

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU PADA SMA NEGERI 4 TORAJA UTARA

Gelianti¹, Althon K. Pongtuluran², Rati Pundissing³

Universitas Kristen Indonesia Toraja, Indonesia
geligelianti@gmail.com¹, althonpongtuluran1@gmail.com²,
ratihpundissing@gmail.com³

Submitted: 14th July 2024/ **Edited:** 22nd Sept 2024/ **Issued:** 01st Oct 2024

Cited on: Gelianti, G., Pongtuluran, A. K., & Pundissing, R. (2024). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU PADA SMA NEGERI 4 TORAJA UTARA. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 7(4), 1320-1332.

ABSTRACT

The Influence of Leadership Style and Work Discipline on Teacher Performance at SMA Negeri 4 North Toraja. The aim of this research is to analyze the influence of leadership style and work discipline on teacher performance at SMA Negeri 4 North Toraja. The data collection procedures for this research are: observation, interviews and questionnaires. The data analysis technique is quantitative with multiple linear regression tests. The research results show (1) the Leadership Style variable (X1) partially has a significant effect on Teacher Performance (Y) at SMA Negeri 4 North Toraja. This is shown by the obtained value of $t_{count} 1.825 > t_{table} 1.676$. (2) Work Discipline (X2) partially has a significant effect on Teacher Performance (Y) at SMA Negeri 4 North Toraja. This is shown by the obtained value of $t_{count} 1.710 > t_{table} 1.673$. (3) Simultaneously Leadership Style (X1) and Work Discipline (X2) influence Teacher Performance at SMA Negeri 4 North Toraja. This is shown by the obtained value of $F_{count} 12,692 > F_{table} 3,197$.

Keywords: Leadership Style, Work Discipline, Teacher Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang berperan aktif dalam meningkatkan perkembangan suatu instansi adalah pemimpin, karena pemimpin harus mengambil sebuah keputusan yang tepat dan cepat untuk menentukan kemana arah instansi tersebut akan berjalan sesuai dengan yang telah disepakati sebelumnya. Oleh karena itu instansi perlu mengembangkan sumber daya sebaik mungkin. Sumber daya manusia yang dikembangkan secara terus menerus akan memberikan sumber daya manusia yang bermutu dalam arti sebenarnya yaitu pekerjaan yang dilaksanakan akan menghasilkan sesuatu yang dikehendaki. Dalam suatu organisasi kepemimpinan yang baik sangat diperlukan karena demi tercapainya tujuan perusahaan, seorang pemimpin harus memengaruhi dan membina bawahannya karena kepemimpinan merupakan proses yang

saling memengaruhi untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai organisasi, sehingga pemimpin juga perlu memikirkan gaya kepemimpinan yang diterapkannya.

Gaya kepemimpinan merupakan proses seorang pemimpin untuk memengaruhi, memotivasi, dan mengarahkan bawahannya untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai oleh suatu organisasi (Hasibuan, 2017). Kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi perilaku anggota dan sumber daya secara efektif dan efisien ke arah pencapaian tujuan secara bersama. Kepemimpinan menggambarkan hubungan antara pemimpin (leader) dengan yang dipimpin (follower) dan bagaimana seorang pemimpin mengarahkan bawahannya dalam upaya mencapai tujuan organisasi (Kartono 2017). Tanpa kepemimpinan yang efektif suatu organisasi tak akan pernah mampu mengaktualisasikan potensi menjadi prestasi. Keberhasilan dalam suatu organisasi ditentukan oleh gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan difokuskan kepada apa yang dilakukan oleh para pemimpin, yaitu proses dimana para pemimpin menggunakan pengaruhnya untuk memperjelas tujuan organisasi bagi para pegawai, bawahan, atau yang dipimpinnya, memotivasi mereka untuk mencapai tujuan tersebut, serta membantu menciptakan budaya produktif dalam organisasi. Dalam suatu instansi gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin kepada bawahannya berbeda-beda karena karakter dan kepribadian dari setiap pemimpin berbeda-beda. Tidak hanya gaya kepemimpinan yang mempengaruhi menurunnya kinerja, disiplin kerja juga memiliki aspek yang mempengaruhi penurunan pada kinerja.

Disiplin kerja merupakan suatu hal yang menjadi tolak ukur untuk mengetahui apakah peran pimpinan secara keseluruhan dapat dilaksanakan dengan baik atau tidak. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan yang ada dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran yakni sebuah sikap seseorang yang secara sukarela menaati peraturan dan sadar atas tugas dan tanggungjawabnya masing-masing. Kesediaan yakni suatu sikap dan tingkah laku dalam melaksanakan peraturan organisasi, baik peraturan tertulis maupun tidak tertulis. Seorang pemimpin harus memperhatikan disiplin kerja dalam menyelenggarakan pelayanan.

Kinerja sumber daya manusia yang baik merupakan hal penting bagi kelangsungan organisasi. Bila organisasi ingin berkembang dengan pesat, organisasi harus mempunyai sumber daya manusia yang mampu menampilkan kinerja yang baik. Kinerja guru yang baik cenderung memberikan kontribusi positif dalam mencapai

tujuan organisasi, meningkatkan efisiensi dan mempertahankan reputasi baik organisasi. Kinerja guru memiliki peranan yang sangat penting dalam organisasi, karena kinerja guru merupakan hasil akhir dari proses kinerja guru dalam menyelesaikan tugasnya.

Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Berdasarkan survey yang dilakukan oleh peneliti, kinerja guru pada SMA Negeri 4 Toraja Utara belum bekerja secara optimal. Terkait gaya kepemimpinan dan disiplin kerja, yang menjadi masalah terhadap kinerja guru terjadi karena pimpinan yang tidak tegas, guru yang tidak mampu mengelola waktu dengan baik seringkali tidak dapat menyelesaikan tugas-tugas mereka tepat waktu yang menyebabkan guru tidak mematuhi aturan, hal ini dapat menyebabkan ketidakteraturan dalam lingkungan sekolah dan mengganggu proses belajar-mengajar.

LANDASAN TEORI

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain. Dari gaya ini dapat diambil manfaatnya untuk dipergunakan sebagai pemimpin dalam memimpin bawahan atau para pengikutnya (Azzahrati, 2018). Gaya kepemimpinan merupakan pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap bawahannya. Gaya kepemimpinan menggambarkan kombinasi dari sifat yang mendasari perilaku seseorang. Sehingga gaya kepemimpinan yang paling tepat adalah suatu gaya yang bisa memaksimalkan produktivitas, kepuasan kerja, pertumbuhan, dan penyesuaian dalam segala situasi (Leonardo dkk, 2021).

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan aturan yang dibuat oleh organisasi atau instansi yang harus dipatuhi atau ditaati oleh setiap bawahan agar mereka dapat merubah perilaku yang baik menjadi lebih baik dan untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang pegawai mematuhi segala aturan-aturan yang ada dalam suatu organisasi. Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Rompas et al., 2018).

Kinerja Guru

Guru merupakan tenaga pendidik sekaligus sumber daya manusia yang paling berpengaruh untuk keberhasilan di dunia pendidikan, karena guru merupakan unsur penentu dalam pendidikan di sekolah. Oleh karena itu guru harus meningkatkan kinerjanya dalam melaksanakan tugas-tugas dan menghasilkan prestasi untuk kelembagaan sekolah itu sendiri. Menurut Afandi (2018:83) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu instansi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan moral dan etika.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian dengan mengumpulkan data berupa angka-angka yang diperoleh dari SMA Negeri 4 Toraja Utara yang dapat dihitung seperti jumlah guru dan data-data lainnya yang menunjang penelitian.

Populasi adalah keseluruhan subjek yang akan diteliti. Dalam penelitian ini populasi yang dimaksud adalah guru pada SMA Negeri 4 Toraja Utara yang berjumlah 50 Guru. Penentuan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan sampel jenuh dimana seluruh populasi akan dijadikan sampel yaitu berjumlah 50 Guru. Jadi, proses pengumpulan data dilakukan tanpa batasan jumlah responden yang jelas hingga data mencapai titik jenuh.

Teknik Pengumpulan Data

Yakni menyebarkan kuesioner atau angket pada guru SMA Negeri 4 Toraja Utara, dalam kuesioner tersebut terkait pernyataan mengenai Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja serta Kinerja Guru. Skala yang dipakai pada kuesioner adalah skala likert. Skala likert yaitu ukuran yang dipakai guna menilai ide, pemahaman, dan perilaku seseorang atau kelompok akan kejadian sosial. Secara kuantitatif digunakan skala likert dengan pilihan jawaban responden yaitu:

Tabel 1. Skala Likert

No	Alternatif Jawaban	Simbol	Nilai
1	Sangat Setuju	SS	5
2	Setuju	S	4
3	Kurang Setuju	KS	3
4	Tidak Setuju	TS	2
5	Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber: Sugiyono, (2020)

HASIL PENELITIAN

Karakteristik Responden

Hasil sebaran kuesioner diketahui informasi profil responden, di antaranya:

1. Diketahui bahwa responden yang berusia 20-30 tahun sebanyak 14 orang dengan persentase 28,0%, umur 31-40 tahun sebanyak 16 orang dengan persentase 32,0%, umur 41-50 tahun sebanyak 16 orang dengan persentase 32,0%, dan umur 51-60 tahun sebanyak 4 orang dengan persentase 8,0%. Terlihat bahwa responden yang mengikuti penelitian ini sebagian besar berusia 31-40 tahun yaitu 16 dan umur 41-50 orang dari total jumlah responden atau sebesar 32,0%.
2. Diketahui bahwa respon laki-laki sebanyak 17 orang dengan persentase 34,0%, sedangkan responden perempuan sebanyak 33 orang dengan persentase 66,0%. Terlihat bahwa responden penelitian ini sebagian besar adalah perempuan yaitu 33 orang dari total jumlah responden atau sebesar 66,0%.
3. Diketahui bahwa responden yang berstatus PNS sebanyak 18 orang dengan persentase 36,0%, berstatus P3K sebanyak 16 orang dengan persentase 32,0%, dan berstatus honorer sebanyak 16 orang dengan persentase 32,0%. Terlihat bahwa responden yang mengikuti penelitian ini sebagian besar adalah berstatus PNS sebanyak 18 orang dengan persentase 36,0%.
4. Diketahui bahwa responden yang berstatus S1 sebanyak 48 orang dengan persentase 96,0%, dan berstatus S2 sebanyak 2 orang dengan persentase 4,0%. Terlihat bahwa responden yang mengikuti penelitian ini sebagian besar memiliki latar belakang pendidikan terakhir S1 sebanyak 48 orang dengan persentase 96,0%.
5. Diketahui bahwa responden yang bekerja 1-10 tahun sebanyak 34 orang dengan persentase 68,0%, bekerja 11-20 tahun sebanyak 11 orang dengan persentase

22,0%, dan yang bekerja 21-30 tahun sebanyak 5 orang dengan persentase 10,0%. Terlihat bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar bekerja 1-10 tahun sebanyak 34 orang dengan persentase 68,0%.

Analisis Deskriptif Jawaban Responden

Hasil jawaban kuesioner tentang Gaya kepemimpinan

Hasil sebaran kuesioner menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai Gaya kepemimpinan maka diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,99 yang artinya berada pada kategori baik. Nilai rata-rata paling tinggi terdapat pada indikator “Kemampuan Komunikasi” dengan nilai rata-rata 4,25. Dan nilai terendah terdapat pada indikator “Kemampuan Mengendalikan Emosional” dengan nilai rata-rata 3,8.

Hasil jawaban kuesioner tentang Disiplin Kerja

Hasil sebaran kuesioner menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai Disiplin Kerja maka diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,90 yang artinya berada pada kategori baik. Nilai rata-rata paling tinggi terdapat pada indikator “Tata Cara Kerja” dengan nilai rata-rata 4,02. Dan nilai terendah terdapat pada indikator “Tingkat Kehadiran” dengan nilai rata-rata 3,81.

Hasil jawaban kuesioner tentang Kinerja Guru

Hasil sebaran kuesioner menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai Kinerja Guru maka diperoleh nilai rata-rata sebesar yang 4,00 artinya berada pada kategori baik. Nilai rata-rata paling tinggi terdapat pada indikator “Merencanakan Pembelajaran” dengan nilai rata-rata 4,08. Dan nilai terendah terdapat pada indikator “Membimbing dan Melatih Siswa” dengan nilai rata-rata 3,82.

Uji Validitas

Hasil olah data menunjukkan bahwa seluruh pernyataan valid. Hal ini terlihat bahwa nilai r hitung setiap item pernyataan lebih besar dari nilai r tabel dengan tingkat signifikansi untuk semua item pernyataan pada level 0,05.

Uji Reliabilitas

Hasil olah data menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dari variabel penelitian lebih besar dari 0,60 sehingga dapat dinyatakan bahwa seluruh item pernyataan setiap variabel telah reliabel.

Uji Normalitas

Dengan dasar pengambilan keputusan pada uji normalitas, yang apabila nilai signifikansi $> 0,05$, maka residual berdistribusi normal, namun sebaliknya jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka residual dapat dikatakan tidak normal. Berdasarkan hasil analisis uji normalitas menggunakan Kolmogorov – Smirnov Test menunjukkan nilai Asymp.sig.(2- tailed) sebesar $0,200 > \alpha 0,05$ yang berarti data terdistribusi normal.

Uji Multikolineritas

Hasil olah data menunjukkan bahwa nilai tolerance pada variabel gaya kepemimpinan sebesar $0,636 > 0,100$ dan VIF $1,573 < 10,00$, maka dapat disimpulkan bahwa terjadi multikolineritas. Sedangkan, nilai Tolerance pada disiplin kerja sebesar $0,636 > 0,100$ dan VIF $1,573 < 10,00$, maka dapat disimpulkan bahwa terjadi multikolineritas.

Uji Heterokedasitas

Hasil uji glejser melalui sig. pada variabel independen (gaya kespemimpinan, dan disiplin kerja) lebih kecil dari $0,05$ dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa terjadi heterokedasitas pada model regresi penelitian ini.

Uji Determinasi (R^2)

Tabel 2. Hasil Uji Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,596 ^a	,355	,328	2,553	1,601

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Data Diolah SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 2 di atas, maka nilai R square (R^2) sebesar $0,355$. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja guru memberikan pengaruh sebesar $0,355$ atau $35,5\%$ dan sisanya $64,5\%$ yang dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil olah data maka model persamaan regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = 0,011 + 0,049X_1 - 0,011X_2$$

Dari persamaan tersebut, maka hasil regresi linear berganda dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 0,011 menggambarkan bahwa X1 dan X2 yang berarti jika tidak ada gaya kepemimpinan dan disiplin kerja, maka nilai dari kinerja guru akan tetap konstan sebesar 0,011
2. Koefisien regresi X1 sebesar 0,049 yang berarti gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa dengan penambahan sebesar satu-satuan dalam kinerja guru maka gaya kepemimpinan akan mengalami kenaikan sebesar 0,049.
3. Koefisien regresi X2 sebesar -0,011 yang berarti disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa dengan peningkatan disiplin kerja sebesar satu-satuan maka kinerja guru akan mengalami penurunan sebesar - 0,011

Uji Parsial

Tabel 3. Hasil Uji Parsial (Uji T)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,011	2,620		,004	,997
Gaya Kepemimpinan	,049	,059	,150	1,825	,003
Disiplin Kerja	-,011	,054	-,038	1,710	,000

Sumber: Data Diolah SPSS, 2024

Berdasarkan hasil analisis uji regresi diatas maka uji parsial pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru
Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa $t_{hitung} 1,825 > t_{tabel} 1,676$ dan nilai Sig $0,003 < 0,05$ maka hipotesis diterima. Dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan (H_1) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru.
2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru
Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa $t_{hitung} 1,710 > t_{tabel} 1,673$ dan nilai Sig $0,000 < 0,05$ maka hipotesis diterima. Dapat disimpulkan bahwa kinerja guru (H_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Hasil Uji Simultan (Uji F)

Berdasarkan hasil uji simultan diketahui bahwa nilai F_{hitung} variabel X_1 , dan $X_2 > F_{tabel}$, yaitu $F_{hitung} 12,692 > F_{tabel} 3,197$ dan nilai sig $0,000 < 0,05$, berarti hipotesis

diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (X2) secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru.

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 4 Toraja Utara. Hasil ini dapat dilihat pada uji t dengan memperoleh nilai t_{hitung} 1,825 dan t_{tabel} 1,676 dengan tingkat signifikan 0,003. Berdasarkan hasil uji T dimana nilai signifikannya sebesar $0,003 < 0,05$ yang berarti gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja guru sehingga hipotesis (H1) diterima.

Dimana dalam kuesioner variabel Gaya kepemimpinan tentang Kemampuan komunikasi, Kepala Sekolah seperti dalam menyampaikan pesan, gagasan pikiran, dan mampu berkomunikasi secara langsung dan tidak langsung, juga membangun komunikasi yang baik dengan guru-guru sehingga guru dapat meningkatkan kinerjanya sehingga memudahkan kepala sekolah dan guru untuk berdiskusi dan mencari solusi bersama terhadap masalah yang dihadapi. Hal ini sesuai dengan jawaban responden tentang indikator kemampuan komunikasi dimana nilai rata-rata sebesar 4,25 yang artinya berada pada kategori baik.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Y. P. Sari, 2021) yang menyimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan mempengaruhi kinerja guru, dimana sekolah sudah berhasil memperoleh nilai ujian nasional dan tingkat kelulusan yang maksimal, memperoleh nilai ujian nasional paling tinggi dengan tingkat kelulusannya selalu 100% dan dianggap berhasil dan telah mendapat kepercayaan masyarakat. Karena dari hasil ujian tersebut dapat dilihat bahwa kinerja guru sudah baik.

Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang dilakukan menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru. Hasil tersebut didasarkan pada hasil uji t dimana nilai t_{hitung} 1,710 dan t_{tabel} 1,676 dengan tingkat signifikan sebesar 5% atau nilai pecahan 0,05. Selain itu, hasil uji parsial variabel disiplin kerja diperoleh perhitungan bahwa nilai t_{hitung} 1,710 > t_{tabel} 1,676 dan nilai

signifikannya sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja guru sehingga hipotesis (H2) diterima.

Hal ini dapat dilihat dalam Kuesioner variabel disiplin kerja tentang tata cara kerja, seperti menjaga tingkah laku yang baik dalam lingkungan kerja, menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggungjawab, dan mampu menyelesaikan tugas yang telah diberikan. Adanya tata cara kerja yang teratur maka guru dapat mengatur waktu mereka dengan baik, menyelesaikan tugas tepat waktu sehingga guru lebih fokus pada kegiatan mengajar, selain itu memungkinkan guru untuk merencanakan dan mengembangkan materi pembelajaran yang lebih baik agar kinerja guru bisa menjadi lebih baik dari sebelumnya. Hal ini sesuai dengan jawaban responden tentang indikator tata cara kerja yang dimana nilai rata-rata 4.02 yang artinya berada pada kategori baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Anisa & Narpati, 2023) yang menyimpulkan bahwa Disiplin Kerja mempengaruhi kinerja guru karena guru yang hadir tepat waktu dan tetap hadir sepanjang waktu kelas berdampak positif terhadap kehadiran siswa secara keseluruhan dan dengan demikian kinerja dari guru akan semakin meningkat.

Pengaruh Gaya kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil pengujian simultan (Uji F) menunjukkan F_{hitung} sebesar 12,692 $> F_{tabel}$ sebesar 3,197 dan nilai signifikan sebesar 0,000. Hasil uji F dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ atau 5% maka hipotesis (H3) diterima. Dengan nilai koefisien sebesar 0,355 atau 35,5% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Hal ini dapat dilihat dalam Kuesioner variabel Kinerja Guru tentang merencanakan pembelajaran seperti mempersiapkan materi pembelajaran sebelum memasuki ruangan kelas, menyusun rencana pembelajaran terhadap kelas/mata pelajaran yang diberikan. Dengan adanya perencanaan pembelajaran yang matang akan membuat pembelajaran berjalan lancar dan efektif, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja guru. Rencana pembelajaran yang baik dapat mempermudah guru dalam memberikan arahan dan lebih mudah menyampaikan topik pembelajaran saat berada dalam ruangan kelas. Hal ini sesuai dengan jawaban responden tentang indikator merencanakan pembelajaran dengan nilai rata-rata 4,08 yang artinya berada pada kategori baik.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Suseno et al., (2017) yang menyimpulkan bahwa secara simultan variabel Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru. Hasil penelitian mendukung pernyataan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan disiplin kerja guru. Pengaruh kinerja guru dipengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah kemudian disiplin kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di SMA Negeri 4 Toraja Utara, ditemukan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru secara parsial. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel gaya kepemimpinan adalah 1,825, yang lebih besar dari t_{tabel} 1,676, dengan nilai signifikansi 0,003 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan di sekolah ini memiliki kontribusi positif terhadap kinerja guru, sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja para pendidik.

Selain itu, variabel disiplin kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru secara parsial. Berdasarkan hasil perhitungan uji statistik, nilai t_{hitung} untuk disiplin kerja adalah 1,710, yang lebih besar dari t_{tabel} 1,676, dengan nilai signifikansi 0,000 yang jauh lebih kecil dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja yang tinggi di kalangan guru berperan penting dalam meningkatkan kinerja mereka. Disiplin yang baik akan mendukung pelaksanaan tugas-tugas pengajaran dan administrasi yang lebih efektif dan efisien.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa baik gaya kepemimpinan maupun disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Uji F menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 12,692, yang lebih besar dari F_{tabel} 3,197, dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Ini mengindikasikan bahwa kombinasi antara gaya kepemimpinan yang baik dan tingkat disiplin kerja yang tinggi memiliki dampak yang lebih besar terhadap kinerja guru daripada hanya melihat satu variabel secara terpisah. Dengan kata lain, keduanya saling berinteraksi untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pencapaian tujuan pendidikan yang lebih baik.

Implikasi dari penelitian ini adalah bahwa sekolah perlu lebih memperhatikan pengembangan gaya kepemimpinan yang efektif dan mendorong peningkatan disiplin kerja di kalangan guru. Peningkatan kemampuan kepemimpinan kepala sekolah dalam mengelola tim pengajaran serta penekanan pada budaya disiplin yang kuat dapat meningkatkan kinerja guru secara keseluruhan. Bagi kebijakan manajerial, hasil ini memberikan panduan untuk merumuskan program pelatihan dan pengembangan yang bertujuan untuk memperkuat kedua aspek ini, sehingga tercipta lingkungan pendidikan yang lebih produktif dan berkualitas di SMA Negeri 4 Toraja Utara.

DAFTAR PUSTAKA

- Aburrahman, M. A. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umu Percetakan Negara Republik Indonesia*.
- Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumberdaya Indosat, Tbk.* Skripsi Universitas Bakrie Indonesia.s
- Agustini, Fauzia. (2019). *“Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Medan: Uisu Press.
- Anisa, A., & Narpati, B. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru pada SDN Gugus 2 Kelurahan Harapan Jaya*. *Journal on Education*, 5(4), 14639–14646. <https://doi.org/10.31004/joe.v5i4.2524>
- Azzahrati, A. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *At-Tadbir: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 2(1).
- Badrianto, Y., Ekhsan, M., & Mulyati, C. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 401-410.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Edy Sutrisno. (2016). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Swastika Anugraha Mahardika*.
- Fahmi, Agung & Rachmatullaili. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru*.
- Hidayat, R., Panjaitan, S., & Hayi, A. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Desa Sukaindah Kecamatan Sukakarya Kabupaten Bekasi*. *Jurnal Dimensi*, 11(1), 54–72. <https://doi.org/10.33373/Dms.V11i1.3418>
- Paramita, L. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penelitian Dan Pengembangan Daerah Provinsi Kalimantan Timur*. *EJournal Administrasi Negara*, 5(3), 6168-6182.
- Rompas, G. A. C., Tewal, B., Dotulong, L., & Gaya, P. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara*.
- Samhana, S. Z., Agung, S., & Subakti, J. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru*. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(2), 291. <https://doi.org/10.32832/Manager.V3i2.3860>

- Sari, N. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Swasta*. 8(1).
- Sari, Y. P. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Smpn 3 Salimpaung Kabupaten Tanah Datar*. *Jurnal Ekobistek*, 32–36. <https://doi.org/10.35134/ekobistek.v8i2.47>
- Setiawan, W., & Saryono, O. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai: Studi Pada Badan Keluarga Berencana Dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Garut*. *Journal Of Management Review*, 1(1), 41. <https://doi.org/10.25157/jmr.v1i1.512>
- Sinaga, J. (n.d.). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Institut Sains Dan Teknologi Td. Pardede Medan*.
- Sugiyono. (2020). *Statistik Untuk Penelitian*. Alfabeta.
- Suseno, I., Supeno, S., & Miranti, I. (2017). *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Bahasa Inggris SMP DKI Jakarta*. *DEIKSIS*, 9(01), 90. <https://doi.org/10.30998/deiksis.v9i01.906>
- Wahidah, S. (2018). *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Kabupaten Bantaeng*. 3.
- Wahyudi, A. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur*. 11.