut guru untuk bertindak sebagai pelatih, karena tanpa latihan seorang peserta didik tidak akan mampu menunjukkan penguasaan kompetensi dasar, dan tidak akan mahir dalam berbagai keterampilan yang dikembangkan sesuai dengan materi standar. Oleh karena itu, guru harus berperan sebagai pelatih, yang memberikan peluang

Berdasarkan ilustrasi diatas, dapat disimpulkan bahwa sebagai pembimbing perjalanan, guru memerlukan kompetensi yang untuk melaksanakannya dibutuhkan empat hal berikut: Pertama, guru harus merencanakan tujuan dan mengidentifikasi kompetensi yang hendak dicapai. Tugas guru adalah menetapkan apa yang telah dimiliki oleh peserta didik sehubungan dengan latar belakang dan kemampuannya, serta kompetensi apa yang mereka perlukan untuk dipelajari dalam mencapai tujuan.

Kedua, guru harus melihat keterlibatan peserta didik dalam pembelajaran, dan yang paling penting bahwa peserta didik melaksanakan kegiatan belajar itu tidak hanya secara jasmaniah, tetapi mereka harus terlibat secara psikologis. Dengan kata lain, peserta didik harus dibimbing untuk mendapatkan pengalaman, dan membentuk kompetensi yang akan mengantarkan mereka mencapai tujuan. Dalam setiap hal peserta didik harus belajar, untuk itu mereka harus memiliki pengalaman dan kompetensi yang dapat menimbulkan kegiatan belajar.

Ketiga, guru harus memaknai kegiatan belajar. Hal ini mungkin merupakan tugas yang paling sukar tetapi penting, karena guru harus memberikan kehidupan dan arti terhadap kegiatan belajar. Bisa jadi pembelajaran direncanakan dengan baik, dilaksanakan secara tuntas dan rinci, tetapi kurang relevan, kurang hidup, kurang bermakna, kurang menantang rasa ingin tahu, dan kurang imajinatif.

Keempat, guru harus melaksanakan penilaian. Dalam hal ini diharapkan guru dapat menjawab pertanyaan-pertanyaan berikut: Bagaimana keadaan peserta didik dalam pembelajaran? Bagaimana peserta didik membentuk kompetensi? Bagaimana peserta didik mencapai tujuan? Jika berhasil, mengapa, dan jika tidak berhasil

sebesar-besarnya bagi peserta didik untuk mengembangkan cara-cara pembelajarannya sendiri sebagai latihan untuk mencapai hasil pembelajaran yang optimal.”

Dalam proses pendidikan dan pembelajaran memerlukan latihan keterampilan, baik intelektual maupun motorik, sehingga menuntut guru untuk bertindak sebagai pelatih, yang bertugas melatih peserta didik dalam pembentukan kompetensi dasar sesuai dengan potensi masing-masing peserta didik. (Undang-undang no.20 tahun 2003 dan Undang-undang no.14 tahun 2005)

Berdasarkan penjelasan diatas, guru sebagai pelatih bertugas melatih peserta didik dalam pembentukan kompetensi dasar peserta didik sesuai dengan potensi masing-masing sehingga peserta didik dapat mengembangkan cara belajarnya untuk mencapai hasil pembelajaran yang optimal.

f. Guru sebagai penilai.

Menurut Anwar (2010:56), sebagai suatu proses, penialain dilaksanakan dengan prinsip-prinsip dan dengan teknik yang sesuai, mungkin tes dan non tes. Teknik apapun yang dipilih, penilaian harus dilakukan dengan prosedur yang jelas, yang meliputi tiga tahap yaitu: persiapan, pelaksanaan dan tindak lanjut.

Penilaian atau evaluasi merupakan aspek pembelajaran yang paling kompleks, karena melibatkan banyak latar belakang dan hubungan, serta variabel lain yang mempunyai arti apabila berhubungan dengan konteks yang hampir tidak mungkin dapat dipisahkan dengan setiap segi penilaian. Tidak ada pembelajaran tanpa penilaian, karena penilaian merupakan proses menetapkan kualitas hasil belajar, atau proses untuk menentukan tingkat pencapaian tujuan pembelajaran oleh peserta didik. (Syafrudin, 2002:143)

Berdasarkan penjelasan diatas, guru sebagai penilai melaksanakan penilaian dengan prinsip-prinsip, teknik yang sesuai dan prosedur yang jelas, yang meliputi tahap persiapan, tahap pelaksanaan dan tahap tindak lanjut.

4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Menurut Mathis dan Jackson (2001:82) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja:

- a. Kemampuan mereka
- b. Motivasi
- c. Dukungan yang diterima
- d. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan
- e. Hubungan mereka dengan organisasi

Sedangkan menurut Mulyasa (2007:227) terdapat faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru, baik faktor internal maupun eksternal:

“Kesepuluh faktor tersebut adalah: (1) dorongan untuk bekerja; (2) tanggung jawab terhadap tugas; (3) minat terhadap tugas; (4) penghargaan terhadap tugas; (5) peluang untuk berkembang; (6) perhatian dari kepala sekolah; (7) hubungan interpersonal dengan sesama guru; (8) kelompok diskusi terbimbing; (9) layanan perpustakaan”.

Selanjutnya pendapat lain juga dikemukakan oleh Surya (2004:10) tentang faktor yang mempengaruhi kinerja guru.

“Faktor mendasar yang terkait erat dengan kinerja profesional guru adalah kepuasan kerja yang berkaitan erat dengan kesejahteraan guru. Kepuasan ini dilatarbelakangi oleh faktor-faktor: (1) imbalan jasa; (2) rasa aman; (3) hubungan antar pribadi; (4) kondisi lingkungan; (5) kesempatan untuk pengembangan dan peningkatan diri”.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

1. Jenis Penelitian

Rancangan penelitian ini dilihat dari jenisnya merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode deskriptif. Arikunto (2002:207), “Deskriptif kuantitatif yaitu berwujud angka hasil perhitungan atau pengukuran”

Untuk mencari kuatnya hubungan antara variabel melalui analisis korelasi. Menurut Gay dalam (Sukardi, 2008:166), “Penelitian korelasional adalah suatu penelitian yang melibatkan tindakan pengumpulan data guna menentukan, apakah ada hubungan dan tingkat hubungan antara dua variabel atau lebih”. Sedangkan, menurut Nana Sudjana dan Ibrahim (2007:77) menjelaskan mengenai pengertian dari metode penelitian deskriptif korelasi, “studi korelasi mempelajari hubungan dua variabel atau lebih, yakni sejauh mana variasi dalam satu variabel berhubungan dengan variasi dalam variabel lain.”

Untuk menentukan adanya pengaruh disiplin kerja kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMPN 32 Baturaja Kabupaten Ogan Komering Ulu.

2. Variabel-Variabel Penelitian:

X: Disiplin kerja kepala sekolah.

Y: Kinerja guru.

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2011:61) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan”. Menurut Wina Sanjaya (2014:228) populasi adalah keseluruhan yang menjadi target dalam menggeneralisasikan hasil penelitian. Sedangkan menurut Suharsimi Arikunto (2006:102) “Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian”.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan yang dimaksud populasi adalah keseluruhan subyek yang akan diteliti tetapi menyangkut seluruh karakteristik atau ciri-ciri yang dimiliki subyek tersebut. Populasi penelitian ini adalah kepala sekolah dan guru-guru yang bekerja atau bertugas di SMPN 32 Baturaja Kabupaten Ogan Komering Ulu.

Tabel 3.1 Populasi Penelitian

| No | Populasi | Jenis Kelamin | | Jumlah |
|----|----------|---------------|-----------|--------|
| | | Laki-laki | Perempuan | |
| 1 | Guru | 11 | 47 | 58 |

Sumber: Dokumentasi SMP Negeri 32 Baturaja Kabupaten Ogan Komering Ulu.

2. Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2011:62). Sedangkan menurut Sukardi (2011:54) “Sampel atau cuplikan adalah sebagian dari jumlah populasi yang dipilih untuk sumber

data yang diteliti.” Menurut Margono (2013:121), untuk menentukan besar kecilnya sampel maka apabila subjeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semuanya sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi, selanjutnya jika jumlah dari subjek lebih besar dapat diambil antara 10-15 atau 20-25% atau lebih.

Dari beberapa pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa sampel adalah populasi yang diteliti dari jumlah populasi yang ada, karena populasi dari sekolah tersebut kurang dari 100 orang, maka sampel penelitian adalah keseluruhan dari populasi tersebut.

Sampel penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah berikut:

Tabel 3.2 Sampel Penelitian

| No | Populasi | Jenis Kelamin | | Jumlah |
|----|----------|---------------|-----------|--------|
| | | Laki-laki | Perempuan | |
| 1 | Guru | 11 | 47 | 58 |

Sumber: Dokumentasi SMP Negeri 32 Baturaja Kabupaten Ogan Komering Ulu.

C. Instrumen Penelitian

Menurut Arikunto (2006:160), “Instrumen penelitian adalah alat atau fasilitas yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik, dalam arti lebih cermat, lengkap dan sistematis sehingga mudah diolah.” Adapun instrumen pada penelitian ini adalah angket. Instrumen angket yang akan dipergunakan dalam penelitian ini berisi pernyataan mengenai disiplin kerja kepala sekolah dan kinerja guru.

Adapun kisi-kisi angket yang akan dipergunakan sebagai instrumen penelitian tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 3.3 Kisi-Kisi Instrumen Penelitian Disiplin Kerja Kepala Sekolah (Variabel X)

| No. | Variabel (X) | Indikator | Item |
|-----|-------------------------------|--|---------------|
| 1. | Disiplin Kerja Kepala Sekolah | - Kehadiran (datang tepat waktu, tertib dan teratur) | 1, 2 |
| | | - Waktu kerja | 3 |
| | | - Kepatuhan terhadap aturan | 4, 5, 6 |
| | | - Produktivitas kerja | 7, 8 |
| | | - Mampu memanfaatkan dan menggerakkan perlengkapan secara baik | 9, 10, 11, 12 |
| | | - Memiliki tanggung jawab yang tinggi | 13, 14, 15 |

Tabel 3.4 Kisi-Kisi Instrumen Penelitian Kinerja Guru (Variabel Y)

| No. | Variabel (Y) | Indikator | Item |
|-----|--------------|---------------|----------------|
| 1. | Kinerja guru | - Mendidik | 16, 17, 18 |
| | | - Mengajar | 19, 20, 21, 22 |
| | | - Membimbing | 23, 24 |
| | | - Melatih | 25, 26 |
| | | - Mengarahkan | 27 |
| | | - Menilai | 28, 29, 30 |

D. Pengumpulan Data

Berdasarkan instrumen penelitian, untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini menggunakan teknik sebagai berikut:

1. Angket atau kuesioner

Menurut Sugiyono (2010:199) “kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”.

Dalam penelitian ini menggunakan angket tertutup (*closed end items*) adalah angket yang telah disediakan jawaban pilihan sehingga responden tinggal memilih salah satu dari jawaban yang telah disediakan, (Sukandarrumidi, 2006:76). Angket tertutup terdiri atas pertanyaan dan pernyataan dengan sejumlah jawaban tertentu sebagai pilihan, responden tinggal mencek jawaban yang paling sesuai dengan pendiriannya (S. Nasution, 2007:129). Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode survei dengan teknik pengumpulan data melalui angket/kuesioner.

Dalam hal ini angket atau kuesioner berpedoman pada variabel disiplin kerja kepala sekolah (X) dan kinerja guru (Y) dengan opsi sebagai berikut:

- a. Selalu = skor 5
- b. Sering = skor 4
- c. Jarang = skor 3
- d. Pernah = skor 2
- e. Tidak pernah = skor 1

2. Observasi

Menurut Arikunto (2006:156) “observasi adalah suatu aktiva yang sempit, yakni memperhatikan sesuatu dengan menggunakan mata”.

Pada penelitian ini peneliti melaksanakan observasi pada Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 32 Baturaja Kabupaten Ogan Komering Ulu.

3. Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2013:2401) “dokumentasi merupakan pengumpulan data oleh peneliti dengan cara mengumpulkan dokumen-dokumen dari sumber terpercaya yang mengetahui tentang narasumber atau sumber penelitian. Sedangkan menurut Arikunto (2006:231) “dokumentasi yaitu mencari data mengenai variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, agenda dan sebagainya.

Berdasarkan kedua pendapat tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa pengumpulan data dengan dokumentasi merupakan suatu hal dilakukan oleh peneliti guna mengumpulkan data dari berbagai hal media cetak membahas mengenai narasumber yang akan diteliti.

Penelitian ini menggunakan metode dokumentasi untuk mencari data tentang disiplin kerja kepala sekolah dan kinerja guru SMPN 32 Baturaja Kabupaten Ogan Komering Ulu.

E. Analisis Data

1. Uji coba alat ukur

a. Uji Validitas

Menurut Arikunto (2010:211) “Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan, kesahihan suatu instrumen.” Secara teknis pengujian validitas isi dapat dibantu dengan menggunakan kisi-kisi instrumen, atau matrik pengembang instrumen. Dalam kisi-kisi itu terdapat variabel yang diteliti, indikator sebagai tolak ukur dan nomor butir (item) pertanyaan yang telah dijabarkan dari indikator.

Untuk mengukur tingkat validitas dapat dilakukan dengan cara mengorelasikan antara skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} dari *degree of freedom* (df) = $n - 2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel, jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid, demikian sebaliknya bila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid.

Catatan:

N = jumlah sampel 30

Taraf nyata = (0,05)

Nilai r_{tabel} = 0,3610

Untuk mengetahui valid atau tidak valid butir item dapat dilihat pada tabel 3.5 dibawah ini.

Tabel 3.5 Validitas Disiplin Kerja Kepala Sekolah (Variabel X)

| No | Indikator Disiplin Kerja Kepala Sekolah | r_{hitung} | r_{tabel} | Keterangan |
|----|---|--------------|-------------|-------------|
| 1 | 1 | 0,4245 | 0,3610 | Valid |
| 2 | 2 | 0,3811 | 0,3610 | Valid |
| 3 | 3 | 0,3789 | 0,3610 | Valid |
| 4 | 4 | 0,4374 | 0,3610 | Valid |
| 5 | 5 | 0,2134 | 0,3610 | Tidak Valid |
| 6 | 6 | 0,3729 | 0,3610 | Valid |
| 7 | 7 | 0,4039 | 0,3610 | Valid |
| 8 | 8 | 0,5106 | 0,3610 | Valid |
| 9 | 9 | 0,4234 | 0,3610 | Valid |
| 10 | 10 | 0,3680 | 0,3610 | Valid |
| 11 | 11 | 0,1145 | 0,3610 | Tidak Valid |
| 12 | 12 | 0,3850 | 0,3610 | Valid |
| 13 | 13 | 0,4958 | 0,3610 | Valid |
| 14 | 14 | 0,4952 | 0,3610 | Valid |
| 15 | 15 | 0,3719 | 0,3610 | Valid |
| 16 | 16 | 0,4666 | 0,3610 | Valid |
| 17 | 17 | 0,4643 | 0,3610 | Valid |

Tabel 3.6 Validitas Kinerja Guru (Variabel Y)

| No | Indikator Kinerja Guru | r_{hitung} | r_{tabel} | Keterangan |
|----|------------------------|--------------|-------------|-------------|
| 1 | 1 | 0,4996 | 0,3610 | Valid |
| 2 | 2 | 0,2980 | 0,3610 | Tidak Valid |
| 3 | 3 | 0,4057 | 0,3610 | Valid |
| 4 | 4 | 0,4681 | 0,3610 | Valid |
| 5 | 5 | 0,4461 | 0,3610 | Valid |
| 6 | 6 | 0,3642 | 0,3610 | Valid |
| 7 | 7 | 0,3874 | 0,3610 | Valid |
| 8 | 8 | 0,3936 | 0,3610 | Valid |
| 9 | 9 | 0,5176 | 0,3610 | Valid |
| 10 | 10 | 0,4308 | 0,3610 | Valid |
| 11 | 11 | 0,4468 | 0,3610 | Valid |
| 12 | 12 | 0,4035 | 0,3610 | Valid |

Untuk mengetahui pengaruh Variabel X (disiplin kerja kepala sekolah) terhadap Variabel Y (kinerja guru) maka peneliti melakukan uji statistik dengan menggunakan rumus Korelasi *Product Moment* (PPM) sebagai teknik analisis dalam penelitian. (Sugiyono, 2014:255) Rumus korelasi *Pearson Product Moment* dapat dilihat di bawah ini:

$$r_{xy} = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\}\{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Angka Indeks Korelasi “t” *Product Moment*

n = Jumlah Sampel (*Number of Case*)

$\sum xy$ = Jumlah Hasil Perkalian antara Skor X dan Skor Y

$\sum x$ = Jumlah Skor X (Disiplin Kerja Kepala Sekolah)

$\sum y$ = Jumlah Skor Y (Kinerja Guru)

Korelasi *Pearson Product Moment* (PPM) dilambangkan “r” dengan ketentuan nilai r tidak lebih dari harga ($-1 \leq r \leq +1$). Apabila nilai $r = -1$ artinya korelasinya negatif sempurna; apabila $r = 0$ artinya tidak ada korelasi, dan apabila $r = 1$ berarti korelasinya sangat kuat. Sedangkan, arti harga r akan dikonsultasikan dengan Tabel Interpretasi Nilai r sebagai berikut:

Tabel 3.7
Interprestasi Koefisien Korelasi Nilai r

| Besar “r” <i>Product Moment</i> (r_{xy}) | Interprestasi |
|--|--|
| 0,00 – 0,20 | Antara Variabel X dan Variabel Y memang terdapat korelasi, akan tetapi korelasi itu sangat lemah atau sangat rendah, sehingga korelasi itu diabaikan (dianggap tidak ada korelasi antara Variabel X dan Variabel Y). |

| | |
|-------------|---|
| 0,20 – 0,40 | Antara Variabel X dan Variabel Y yang lemah atau rendah. |
| 0,40 – 0,70 | Antara Variabel X dan Variabel Y terdapat korelasi sedang atau cukup. |
| 0,70 – 0,90 | Antara Variabel X dan Variabel Y terdapat korelasi yang kuat atau tinggi. |
| 0,90 – 1,00 | Antara Variabel X dan Variabel Y terdapat korelasi yang sangat kuat atau sangat tinggi. |

Sumber: Arikunto, 2010:31)

Selanjutnya pengujian dengan uji signifikan yang berfungsi apabila peneliti ingin mencari makna pengaruh variabel X terhadap variabel Y, maka hasil korelasi *pearson product moment* tersebut diuji dengan uji signifikan, sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana :

t = Nilai t_{hitung}

r = Koefisien Korelasi Hasil r_{xy}

n = Jumlah Responden

Setelah dilakukan uji signifikan, maka yang terakhir dilakukan pengujian hipotesis. Distribusi t (tabel t) untuk $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan ($dk = n-2$), kaidah keputusan: jika $t_{hitung} \geq$ tabel, maka tolak H_0 artinya signifikan, dan $t_{hitung} \leq$ tabel maka terima H_0 tidak signifikan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Data

Data merupakan hasil pencatatan dari penelitian, yang berupa fakta dan angka yang disajikan untuk menyusun informasi dalam rangka memperoleh data yang diperlukan dalam memecahkan masalah. Adapun masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada Pengaruh Disiplin Kerja Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 32 Baturaja Kabupaten Ogan Komering Ulu.

Dalam penelitian ini pengambilan data dilaksanakan di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 32 Baturaja Kabupaten Ogan Komering Ulu. Dimana populasi dalam penelitian ini adalah 58 orang dan diambil sampelnya 100% untuk mengumpulkan data yang sesuai dengan permasalahan yang diteliti diatas, maka peneliti menyebarkan angket yang berjumlah 15 pertanyaan untuk disiplin kerja kepala sekolah (variabel X) dan 15 pertanyaan untuk kinerja guru (variabel Y).

Setelah angket disebarakan maka diperoleh hasil skor dari opsi jawaban yang dipilih oleh para guru di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 32 Baturaja Kabupaten Ogan Komering Ulu, dan dapat dilihat data hasil angket pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.1 Hasil Skor Pertanyaan dari Responden Disiplin Kerja Kepala Sekolah (Variabel X) dan Kinerja Guru (Variabel Y) di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 32 Baturaja Kabupaten Ogan Komering Ulu.

| Nomor Responden | Disiplin Kerja Kepala Sekolah (Variabel X) | Kinerja Guru (Variabel Y) |
|------------------------|---|----------------------------------|
| 1 | 57 | 62 |
| 2 | 61 | 53 |
| 3 | 64 | 55 |
| 4 | 59 | 59 |
| 5 | 62 | 56 |
| 6 | 54 | 60 |
| 7 | 58 | 57 |
| 8 | 49 | 59 |
| 9 | 57 | 45 |
| 10 | 58 | 57 |
| 11 | 56 | 48 |
| 12 | 55 | 45 |
| 13 | 51 | 50 |
| 14 | 56 | 62 |
| 15 | 58 | 57 |
| 16 | 61 | 61 |
| 17 | 63 | 64 |
| 18 | 57 | 61 |

| | | |
|----|----|----|
| 42 | 51 | 45 |
| 41 | 56 | 53 |
| 40 | 60 | 57 |
| 39 | 45 | 45 |
| 38 | 49 | 47 |
| 37 | 62 | 59 |
| 36 | 54 | 54 |
| 35 | 45 | 48 |
| 34 | 59 | 56 |
| 33 | 48 | 45 |
| 32 | 57 | 54 |
| 31 | 62 | 58 |
| 30 | 58 | 52 |
| 29 | 53 | 48 |
| 28 | 51 | 49 |
| 27 | 55 | 51 |
| 26 | 59 | 45 |
| 25 | 49 | 53 |
| 24 | 52 | 45 |
| 23 | 58 | 49 |
| 22 | 61 | 45 |
| 21 | 60 | 63 |
| 20 | 58 | 66 |
| 19 | 65 | 63 |

| | | |
|----------------------------------|-------------|-------------|
| 43 | 42 | 47 |
| 44 | 54 | 54 |
| 45 | 57 | 62 |
| 46 | 61 | 53 |
| 47 | 64 | 55 |
| 48 | 59 | 59 |
| 49 | 62 | 56 |
| 50 | 54 | 60 |
| 51 | 58 | 57 |
| 52 | 49 | 59 |
| 53 | 57 | 45 |
| 54 | 58 | 57 |
| 55 | 56 | 48 |
| 56 | 55 | 45 |
| 57 | 51 | 50 |
| 58 | 56 | 62 |
| Total Σ | 3256 | 3130 |

Dengan skor jawaban dari Disiplin Kerja Kepala Sekolah (Variabel X) sebagai berikut: (data dalam lampiran).

Selalu (S) bobot 5 = 203 x 5 = 1015

Sering (SR) bobot 4 = 304 x 4 = 1216

Jarang (JR) bobot 3 = 299 x 3 = 897

Pernah (P) bobot 2 = $64 \times 2 = 128$

Tidak Pernah (TP) bobot 1 = $0 \times 1 = 0$

Jadi jumlah skor jawaban dari Disiplin Kerja Kepala Sekolah (Variabel X) = 3256.

Dengan skor jawaban dari Kinerja Guru (Variabel Y) sebagai berikut: (data dalam lampiran).

Selalu (S) bobot 5 = $187 \times 5 = 935$

Sering (SR) bobot 4 = $248 \times 4 = 992$

Jarang (JR) bobot 3 = $336 \times 3 = 1008$

Pernah (P) bobot 2 = $96 \times 2 = 192$

Tidak Pernah (TP) bobot 1 = $3 \times 1 = 3$

Jadi jumlah skor dari jawaban Kinerja Guru (Variabel Y) = 3130.

Kemudian untuk mendapatkan gambaran yang nyata dari hasil penelitian dan pembuktian kebenaran hipotesis serta untuk mendapatkan kesimpulan, maka terlebih dahulu jumlah skor dari setiap jawaban responden variabel (X) dan variabel (Y) disusun dengan menggunakan tabel 4.2 lalu kemudian dianalisis dengan menggunakan rumus korelasi *product moment*.

Tabel 4.2 Jumlah Hasil Skor Pertanyaan Variabel (X) Disiplin Kerja Kepala Sekolah dan Variabel (Y) Kinerja Guru di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 32 Baturaja Kabupaten Ogan Komering Ulu.

| Nomor Responden | X | Y | X ² | Y ² | XY |
|-----------------|----|----|----------------|----------------|------|
| 1 | 57 | 62 | 3249 | 3844 | 3534 |
| 2 | 61 | 53 | 3721 | 2809 | 3233 |
| 3 | 64 | 55 | 4096 | 3025 | 3520 |
| 4 | 59 | 59 | 3481 | 3481 | 3481 |
| 5 | 62 | 56 | 3844 | 3136 | 3472 |
| 6 | 54 | 60 | 2916 | 3600 | 3240 |
| 7 | 58 | 57 | 3364 | 3249 | 3306 |
| 8 | 49 | 59 | 2401 | 3481 | 2891 |
| 9 | 57 | 45 | 3249 | 2025 | 2565 |
| 10 | 58 | 57 | 3364 | 3249 | 3306 |
| 11 | 56 | 48 | 3136 | 2304 | 2688 |
| 12 | 55 | 45 | 3025 | 2025 | 2475 |
| 13 | 51 | 50 | 2601 | 2500 | 2550 |
| 14 | 56 | 62 | 3136 | 3844 | 3472 |
| 15 | 58 | 57 | 3364 | 3249 | 3306 |
| 16 | 61 | 61 | 3721 | 3721 | 3721 |
| 17 | 63 | 64 | 3969 | 4096 | 4032 |
| 18 | 57 | 61 | 3249 | 3721 | 3477 |
| 19 | 65 | 63 | 4225 | 3969 | 4095 |
| 20 | 58 | 66 | 3364 | 4356 | 3828 |
| 21 | 60 | 63 | 3600 | 3969 | 3780 |
| 22 | 61 | 45 | 3721 | 2025 | 2745 |
| 23 | 58 | 49 | 3364 | 2401 | 2842 |
| 24 | 52 | 45 | 2704 | 2025 | 2340 |
| 25 | 49 | 53 | 2401 | 2809 | 2597 |
| 26 | 59 | 45 | 3481 | 2025 | 2655 |
| 27 | 55 | 51 | 3025 | 2601 | 2805 |
| 28 | 51 | 49 | 2601 | 2401 | 2499 |
| 29 | 53 | 48 | 2809 | 2304 | 2544 |
| 30 | 58 | 52 | 3364 | 2704 | 3016 |
| 31 | 62 | 58 | 3844 | 3364 | 3596 |
| 32 | 57 | 54 | 3249 | 2916 | 3078 |
| 33 | 48 | 45 | 2304 | 2025 | 2160 |

| | | | | | |
|----------------------------------|-------------|-------------|---------------|---------------|---------------|
| 34 | 59 | 56 | 3481 | 3136 | 3304 |
| 35 | 45 | 48 | 2025 | 2304 | 2160 |
| 36 | 54 | 54 | 2916 | 2916 | 2916 |
| 37 | 62 | 59 | 3844 | 3481 | 3658 |
| 38 | 49 | 47 | 2401 | 2209 | 2303 |
| 39 | 45 | 45 | 2025 | 2025 | 2025 |
| 40 | 60 | 57 | 3600 | 3249 | 3420 |
| 41 | 56 | 53 | 3136 | 2809 | 2968 |
| 42 | 51 | 45 | 2601 | 2025 | 2295 |
| 43 | 42 | 47 | 1764 | 2209 | 1974 |
| 44 | 54 | 54 | 2916 | 2916 | 2916 |
| 45 | 57 | 62 | 3249 | 3844 | 3534 |
| 46 | 61 | 53 | 3721 | 2809 | 3233 |
| 47 | 64 | 55 | 4096 | 3025 | 3520 |
| 48 | 59 | 59 | 3481 | 3481 | 3481 |
| 49 | 62 | 56 | 3844 | 3136 | 3472 |
| 50 | 54 | 60 | 2916 | 3600 | 3240 |
| 51 | 58 | 57 | 3364 | 3249 | 3306 |
| 52 | 49 | 59 | 2401 | 3481 | 2891 |
| 53 | 57 | 45 | 3249 | 2025 | 2565 |
| 54 | 58 | 57 | 3364 | 3249 | 3306 |
| 55 | 56 | 48 | 3136 | 2304 | 2688 |
| 56 | 55 | 45 | 3025 | 2025 | 2475 |
| 57 | 51 | 50 | 2601 | 2500 | 2550 |
| 58 | 56 | 62 | 3136 | 3844 | 3472 |
| Total Σ | 3256 | 3130 | 184234 | 171104 | 176521 |

$$\Sigma X = 3256 \qquad \Sigma X^2 = 184234$$

$$\Sigma Y = 3130 \qquad \Sigma Y^2 = 171104$$

$$\Sigma XY = 176521 \qquad N = 58$$

A. Pengujian Hipotesis

Untuk mendapatkan gambaran nyata dari hasil penelitian dan pembuktian kebenaran serta untuk mendapatkan kesimpulan, maka terlebih dahulu data yang diperoleh akan dianalisis.

Untuk menganalisis data penelitian dengan sampel yang berjumlah 58 orang, digunakan rumus Korelasi *Product Moment* sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\}\{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Dimana:

x = Skor Jawaban dari Disiplin Kerja Kepala Sekolah

y = Skor Jawaban dari Kinerja Guru

r = Koefisien Korelasi

$\sum x$ = Jumlah Skor Jawaban dalam Variabel X

$\sum y$ = Jumlah Skor Jawaban dalam Variabel Y

x^2 = Jumlah dari Kuadrat Skor Jawaban Variabel X

y^2 = Jumlah dari Kuadrat Skor Jawaban Variabel Y

n = Jumlah Sampel (Arikuonto, 2013:317)

Diketahui:

$$\sum X = 3256 \qquad \sum X^2 = 184234$$

$$\sum Y = 3130 \qquad \sum Y^2 = 171104$$

$$\sum XY = 176521 \qquad N = 58$$

Penyelesaian:

$$r_{xy} = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\}\{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

$$\begin{aligned}
&= \frac{58.176521 - (3256)(3130)}{\sqrt{\{58.184234 - (3256)^2\}\{58.171104 - (3130)^2\}}} \\
&= \frac{10238218 - 10191280}{\sqrt{(10685572 - 10601536)(9924032 - 9796900)}} \\
&= \frac{46938}{\sqrt{(84036)(127132)}} \\
&= \frac{46938}{\sqrt{10683664752}} \\
&= \frac{46938}{103361,81}
\end{aligned}$$

$$r_{hitung} = 0,4541$$

Kriteria pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

- a. $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- b. $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak (Arikunto, 2013:367)

Selanjutnya untuk meneliti makna pengaruh Variabel (X) terhadap Variabel (Y), maka hasil korelasi *product moment* diuji dengan uji t di bawah ini:

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana:

t = Nilai t_{hitung}

r = Korelasi Hasil r_{hitung}

n = Jumlah Responden

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t = \frac{0,4541\sqrt{58-2}}{\sqrt{1-0,4541^2}}$$

$$t = \frac{0,4541\sqrt{56}}{\sqrt{1-0,2062}}$$

$$t = \frac{0,4541 \cdot 7,4833}{\sqrt{0,7938}}$$

$$t = \frac{0,3981}{0,8909}$$

$$t = 3,814$$

derajat bebas ($df = n - 2 = 58 - 2 = 56$)

taraf nyata ($\alpha = 0,05$)

nilai $t_{tabel} = 1,672$

Berdasarkan kriteria pengujian di atas, H_a diterima dan H_o ditolak karena nilai t_{hitung} yang didapat dari hasil perhitungan lebih besar dari nilai t_{tabel} ($3,184 > 1,672$), dengan demikian maka, dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh antara disiplin kerja kepala sekolah dengan kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 32 Baturaja Kabupaten Ogan Komering Ulu.

BAB V

PEMBAHASAN

Disiplin kerja kepala sekolah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 32 Baturaja Kabupaten Ogan Komering Ulu. Hal ini diketahui berdasarkan hasil analisis data melalui uji-t yang menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} = 3,814$ lebih besar dari pada $t_{tabel}=1,672$ pada taraf kepercayaan 95% ($3,814 > 1,672$). Sesuai dengan criteria pengujian hipotesis yang diajukan, yakni H_a diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan H_0 ditolak jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, sesuai dengan hasil pengujian hipotesis yang menunjukkan bahwa $t_{hitung} (3,814) > t_{tabel} (1,672)$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yakni terdapat pengaruh disiplin kerja kepala sekolah terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 32 Baturaja Kabupaten Ogan Komering Ulu.

Disiplin kerja kepala sekolah memiliki pengaruh terhadap kinerja guru, hal ini sesuai dengan Arisandy (2008:20) yang mengemukakan bahwa disiplin kerja merupakan upaya pengaturan waktu dalam bekerja yang dilakukan secara teratur dengan mengembangkan dan mengikuti aturan kerja yang ada. Dengan menerapkan disiplin kerja kepada dirinya sendiri dalam pengaturan waktu yang dilakukan secara teratur, hal ini sedikit demi sedikit dapat menjadi contoh yang baik bagi bawahannya, karena dalam penerapan disiplin tersebut guru akan merasa diperhatikan dan diawasi oleh kepala sekolah, sehingga guru akan berusaha untuk meningkatkan kinerjanya di sekolah.

Kinerja guru itu sendiri menurut Supardi (2013:54) dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan suatu kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran.

Jika kepala sekolah memiliki disiplin kerja yang baik, maka hal ini dapat menjadi teladan yang baik pula bagi para guru untuk lebih meningkatkan kinerjanya, sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja kepala sekolah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru di sekolah.

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh Disiplin Kerja Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 32 Baturaja Kabupaten Ogan Komering Ulu. Artinya semakin baik disiplin kerja kepala sekolah maka kinerja guru akan semakin baik, sebaliknya apabila disiplin kerja kepala sekolah tidak baik maka kinerja gurunya pun tidak akan baik.

B. Saran

Sehubungan dengan kesimpulan diatas, maka peneliti mengemukakan saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi kepala sekolah dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat menjadi salah satu referensi ilmiah dan bahan pertimbangan untuk menentukan langkah-langkah kebijakan kepemimpinan kepala sekolah serta sebagai bahan masukan yang positif dalam meningkatkan disiplin kerjanya serta dalam menerapkan disiplin kepada masyarakat sekolah.
2. Bagi guru dengan adanya penelitian ini hendaknya dapat dijadikan sebagai masukan untuk dapat meningkatkan kerjanya dalam hal tugas dan tanggung jawab sebagai guru.
3. Bagi peneliti diharapkan dapat menjadi bekal pengetahuan untuk mejadi seorang guru yang baik.

DAFTAR RUJUKAN

- Abdurrahmat, Fathoni. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian. Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif*. Jakarta: Rineka Cipta
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta
- Anggraeni, Dewi. 2008. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Karyawan PT. Human Karya Wilayah Semarang*. UNNES
- Arisandy, Desy. 2004. *Hubungan antara Persepsi Karyawan terhadap Disiplin Kerja Karyawan Bagian Produksi Pabrik Keramik "Ken Lila Production" di Jakarta*. Jurnal Psycho. Vol.1 Bo.2 Desember 2004
- Aritonang, Keke. 2005. *"Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja Guru dan Kinerja Guru SMP Kristen BPK Penabur Jakarta"*. Dalam Jurnal Pendidikan Penabur No.04/Th.IV/Juli2005
- Danim, Sudarwin. 2004. *Pengantar Studi Penelitian Kebijakan, edisi Pertama, Cetakan Pertama*. Jakarta: Bumi Aksara
- Daryanto, M. 2001. *Kepala Sekolah Profesional*. Yogyakarta: Gava Media
- Daryanto, M. 2010. *Media Pendidikan*. Yogyakarta: Gava Media
- Depdikbud.2004. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka
- Guntur, Letje, S. 1996. *Jaminan Sosial Tenaga Kerja*. Jakarta: Airlangga
- Hasibuan, Malayu.SP. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Mathis dan Jackson. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia (terjemahan Jimmy Sadelidan Bayyu Prawira)*. Jilid:1. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Margono, S. 2013. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi 4*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta
- Moekijat. 2015. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju

- Mulyasa. 2004. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Suparlan
- Mulyasa. 2007. *Menjadi Guru Profesional: Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. Bandung: Rosdakarya
- Mulyasa. 2011. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mulyasa, E. 2013. *Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan Kemandirian Guru dan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara
- Nasution, S. 2011. *Tanggung Jawab*. Jakarta: Bumi Aksara
- Peraturan Pemerintah No.38 Tahun 1992 tentang Tenaga Pendidikan
- Prabu, M, Anwar. 2010. *Evaluasi Kinerja*. Bandung: Refika Aditama
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Robbins. 2005. *Organization behavior*. New Jersey: Prentice Hall International
- Rochman, Chaerul dan Heri Gunawan. 2011. *Pengembangan Kompetensi Kepribadian Guru*. Bandung: Nuansa Cendikia
- Saydam, Gouzali. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pt. Toko Gunung Agung
- Sanjaya, Wina. 2013. *Pembelajaran dan Implementasi Kurikulum Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Kencana
- Sanjaya, Wina. 2010. *Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses*. Jakarta: Kencana
- Siagian, Sondang. P. 2004. *Filsafat Administrasi, edisi revisi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Soejono. 1997. *Sistem dan Prosedur Kerja*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sudarwan. 2012. *Pengembangan Profesi Guru*. Jakarta: Kencana
- Sudjana, Nana dan Ibrahim. 2007. *Penelitian dan Penilaian Pendidikan*. Bandung: Sinar Baru Algensindo
- Sudrajat, Hari. 2004. *Implementasi Kurikulum Berbasis Kompetensi (KBK)*. Bandung: Cipta Cekas Gravita
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta

- Sukandarrumidi. 2006. *Metodelogi Penelitian Petunjuk Praktis Untuk Peneliti Pemula*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Sukardi. 2008. *Metodelogi Penelitian Pendidikan*. Yogyakarta: Bumi Aksara
- Supardi. 2013. *Kinerja Guru*. Jakarta: Change Production
- Surya, Mohammad, dkk. 2010. *Landasan Pendidikan Menjadi Guru yang baik*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Sutrisno, Mudji. 2009. *Produktivitas Kerja*. Yogyakarta: Kanisius
- Suwatno.2008. *Manajemen Sumber Daya Mansuia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Jakarta: Bumi Aksara
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional
- Usman, Moh. Uzer. 2011. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Wahjosumidjo. 2010. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teknik dan Permasalahannya*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja (Edisi 3)*. Jakarta: Rajawali Pers
- Yamin, Martinis dan Maisah.2010. *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: GP Press



FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

STATUS DISAMAKAN / TERAKREDITASI

Alamat : Jln. Jend. Ahmad Yani 13 Ulu Palembang Telp. (0711) 510842,

Fax (0711) 513078, E-mail: fkip_ump@yahoo.com

**KEPUTUSAN DEKAN
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**
Nomor : 004/G.17.2/KPTS/FKIP UMP/II/2017

Tentang

**Pengangkatan Dosen Pembimbing Penulisan Skripsi Mahasiswa
FKIP Universitas Muhammadiyah Palembang**

MEMPERHATIKAN:

Hasil Rapat Pimpinan diperluas Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Palembang tentang pembimbing penulisan skripsi

MENIMBANG:

- bahwa untuk kelancaran mahasiswa FKIP UMP dalam menyelesaikan program studinya, diperlukan pengangkatan dosen pembimbing penulisan skripsi
- bahwa sehubungan dengan butir a di atas, dipandang perlu diterbitkan surat keputusan pengangkatan sebagai landasan hukumnya.

MENGINGAT:

- Piagam Pendirian Universitas Muhammadiyah Palembang Nomor: 036/III.SMs.79/80;
- Qaidah Perguruan Tinggi Muhammadiyah
- UU RI Nomor 20 tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional;
- Peraturan Pemerintah Nomor: 66 Tahun 2010, tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan;
- Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang Nomor : 216/E-1/KPTS/UMP/VII/2015, tentang Pengangkatan Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Palembang;

MEMUTUSKAN

MENETAPKAN :

Pertama : Memperbaharui Keputusan Dekan FKIP Universitas Muhammadiyah Palembang No: 004/G.17.2/KPTS/FKIP UMP/X/2015 tentang pengangkatan dan penetapan dosen pembimbing penulisan skripsi mahasiswa FKIP Universitas Muhammadiyah Palembang

| Nama | NIM | Dosen Pembimbing |
|----------------|-----------|---|
| Widya Septiani | 322012004 | 1. Dra. Holidjah AR, M.Si. 2. Dr. Herman Seri, M.Pd. |

Kedua : Keputusan ini berlaku sejak tanggal 20 Februari 2017 sampai dengan 30 Juli 2017 dan dapat diperpanjang, dengan ketentuan bahwa segala sesuatu akan diubah dan/atau diperbaiki sebagaimana mestinya apabila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini.

Ditetapkan di : Palembang

Pada tanggal : 23 Jumadil Awal 1438 H.

20 Februari 2017 M.



Drs. H. Erwin Bakti, M.Si.
NBM/NIDN 844147/0010016001

Tembusan:

- Ketua Program Studi
- Dosen Pembimbing



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
Jln. Jnd Ahmad Yani 13 Ulu Palembang Telp.(0711)510842
Fax (0711) 513078. Email : fkip_ump@yahoo.com

USUL JUDUL DAN PEMBIMBING SKRIPSI

Nomor : /G.172/FKIPUMP/IV/2016

Nama : Widya Septiani
Nim : 32 2012 004
Jurusan : *Administrasi Pendidikan*
Program Studi : *Administrasi Pendidikan*
Judul Skripsi :

1. Pengaruh Disiplin Kerja Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 32 Baturaja Kabupaten Ogan Komering Ulu.
2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Tenaga Pendidik dan Staf Adminitrasi di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 32 Baturaja Kabupaten Ogan Komering Ulu.
3. Hubungan antara Motivasi Mengajar dengan Kinerja Guru di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 32 Baturaja Kabupaten Ogan Komering Ulu.

Diusulkan Judul : 1 (satu)
Pembimbing I : Dra. Holidjah AR, M.Si
Pembimbing II : Dr. Herman Seri, M.Pd
Batas waktu penyelesaian skripsi :

Palembang, April 2016
Ketua Program Studi,

Dra. Holidjah AR, M.Si

Dibuat rangkap tiga :

1. Ketua Program Studi
2. Pembimbing I
3. Pembimbing II

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN

STATUS DISAMAKAN / TERAKREDITASI

Alamat : Jl. Jend. A. Yani 13 Ulu Palembang 30263 Telepon 510842

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Nomor : 0435 /G.17.3/FKIP UMP/II/2017
Hal : **Permohonan Riset**

17 Jumadil Awal 1438 H.
14 Februari 2017 M.

Yth. Kapala Dinas Pendidikan Nasional
Kabupaten Ogan Komering Ulu

Assalamualaikum w. w.,

Ba'da salam, semoga kita selalu dalam lindungan Allah SWT. dalam menjalankan aktivitas sehari-hari. Amin.

Kami mohon kesediaan Saudara memberikan bantuan kepada mahasiswa:

Nama : **Widya Septiani**


NIM : 322012004

Program Studi : Administrasi Pendidikan

untuk melakukan riset di lingkungan SMP Negeri 32 Baturaja Kabupaten Ogan Komering Ulu dalam rangka menyusun skripsi dengan judul "**Pengaruh Disiplin Kerja Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 32 Baturaja Kabupaten Ogan Komering Ulu**".

Atas perhatian dan kerjasama yang baik, diucapkan terima kasih.

Billahitaufiq walhidayah

Wasalam
an, Dekan
Wakil Dekan I,

Dr. H. Rusdy AS, M.Pd.
NBM/NIDN : 882609/0007095908





PEMERINTAH KABUPATEN OGAN KOMERING ULU
DINAS PENDIDIKAN

SMP NEGERI 32 OGAN KOMERING ULU

Alamat: Jln. Rss Sriwijaya Kel. Sekar Jaya Kec. Baturaja Timur Telp: (0735) 7328991

SURAT KETERANGAN

NOMOR: 453/285/SMPN32 OKU/II/2017

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Natun, S.Pd.,M.Si
Jabatan : Kepala Sekolah SMPN 32 OKU

Dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : Widya Septiani
NIM : 322012004
Program Studi : Administrasi Pendidikan

Benar telah mengadakan penelitian dalam rangka menyusun skripsi dengan judul "**Pengaruh Disiplin Kerja Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 32 Baturaja Kabupaten Okan Komering Ulu**" pada tanggal 14 dan 16 Februari 2017.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Baturaja, 16 Februari 2017
Kepala Sekolah,

Natun, S.Pd.,M.Si
NIP.197207221999031008





UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
STATUS DISAMAKAN/TERAKREDITASI

Alamat :Jalan Jenderal A. Yani 13 Ulu Telepon (0711) 510842
Fax (0711) 513078, E-mail: fkip_ump@yahoo.com

PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

Yang bertandatangan dibawah ini menyatakan bahwa :

Nama : Widya Septiani

NIM : 322012004

Jurusan : Ilmu Pendidikan

Program Studi : Administrasi Pendidikan

Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 32 Baturaja Kabupaten Ogan Komering Ulu

Yang bersangkutan **DIPERKENANKAN** mengikuti ujian skripsi.

Menyetujui
Pembimbing I,

Dra. Holidjah AR, M.Si.

Palembang, Februari 2017
Pembimbing II,

Dr. Herman Seri, M.Pd.

Mengetahui
Ketua Program Studi,

Dra. Holidjah AR, M.Si.



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
STATUS DISAMAKAN/TERAKREDITASI
Alamat :Jalan Jenderal A. Yani 13 Ulu Telepon (0711) 510842
Fax (0711) 513078, E-mail: fkip_ump@yahoo.com

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Widya Septiani
NIM : 322012004
Jurusan : Ilmu Pendidikan
Program Studi : Adminsitrasi Pendidikan
Judul Skripsi : **Pengaruh Disiplin Kerja Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 32 Baturaja Kabupaten Ogan Komering Ulu**
Tanggal Pengajuan : April 2016
Selesai Penulisan : Februari 2017
Pembimbing I : Dra. Holidjah AR, M.Si
Pembimbing II : Dr. HermanSeri, M.Pd

Pembimbing I

Dra. Holidjah AR, M.Si.

Palembang, Februari 2017

Pembimbing II

Dr. HermanSeri, M.Pd.

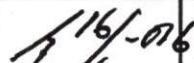
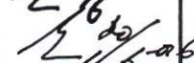



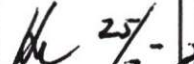


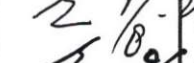






Dibuat rangkap tiga






1. Ketua Program Studi
2. Pembimbing I
3. Pembimbing II

LAPORAN KEMAJUAN BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Widya Septiani
 NIM : 37 2018 004
 Judul : Pengaruh Disiplin Kerja Kepala Sekolah terhadap
Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama (SMP)
Negeri 32 Baturaja Kabupaten Ogan
Komering Ulu.

Dosen Pembimbing : 1. Dra. Holidjah AR, M.si
 2. Dr. Herman Seri, M.Pd

| Pertemuan ke- | Pokok Bahasan | Catatan / Komentar | Paraf & Tgl. Konsultasi | Tanggal Selesai |
|---------------|----------------|--|--|-----------------|
| 1 | Bab I | Rangkuman bab I |  16/06 | |
| 2 | - | Perbaikan L.B. |  20/06 | |
| 3 | - | Perbaikan Abstrak |  20/06 | |
| 4 | - | ACC bab I |  20/11 | 20/06 |
| 5 | Bab 1 - 3 | Perbaiki sesuai saran |  27/6 | 20/06 |
| 6 | Bab 1 - 3 | Definis operasional, populasi, dan sampel |  27/7 | 20/06 |
| 7 | Bab 1 - 3 | ACC utbk seminar |  27/7 | |
| 8 | Bab II | Perbaikan |  1/11 | 20/06 |
| 9 | Bab II, III | - |  18/8 | 20/06 |
| 10 | Bab II, III | ACC bab II, III |  16/11 | 20/06 |
| 11 | Bab I, II, III | Bab 1, 2, dan 3 diperbaiki sesuai saran dan dilanjutkan dengan membuat instrumen perbaikan |  | 26/11 |
| 12 | Angket | Perbaiki sesuai saran |  | 31/11 |
| 13 | Angket | Perbaiki sesuai saran |  | 31/11 |
| 14 | Angket | ACC |  | 5/12 |
| 15 | Bab IV | Perbaikan |  | 10/12 |

| Pertemuan ke- | Pokok Bahasan | Catatan / Komentar | Paraf & Tgl. Konsultasi | Tanggal Selesai |
|---------------|---------------|---------------------------------------|-------------------------|---|
| 16 | Bab II | Ade Bab II | 13/2-07 |  |
| 17 | Bab III/m | Pembukaan | 15/2-07 |  |
| 18 | Bab IV/m | Ade Bab V & VI | 18/2-07 |  |
| 19 | Bab IV - VI | Pembukaan | 20/2-17 |  |
| 20 | Bab IV - VI | Ade utk ujian Skripsi (Komposhensiil) | 21/2-17 |  |

HASIL OBSERVASI

Sebelum melakukan penelitian dengan menyebarkan angket, peneliti terlebih dahulu melakukan observasi atau pengamatan sementara ke sekolah yang hendak dijadikan tempat penelitian yaitu Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 32 Baturaja Kabupaten Ogan Komering Ulu. Observasi yang dilakukan oleh peneliti adalah untuk mengetahui bagaimana pendapat para guru dan peserta didik mengenai variabel dalam penelitian ini, yakni disiplin kerja kepala sekolah (variabel X) dan kinerja guru (variabel Y). Hal ini untuk membantu peneliti dalam pembuatan memahami sekolah dan menemukan masalah untuk diteliti.

Secara garis besar, peneliti akan menjabarkan jawaban dari pertanyaan yang telah peneliti berikan kepada beberapa guru (responden acak) di sekolah tersebut yang identitasnya tidak dapat diberitahukan. Jawaban dari pertanyaan “Bagaimana menurut pendapat anda tentang disiplin kerja kepala sekolah?” jawaban: “beberapa responden menjawab bahwa disiplin kerja kepala sekolah sudah cukup baik, berbeda dengan beberapa responden lain yang mengatakan bahwa disiplin kerja kepala sekolah masih belum cukup baik”. Berikutnya jawaban dari pertanyaan “Apakah kepala sekolah selalu datang dan pulang tepat waktu?” jawaban: “Beberapa guru menyatakan bahwa meski tidak setiap hari tetapi kepala sekolah biasanya akan datang sangat pagi dan pulang saat jam pelajaran sore berakhir, beberapa guru lain mengatakan bahwa mereka kurang tahu, hal ini dikarenakan mereka hanya datang pada saat akan mengajar dan akan pulang saat jam pelajaran mereka berakhir.”

Selanjutnya, peneliti akan menjabarkan secara garis besar jawaban dari pertanyaan yang diberikan kepada beberapa peserta didik yang identitasnya tidak dapat diberitahukan. Jawaban dari pertanyaan “Apakah guru selalu bersikap adil kepada setiap anak didiknya?” jawaban: “Beberapa peserta didik menjawab bahwa tergantung dari guru, ada guru yang sudah bersikap adil tetapi ada juga guru yang tidak bisa bersikap adil, berbeda dengan jawaban beberapa peserta didik lainnya, mereka mengatakan bahwa semua guru itu tidak bisa bersikap adil, para guru akan senang dengan siswa yang pintar saja sedang yang tidak pintar dan tidak menonjol para guru akan biasa-biasa saja, sedang dengan murid yang kurang pintar bahkan nakal, para guru cenderung akan benci.” Kemudian untuk pertanyaan “Apakah guru sudah menerapkan media pembelajaran atau cara belajar yang sesuai dengan perkembangan zaman?” jawaban: “Hampir keseluruhan murid menjawab bahwa mengenai cara mengajar, itu tergantung dari guru yang mengajar. Jika yang mengajar guru yang sudah cukup tua, maka biasanya guru tersebut akan mengajar hanya sesuai buku pedoman atau buku pegangan guru. Jika guru yang mengajar masih cukup muda, maka biasanya akan menggunakan media-media pembelajaran yang sesuai dengan perkembangan zaman”.

Berdasarkan dari hasil wawancara, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di sekolah tersebut.

I. Identitas Responden

Nama :

Mengajar di kelas :

Guru Mata Pelajaran :

II. Petunjuk Pengisian Angket

“Pengaruh Disiplin Kerja Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 32 Baturaja Kabupaten Ogan Komering Ulu.”

1. Angket ini digunakan untuk penyusunan skripsi.
2. Pertanyaan ini tidak ada pengaruhnya dengan penilaian atau prestasi Bapak/Ibu guru.
3. Mohon dijawab seluruh pertanyaan dengan jujur dan sebenarnya.
4. Jawaban diberikan dengan memberi tanda centang (√) pada kolom pilihan jawaban.
5. Ada lima alternatif jawaban, yaitu:
 - a. Selalu (SL)
 - b. Sering (S)
 - c. Jarang (JR)
 - d. Pernah (P)
 - e. Tidak pernah (TP)

III. Pertanyaan

a. Variabel (X) Disiplin Kerja Kepala Sekolah

| No | Pertanyaan | Jawaban | | | | |
|----|---|---------|---|----|---|----|
| | | SL | S | JR | P | TP |
| 1 | Apakah Kepala sekolah hadir di sekolah tepat waktu? | | | | | |
| 2 | Apakah kepala sekolah pulang tepat waktu? | | | | | |
| 3 | Apakah kepala sekolah bekerja 7 jam/hari dan 40 jam/minggu? | | | | | |

| | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 4 | Apakah kepala sekolah datang bekerja 6 hari untuk 1 minggu hari kerja? | | | | | |
| 5 | Apakah kepala sekolah patuh terhadap perintah kedinasan yang diberikan? | | | | | |
| 6 | Apakah kepala sekolah menaati peraturan yang telah ditetapkan di sekolah? | | | | | |
| 7 | Apakah kualitas kerja kepala sekolah sudah maksimal? | | | | | |
| 8 | Apakah kepala sekolah tepat dalam memprioritaskan program kerja sekolah? | | | | | |
| 9 | Apakah kepala sekolah cepat tanggap terhadap persoalan di sekolah? | | | | | |
| 10 | Apakah kepala sekolah mampu mengadakan sarana dan prasarana pendidikan di sekolah? | | | | | |
| 11 | Apakah kepala sekolah mengawasi pemeliharaan sarana dan prasarana pendidikan di sekolah? | | | | | |
| 12 | Apakah kepala sekolah mampu memfungsikan bawahannya dalam pemanfaatan sarana dan prasarana di sekolah? | | | | | |
| 13 | Apakah kepala sekolah menyimpan /memelihara barang-barang dinas dengan sebaik-baiknya? | | | | | |
| 14 | Apakah kepala sekolah mengutamakan kepentingan dinas dari kepentingan pribadi ataupun golongan? | | | | | |
| 15 | Apakah kepala sekolah berusaha melemparkan kesalahan yang dibuatnya kepada orang lain? | | | | | |

b. Variabel (Y) Kinerja Guru

| No | Pertanyaan | Jawaban | | | | |
|----|--|---------|---|----|---|----|
| | | SL | S | JR | P | TP |
| 16 | Saya memperhatikan karakteristik peserta didik. | | | | | |
| 17 | Saya menciptakan metode pengajaran yang sesuai dengan kemampuan peserta didik. | | | | | |

| | | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|
| 18 | Saya bersikap adil terhadap seluruh anak didik. | | | | | |
| 19 | Saya menyiapkan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) berdasarkan kurikulum yang telah ditetapkan. | | | | | |
| 20 | Saya menggunakan media pembelajaran sesuai perkembangan zaman. | | | | | |
| 21 | Saya membantu siswa yang mengalami kesulitan dalam belajar. | | | | | |
| 22 | Saya membimbing siswa yang nakal di sekolah. | | | | | |
| 23 | Saya mengutamakan kedisiplinan dalam melaksanakan tugas sebagai guru di sekolah. | | | | | |
| 24 | Saya memberi petunjuk kepada siswa tentang cara mengerjakan soal-soal. | | | | | |
| 25 | Saya memberikan tugas sesuai dengan materi yang saya ajarkan. | | | | | |
| 26 | Saya membimbing siswa agar bakat yang dimilikinya dapat berkembang. | | | | | |
| 27 | Saya membiasakan siswa untuk aktif dalam proses belajar mengajar di sekolah. | | | | | |
| 28 | Saya memperhatikan tingkah laku siswa pada saat proses pembelajaran. | | | | | |
| 29 | Saya mengutamakan keaktifan siswa dalam proses penilaian. | | | | | |
| 30 | Saya memberikan nilai sesuai dengan kemampuan siswa. | | | | | |

Tabel Skor Jawaban Responden Disiplin Kerja Kepala Sekolah (Variabel X)

| Nomor Responden | Item | | | | | | | | | | | | | | | Σ |
|-----------------|------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | |
| 1 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 57 |
| 2 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 61 |
| 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 64 |
| 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 2 | 3 | 59 |
| 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 2 | 5 | 5 | 62 |
| 6 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 54 |
| 7 | 4 | 3 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 4 | 2 | 5 | 4 | 4 | 5 | 58 |
| 8 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 49 |
| 9 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 2 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 57 |
| 10 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 58 |
| 11 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 56 |
| 12 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 55 |
| 13 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 51 |
| 14 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 2 | 3 | 4 | 3 | 5 | 2 | 56 |
| 15 | 2 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 58 |
| 16 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 61 |
| 17 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 63 |
| 18 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 5 | 4 | 2 | 5 | 3 | 5 | 57 |
| 19 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 65 |
| 20 | 2 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 58 |
| 21 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 2 | 4 | 60 |
| 22 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 61 |
| 23 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 58 |
| 24 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 52 |
| 25 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 49 |
| 26 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 2 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 59 |
| 27 | 3 | 2 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 55 |
| 28 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 51 |
| 29 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 53 |
| 30 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 5 | 58 |
| 31 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 2 | 4 | 62 |
| 32 | 5 | 4 | 2 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 57 |
| 33 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 48 |
| 34 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 59 |
| 35 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 45 |
| 36 | 3 | 2 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 2 | 54 |
| 37 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 62 |
| 38 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 49 |
| 39 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 45 |
| 40 | 4 | 5 | 2 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 60 |
| 41 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 2 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 2 | 56 |
| 42 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 51 |
| 43 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 42 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|-------------|
| 44 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 54 |
| 45 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 57 |
| 46 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 61 |
| 47 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 64 |
| 48 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 2 | 3 | 59 |
| 49 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 2 | 5 | 5 | 62 |
| 50 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 54 |
| 51 | 4 | 3 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 4 | 2 | 5 | 4 | 4 | 5 | 58 |
| 52 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 49 |
| 53 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 2 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 57 |
| 54 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 58 |
| 55 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 56 |
| 56 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 55 |
| 57 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 51 |
| 58 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 2 | 3 | 4 | 3 | 5 | 2 | 56 |
| Total | | | | | | | | | | | | | | | | 3256 |

Tabel Skor Jawaban Responden Kinerja Guru (Variabel Y)

| Nomor Responden | Item | | | | | | | | | | | | | | | Σ |
|-----------------|------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | |
| 1 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 62 |
| 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 53 |
| 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 55 |
| 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 2 | 4 | 2 | 3 | 5 | 59 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 56 |
| 6 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 60 |
| 7 | 2 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 3 | 57 |
| 8 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 59 |
| 9 | 5 | 3 | 4 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 45 |
| 10 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 2 | 4 | 5 | 3 | 5 | 2 | 2 | 4 | 3 | 5 | 57 |
| 11 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 5 | 3 | 48 |
| 12 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 5 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 45 |
| 13 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 5 | 4 | 2 | 3 | 4 | 5 | 3 | 2 | 50 |
| 14 | 5 | 4 | 5 | 2 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 62 |
| 15 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 57 |
| 16 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 61 |
| 17 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 64 |
| 18 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 61 |
| 19 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 63 |
| 20 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 66 |
| 21 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 63 |
| 22 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 45 |
| 23 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 49 |
| 24 | 3 | 4 | 3 | 2 | 5 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 45 |
| 25 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 53 |
| 26 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 2 | 45 |
| 27 | 5 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 51 |
| 28 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 49 |
| 29 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 48 |
| 30 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 52 |
| 31 | 5 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 58 |
| 32 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 54 |
| 33 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 45 |
| 34 | 4 | 5 | 3 | 5 | 2 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 56 |
| 35 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 48 |
| 36 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 2 | 4 | 5 | 3 | 2 | 4 | 3 | 54 |
| 37 | 5 | 2 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 59 |
| 38 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 47 |
| 39 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 45 |
| 40 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 57 |
| 41 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 53 |
| 42 | 2 | 4 | 3 | 3 | 5 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 45 |
| 43 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 47 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|-------------|
| 44 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 2 | 5 | 4 | 5 | 3 | 2 | 4 | 3 | 54 |
| 45 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 62 |
| 46 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 53 |
| 47 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 55 |
| 48 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 2 | 4 | 2 | 3 | 5 | 59 |
| 49 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 56 |
| 50 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 60 |
| 51 | 2 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 3 | 57 |
| 52 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 59 |
| 53 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 5 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 45 |
| 54 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 2 | 5 | 3 | 5 | 2 | 2 | 4 | 3 | 5 | 57 |
| 55 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 5 | 3 | 48 |
| 56 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 45 |
| 57 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 5 | 4 | 2 | 3 | 4 | 5 | 3 | 2 | 50 |
| 58 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 2 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 62 |
| Total | | | | | | | | | | | | | | | | 3130 |



PEMERINTAH KABUPATEN OGAN KOMERING ULU

DINAS PENDIDIKAN

SMP NEGERI 32 OGAN KOMERING ULU

Alamat: Jln. Rss Sriwijaya Kel. Sekar Jaya Kec. Baturaja Timur Telp: (0735) 7328991

**DAFTAR NAMA GURU DI SEKOLAH MENENGAH PERTAMA (SMP) NEGERI 32
BATURAJA KABUPATEN OGAN KOMERING ULU**

| NO | NAMA | NIP | GURU MATA PELAJARAN |
|-----------|-----------------------------|--------------------|--------------------------------|
| 1 | Leni Astuti, S.Pd | 196408071984112001 | B. Indonesia |
| 2 | Drs. Mgs. Zalnuri | 196802101997031005 | Matematika |
| 3 | Hambali | 196606261988031003 | Matematika |
| 4 | Riris Pahpahan, S.Pd | 196709251994122002 | Matematika |
| 5 | Yasilla Munata, A.Md.Pd | 196209071984111001 | Matematika |
| 6 | Eduar, S.Pd | 196309141994031002 | Seni Budaya |
| 7 | Misdi, S.Pd | 196508091991031007 | Seni Budaya |
| 8 | Umratul Wusco, S.Pd | 197604272000122002 | B. Indonesia |
| 9 | Emwati | 196603071992032005 | Tikom |
| 10 | Tri Oktaviana, S.Pd | 198110032005012008 | IPA |
| 11 | Prapti Nurbiati, S.Pd | 197105131998022003 | PKN |
| 12 | S'Tati Rahmi, S.Ag | 197106292006042009 | Mulok BTA |
| 13 | Surimi, S.Pd | 196212082006042006 | IPA |
| 14 | Meliani, S.Pd | 197505162006042012 | Matematika |
| 15 | Emi Susanti, S.Pd | 197604152006042012 | IPS |
| 16 | Nurima Sulistio Rini, S.Pd | 197210042006042017 | Mulok BTA |
| 17 | Erwan Erasanto, S.Pd | 197810272006041011 | IPA |
| 18 | Rukia Hamdaiyani, S.Pd | 196804052006042006 | IPS |
| 19 | Juliati, S.Ag | 197507232006042016 | Mulok Fiqih |
| 20 | Elma Yunidarsih, S.Pd | 197501092006042004 | B. Inggris |
| 21 | Yuni Hartati, S.Pd | 197312122006042013 | B. Indonesia |
| 22 | Drs. Chairul Anam D | 196601032007011026 | B. Indonesia |
| 23 | Sapta Hilyani, S.Pd | 197909092008012009 | B. Inggris |
| 24 | Sinta Handayani, S.Pd | 197908292008012003 | PKN |
| 25 | Peradis Haza Putri, S.Pd | 198701012010012010 | Seni Budaya |
| 26 | Yeni Prihatin Ningsih, S.Pd | 198301212009032003 | IPS |
| 27 | Helda Rosita, A.Md | 198109132005012005 | BK |
| 28 | Tri Fuji Lestari, S.Pd | 198602282009032003 | B. Inggris |
| 29 | Yuliantina, S.Pd | 197107082005012005 | B. Indonesia |



PEMERINTAH KABUPATEN OGAN KOMERING ULU

DINAS PENDIDIKAN

SMP NEGERI 32 OGAN KOMERING ULU

Alamat: Jln. Rss Sriwijaya Kel. Sekar Jaya Kec. Baturaja Timur Telp: (0735) 7328991

| | | | |
|----|-------------------------------|--------------------|--------------|
| 30 | Devi Oktaviani, S.Pd | 198405032009032002 | PKN |
| 31 | Aziza Sriwahyuni, S.Pd | 198601032009032002 | IPS |
| 32 | Betriasani, S.Pd | 198701022009032001 | B. Inggris |
| 33 | Mirta Antoni, M.Pd | 197712212010011005 | BK |
| 34 | Anita Jumiarni, S.Pd.I | 197905172006042013 | PAI |
| 35 | Rahma Yanthi, S.Ag | - | PAI |
| 36 | Oktarini Liana, S.Pd | - | B. Inggris |
| 37 | Yeni Septriani, S.E | - | IPS |
| 38 | Rosita, A.Md.Pd | - | Tikom |
| 39 | Sri Oktarina, S.Pd | - | B. Inggris |
| 40 | Daesy Aprilia, S.Pd | - | B. Inggris |
| 41 | Ratna Sari Dewi, S.Pd | - | B. Indonesia |
| 42 | Dina Puspita, S.Pd | - | Tikom |
| 43 | Jailani | - | Seni Budaya |
| 44 | Apridalena, S.Pd | - | PJOK |
| 45 | Ira Agustina, S.Pd | - | PAI |
| 46 | Edo Ferdana, S.Pd | - | B. Inggris |
| 47 | Eliana Lestari, S.Pd | - | PJOK |
| 48 | Citra Yuniarti, S.Pd | - | B. Inggris |
| 49 | Ria Novalita, S.Pd | - | B. Indonesia |
| 50 | Nensi, S.Pd | - | B. Inggris |
| 51 | Sherly Anggraini, S.Pd | - | B. Inggris |
| 52 | Mareta Wati, S.Pd | - | IPA |
| 53 | Animarsita, S.E | - | IPS |
| 54 | Ramadona Wijaya, S.Pd | - | BK |
| 55 | Apriani Erindah Sartika, S.Pd | - | B. Indonesia |
| 56 | Winda Fuji Lastari, S.Pd | - | B. Inggris |
| 57 | Aprillia Astarina, S.Pd | - | Matematika |
| 58 | Jeris Prasetyo, S.Pd | - | PJOK |

“r” Tabel

| DF = n-2 | Tingkat Signifikansi Untuk Uji 1 arah | | | | |
|----------|---------------------------------------|--------|--------|--------|--------|
| | 0,05 | 0,025 | 0,001 | 0,005 | 0,0005 |
| | Tingkat Signifikansi Untuk Uji 2 arah | | | | |
| | 0,1 | 0,05 | 0,02 | 0,01 | 0,001 |
| 1 | 0,9877 | 0,9969 | 0,9995 | 0,9999 | 1,0000 |
| 2 | 0,9000 | 0,9500 | 0,9800 | 0,9900 | 0,9990 |
| 3 | 0,8054 | 0,8783 | 0,9343 | 0,9587 | 0,9911 |
| 4 | 0,7293 | 0,8114 | 0,8822 | 0,9172 | 0,9741 |
| 5 | 0,6694 | 0,7545 | 0,8329 | 0,8745 | 0,9509 |
| 6 | 0,6215 | 0,7067 | 0,7887 | 0,8343 | 0,9249 |
| 7 | 0,5822 | 0,6664 | 0,7498 | 0,7977 | 0,8983 |
| 8 | 0,5494 | 0,6319 | 0,7155 | 0,7646 | 0,8721 |
| 9 | 0,5214 | 0,6021 | 0,6851 | 0,7348 | 0,8470 |
| 10 | 0,4973 | 0,5760 | 0,6581 | 0,7079 | 0,8233 |
| 11 | 0,4762 | 0,5529 | 0,6339 | 0,6835 | 0,8010 |
| 12 | 0,4575 | 0,5324 | 0,6120 | 0,6614 | 0,7800 |
| 13 | 0,4409 | 0,5140 | 0,5923 | 0,6411 | 0,7604 |
| 14 | 0,4259 | 0,4973 | 0,5742 | 0,6226 | 0,7419 |
| 15 | 0,4124 | 0,4821 | 0,5577 | 0,6055 | 0,7247 |
| 16 | 0,4000 | 0,4683 | 0,5425 | 0,5897 | 0,7084 |
| 17 | 0,3887 | 0,4555 | 0,5285 | 0,5751 | 0,6932 |
| 18 | 0,3783 | 0,4438 | 0,5155 | 0,5614 | 0,6788 |
| 19 | 0,3687 | 0,4329 | 0,5034 | 0,5487 | 0,6652 |
| 20 | 0,3598 | 0,4227 | 0,4921 | 0,5368 | 0,6524 |
| 21 | 0,3515 | 0,4132 | 0,4815 | 0,5256 | 0,6402 |
| 22 | 0,3438 | 0,4044 | 0,4716 | 0,5151 | 0,6287 |
| 23 | 0,3365 | 0,3961 | 0,4622 | 0,5052 | 0,6178 |
| 24 | 0,3297 | 0,3882 | 0,4534 | 0,4958 | 0,6074 |
| 25 | 0,3233 | 0,3809 | 0,4451 | 0,4869 | 0,5974 |
| 26 | 0,3172 | 0,3739 | 0,4372 | 0,4785 | 0,5880 |
| 27 | 0,3115 | 0,3673 | 0,4297 | 0,4705 | 0,5790 |
| 28 | 0,3061 | 0,3610 | 0,4226 | 0,4629 | 0,5703 |
| 29 | 0,3009 | 0,3550 | 0,4158 | 0,4556 | 0,5620 |
| 30 | 0,2960 | 0,3494 | 0,4093 | 0,4487 | 0,5541 |
| 31 | 0,2913 | 0,3440 | 0,4032 | 0,4421 | 0,5465 |
| 32 | 0,2869 | 0,3388 | 0,3972 | 0,4357 | 0,5392 |
| 33 | 0,2826 | 0,3338 | 0,3916 | 0,4296 | 0,5322 |

| | | | | | |
|----|--------|--------|--------|--------|--------|
| 34 | 0,2785 | 0,3291 | 0,3862 | 0,4238 | 0,5254 |
| 35 | 0,2746 | 0,3246 | 0,3810 | 0,4182 | 0,5189 |
| 36 | 0,2709 | 0,3202 | 0,3760 | 0,4128 | 0,5126 |
| 37 | 0,2673 | 0,3160 | 0,3712 | 0,4076 | 0,5066 |
| 38 | 0,2638 | 0,3120 | 0,3665 | 0,4026 | 0,5007 |
| 39 | 0,2605 | 0,3081 | 0,3621 | 0,3978 | 0,4950 |
| 40 | 0,2573 | 0,3044 | 0,3578 | 0,3932 | 0,4896 |
| 41 | 0,2542 | 0,3008 | 0,3536 | 0,3887 | 0,4843 |
| 42 | 0,2512 | 0,2973 | 0,3496 | 0,3843 | 0,4791 |
| 43 | 0,2483 | 0,2940 | 0,3457 | 0,3801 | 0,4742 |
| 44 | 0,2455 | 0,2907 | 0,3420 | 0,3761 | 0,4694 |
| 45 | 0,2429 | 0,2876 | 0,3384 | 0,3721 | 0,4647 |
| 46 | 0,2403 | 0,2845 | 0,3348 | 0,3683 | 0,4601 |
| 47 | 0,2377 | 0,2816 | 0,3314 | 0,3646 | 0,4557 |
| 48 | 0,2353 | 0,2787 | 0,3281 | 0,3610 | 0,4514 |
| 49 | 0,2329 | 0,2759 | 0,3249 | 0,3575 | 0,4473 |
| 50 | 0,2306 | 0,2732 | 0,3218 | 0,3542 | 0,4432 |

"t" Tabel

Titik Persentase Distribusi t (dk = 41 – 80)

| df | Pr | 0.25 | 0.10 | 0.05 | 0.025 | 0.01 | 0.005 | 0.001 |
|----|----|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| | | 0.50 | 0.20 | 0.10 | 0.050 | 0.02 | 0.010 | 0.002 |
| 41 | | 0.68052 | 1.30254 | 1.68288 | 2.01954 | 2.42080 | 2.70118 | 3.30127 |
| 42 | | 0.68038 | 1.30204 | 1.68195 | 2.01808 | 2.41847 | 2.69807 | 3.29595 |
| 43 | | 0.68024 | 1.30155 | 1.68107 | 2.01669 | 2.41625 | 2.69510 | 3.29089 |
| 44 | | 0.68011 | 1.30109 | 1.68023 | 2.01537 | 2.41413 | 2.69228 | 3.28607 |
| 45 | | 0.67998 | 1.30065 | 1.67943 | 2.01410 | 2.41212 | 2.68959 | 3.28148 |
| 46 | | 0.67986 | 1.30023 | 1.67866 | 2.01290 | 2.41019 | 2.68701 | 3.27710 |
| 47 | | 0.67975 | 1.29982 | 1.67793 | 2.01174 | 2.40835 | 2.68456 | 3.27291 |
| 48 | | 0.67964 | 1.29944 | 1.67722 | 2.01063 | 2.40658 | 2.68220 | 3.26891 |
| 49 | | 0.67953 | 1.29907 | 1.67655 | 2.00958 | 2.40489 | 2.67995 | 3.26508 |
| 50 | | 0.67943 | 1.29871 | 1.67591 | 2.00856 | 2.40327 | 2.67779 | 3.26141 |
| 51 | | 0.67933 | 1.29837 | 1.67528 | 2.00758 | 2.40172 | 2.67572 | 3.25789 |
| 52 | | 0.67924 | 1.29805 | 1.67469 | 2.00665 | 2.40022 | 2.67373 | 3.25451 |
| 53 | | 0.67915 | 1.29773 | 1.67412 | 2.00575 | 2.39879 | 2.67182 | 3.25127 |
| 54 | | 0.67906 | 1.29743 | 1.67356 | 2.00488 | 2.39741 | 2.66998 | 3.24815 |
| 55 | | 0.67898 | 1.29713 | 1.67303 | 2.00404 | 2.39608 | 2.66822 | 3.24515 |
| 56 | | 0.67890 | 1.29685 | 1.67252 | 2.00324 | 2.39480 | 2.66651 | 3.24226 |
| 57 | | 0.67882 | 1.29658 | 1.67203 | 2.00247 | 2.39357 | 2.66487 | 3.23948 |
| 58 | | 0.67874 | 1.29632 | 1.67255 | 2.00172 | 2.39238 | 2.66329 | 3.23680 |
| 59 | | 0.67867 | 1.29607 | 1.67109 | 2.00100 | 2.39123 | 2.66176 | 3.23421 |
| 60 | | 0.67860 | 1.29582 | 1.67065 | 2.00030 | 2.39012 | 2.66028 | 3.23171 |
| 61 | | 0.67853 | 1.29558 | 1.67022 | 1.99962 | 2.38905 | 2.65886 | 3.22930 |
| 62 | | 0.67847 | 1.29536 | 1.66980 | 1.99897 | 2.38801 | 2.65748 | 3.22696 |
| 63 | | 0.67840 | 1.29513 | 1.66940 | 1.99834 | 2.38701 | 2.65615 | 3.22471 |
| 64 | | 0.67834 | 1.29492 | 1.66901 | 1.99773 | 2.38604 | 2.65485 | 3.22253 |
| 65 | | 0.67828 | 1.29471 | 1.66864 | 1.99714 | 2.38510 | 2.65360 | 3.22041 |
| 66 | | 0.67823 | 1.29451 | 1.66827 | 1.99656 | 2.38419 | 2.65239 | 3.21837 |
| 67 | | 0.67817 | 1.29432 | 1.66792 | 1.99601 | 2.38330 | 2.65122 | 3.21639 |
| 68 | | 0.67811 | 1.29413 | 1.66757 | 1.99547 | 2.38245 | 2.65008 | 3.21446 |
| 69 | | 0.67806 | 1.29394 | 1.66724 | 1.99495 | 2.38161 | 2.64898 | 3.21260 |
| 70 | | 0.67801 | 1.29373 | 1.66691 | 1.99444 | 2.38081 | 2.64790 | |

RIWAYAT HIDUP

Widya Septiani dilahirkan di Desa Kartamulia Kabupaten Ogan Komering Ulu pada tanggal 21 Maret 1994. Anak ke tiga dari lima bersaudara, pasangan bapak Taslim SY dan ibu Disma. Penulis menyelesaikan Pendidikan Dasar di SD Negeri 43 Baturaja Kabupaten Ogan Komering Ulu pada tahun 2006, menyelesaikan Pendidikan Menengah Pertama di SMP Negeri 13 Baturaja Kabupaten Ogan Komering Ulu pada tahun 2009 dan menyelesaikan Pendidikan Menengah Atas di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 1 Baturaja Kabupaten Ogan Komering Ulu pada tahun 2012.

Pendidikan berikutnya ditempuh di FKIP Universitas Muhamamdiyah Palembang pada tahun 2012 sampai dengan penulisan skripsi ini penulis masih terdaftar sebagai mahasiswi Program Studi Administrasi Pendidikan. Pada tahun 2015 penulis melaksanakan magang di kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga kota Palembang, melaksanakan Praktek Pengalaman Lapangan (PPL) di SMK Muhammadiyah 1 Palembang serta pada tahun 2016 melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) angkatan X Tematik Posdaya di Desa Sei Lais Kecamatan Kalidoni Kota Palembang.

Pada bulan April 2016 sampai Februari 2017 penulis menyusun skripsi dengan judul “Pengaruh Disiplin Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 32 Baturaja Kabupaten Ogan Komering Ulu”.