

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Disiplin Kerja Guru terhadap Kinerja Guru SDN di Kecamatan Sembawa

Isma Rohani¹, Happy Fitria², Rohana³

¹SD Negeri 12 Sembawa, ^{2,3}Universitas PGRI Palembang
e-mail: ismarohani09@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan disiplin kerja guru terhadap kinerja guru SDN di Kecamatan Sembawa. Data penelitian dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada responden penelitian. Hasil pengisian kuesioner dianalisis dengan analisis regresi berganda melalui uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi. Populasi penelitian adalah 134 orang guru SDN di Kecamatan Sembawa kabupaten Banyuasin. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling. Sehingga, sampel pada penelitian adalah 43 guru SDN di Kecamatan Sembawa yang berada dalam satu gugus binaan pengawas. Hasil penelitian menemukan bahwa: 1) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru; 2) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja guru; 3) terdapat pengaruh secara simultan antara kepemimpinan kepala sekolah dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SDN di Kecamatan Sembawa Banyuasin yaitu sebesar 49,9 % dan sisanya 50,1% kinerja guru dipengaruhi oleh faktor lain.

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

Abstract

This study aimed at determining the influence of the principal leadership and work discipline on the performance of elementary school teachers. Data in this study were collected through distributing the questionnaires to respondents. The results of the questionnaire were analyzed by using multiple regression analysis through t-test, F-test, and the coefficient of determination. Population of the study was 134 elementary school teachers in Sembawa Subdistrict. The sampling technique used was purposive sampling. Thus, the sample in this study was 43 elementary school teachers in Sembawa sub-district who were in a supervisory fostered group. Research results showed: 1) there was a positive and significant influence of principal leadership on teachers' performance; 2) there was a positive and significant influence of work discipline on teachers' performance; 3) there was a significant influence simultaneously of principal leadership and work discipline on the performance of Elementary School Teachers in Sembawa sub-district Banyuasin.

Keywords: *Principal Leadership, Work Discipline, Teachers' Performance*

PENDAHULUAN

Kualitas sumber daya manusia *more important than the wealth of natural resources, because the wealth of natural resources cannot guarantee the welfare and success of a nation* (Asvio dkk, 2019). Pendidikan merupakan salah satu upaya untuk membangun dan meningkatkan mutu sumber daya manusia menuju era globalisasi yang penuh dengan tantangan, dalam hal ini bahwa pendidikan merupakan sesuatu yang sangat fundamental bagi setiap individu karena pendidikan sangat penting untuk menjamin perkembangan dan

kelangsungan kehidupan bangsa (Irmayani dkk, 2018; Tobari dkk, 2018). Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 tersebut kemudian diatur lebih lanjut dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, yang memiliki visi terwujudnya sistem pendidikan sebagai pranata sosial yang kuat dan berwibawa untuk memberdayakan semua warga Negara Indonesia berkembang menjadi manusia yang berkualitas sehingga mampu dan proaktif menjawab tantangan zaman yang selalu berubah.

Pemerintah Indonesia dalam upaya meningkatkan pendidikan bagi warga negaranya tidak henti-hentinya melakukan berbagai kegiatan dan menyediakan fasilitas pendukungnya termasuk memberlakukannya Undang-Undang No. 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen. Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menyatakan bahwa tujuan pendidikan nasional adalah untuk melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 tersebut kemudian diatur lebih lanjut dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, yang memiliki visi terwujudnya sistem pendidikan sebagai pranata sosial yang kuat dan berwibawa untuk memberdayakan semua warga Negara Indonesia berkembang menjadi manusia yang berkualitas sehingga mampu dan proaktif menjawab tantangan zaman yang selalu berubah.

Sumber daya manusia unggul merupakan persyaratan utama bagi terwujudnya bangsa dan negara yang maju (Apriana dkk, 2019). Berapapun besar sumber daya alam (SDA), modal sarana prasarana yang tersedia, pada akhirnya di tangan SDM yang handal sajalah target pembangunan bangsa dan negara dapat dicapai. Dalam perspektif berpikir seperti ini, suatu bangsa tak dapat mencapai kemajuan tanpa adanya suatu sistem pendidikan yang baik. Guru merupakan salah satu sumber daya manusia yang berada di sekolah. Kinerja guru di sekolah mempunyai peran penting dalam pencapaian tujuan sekolah. Berbagai usaha dilakukan untuk mencapai kinerja yang baik. Guru harus benar-benar kompeten di bidangnya dan guru harus mampu mengabdikan secara optimal. Kinerja guru yang optimal dipengaruhi berbagai faktor, baik internal maupun eksternal. Keberhasilan prestasi sekolah ditentukan oleh beberapa faktor, diantaranya kepemimpinan kepala sekolah (Andriani dkk, 2018).

Salah satu indikator suatu sekolah dianggap sudah berhasil adalah dengan perolehan nilai Ujian Nasional yang tinggi dan tingkat kelulusan yang maksimal. Sekolah yang perolehan nilai ujian nasionalnya paling tinggi dan tingkat kelulusannya setiap tahun selalu 100 % dianggap sudah berhasil dan akan mendapat kepercayaan masyarakat. Padahal belum tentu keberhasilan siswa merupakan hasil kinerja guru. Wahjosumijo (2002) mengemukakan bahwa kepala sekolah sebagai *leader* harus memiliki karakter yang khusus yang mencakup kepribadian, keahlian dasar, pengalaman dan pengetahuan professional, serta pengetahuan administrasi dan pengawasan. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru menurut Uben dan Hughes berupa penciptaan iklim sekolah yang dapat memacu atau menghambat efektifitas kerja guru. Sebagai pemimpin suatu instansi pendidikan, kepala sekolah harus menjadi motor penggerak bagi berjalannya proses pendidikan. Kepala sekolah selalu berupaya mencurahkan kemampuannya dalam menjalankan tugasnya untuk mencapai tujuan. Kemampuan yang harus dimiliki seorang pemimpin dalam hal ini kepala sekolah adalah memiliki kepribadian yang menjadi teladan bagi bawahannya, kemampuan memotivasi, pengambilan keputusan, komunikasi dan pendelegasian wewenang.

Peran dan fungsi yang harus dilaksanakan oleh kepala sekolah sebagai seorang pemimpin seperti yang dijelaskan oleh Dinas Pendidikan dalam Mulyasa (2004) diantaranya sebagai *edukator, manajer, administrator, supervisor, leader, inovator dan motivator*. Peran atau indikator tersebut untuk memperbaiki dan meningkatkan situasi belajar mengajar. Prioritas

utamanya yaitu memperbaiki dan meningkatkan mutu belajar dengan memperbaiki kinerja guru yang menanganinya. Guru memiliki potensi yang besar pada dirinya masing-masing, namun potensi tersebut belum dinyatakan pada aktivitas kegiatan mengajar secara penuh karena belum memperoleh rangsangan dan motivasi dari pengawas selaku pimpinan sekolah maupun seniornya. Kepemimpinan pembelajaran merupakan kemampuan dalam mempengaruhi mereka untuk memberi motivasi dan menyadarkan supaya guru-guru bekerja dengan sepenuh kapasitas kemampuan.

Pada sisi lain faktor disiplin dapat pula meningkatkan kinerja guru. Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur Simamora (2006). Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam suatu organisasi". Davis (2003) menyatakan disiplin kerja sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman dipandang erat keterkaitannya dengan kinerja. Kepemimpinan kepala sekolah adalah motivator bagi kepatuhan diri pada disiplin kerja para guru. Disamping itu kepemimpinan kepala sekolah dituntut untuk mampu memimpin atau mengelola sekolah, juga dituntut untuk mampu menciptakan suasana yang kondusif di lingkungan kerja (*climate-maker*) sehingga dapat mencegah timbulnya desintegrasi dan mampu memberikan dorongan agar semua komponen yang ada di sekolah bersatu mencapai tujuan yang ingin dicapai.

Simamora (2006) menyatakan bahwa disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam suatu organisasi. Davis (2003) menyatakan disiplin kerja sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman dipandang erat keterkaitannya dengan kinerja. Pernyataan tersebut didukung oleh pendapat Malthis dan Jackson bahwa disiplin kerja berkaitan erat dengan perilaku karyawan dan berpengaruh terhadap kinerja. Kepemimpinan kepala sekolah adalah motivator bagi kepatuhan diri pada disiplin kerja para guru. Walaupun disiplin ini hanya merupakan salah satu bagian dari ciri kinerja guru dan berkaitan dengan presentasi kehadiran, ketidakpatuhan pada aturan, menurunnya produktivitas kerja dan apatis, tetapi ternyata hal ini membawa dampak yang sangat besar terutama pada sistem pendidikan kita yang masih memerlukan keberadaan guru secara dominan dalam proses pembelajaran. Pada tahap inilah kepemimpinan kepala sekolah dituntut untuk mampu memimpin atau mengelola sekolah, juga dituntut untuk mampu menciptakan suasana yang kondusif di lingkungan kerja (*climate-maker*) sehingga dapat mencegah timbulnya desintegrasi dan mampu memberikan dorongan agar semua komponen yang ada di sekolah bersatu mencapai tujuan yang ingin dicapai.

Penelitian ini berawal karena adanya permasalahan rendahnya kinerja guru di SD Negeri di Kecamatan Sembawa yang dapat dilihat dari tingkat kehadiran dalam melaksanakan proses belajar yang masih rendah, penyusunan perangkat pembelajaran dalam bentuk silabus, RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran), program tahunan, program semester, dan penilaian. Sebagaimana dalam penjelasan sebelumnya guru harus memiliki komitmen terhadap sekolahnya yang ditentukan oleh kedisiplinan guru dalam meningkatkan pelaksanaan proses belajar dan penyusunan perangkat pembelajaran yang masih kurang.

Gambaran permasalahan ini mengindikasikan secara bersamaan yaitu rendahnya tingkat kehadiran dan kesadaran guru dalam penyusunan perangkat pembelajaran sangat berpengaruh pada hasil kerja guru sehingga mengindikasikan rendahnya tingkat kedisiplinan dari seorang guru. Hal ini dapat dilihat dari data yang kami peroleh dari Korwil Sembawa absensi presentasi ketidakhadiran guru SDN di Kecamatan Sembawa dalam kurun waktu semester ganjil dari bulan Juli sampai Desember yaitu 5,9%. Jika ketidakhadiran dalam setiap

bulannya hanya di bawah 10% sekilas tampaknya bukan masalah besar tetapi ini menunjukkan rendahnya kepatuhan guru dengan peraturan yang sudah berlaku ditempat bekerja. Tetapi sesungguhnya dalam sistem pendidikan kita saat ini, rendahnya kinerja para guru terutama kepatuhan guru dapat membawa pengaruh buruk, siswa jadi terlantar karena gurunya absen tanpa ada keterangan yang jelas.

Dalam hal penyusunan perangkat pembelajaran di SDN di kecamatan Sembawa guru masih rendah dan malas dalam membuat perangkat pembelajaran, hal ini dapat kita lihat dari data guru dalam penyusunan perangkat pembelajaran yang diperoleh dari pengawas, guru yang membuat perangkat pembelajaran masa periode tahun ajaran 2018/2019 (57%) dan tahun 2019/2020 (42%) dan guru yang tidak membuat perangkat pembelajaran tahun ajaran 2018/2019 (43%) dan tahun 2019/2020 (58%). Data yang diperoleh menunjukkan adanya perbandingan dari tahun ketahun menunjukkan guru dalam menyusun perangkat pembelajaran masih rendah, hal ini dapat kita lihat rendahnya kinerja guru pada tahun ajaran 2019/2020 lebih banyak tidak menyusun perangkat pembelajaran. Bahkan ada guru dalam membuat perangkat pembelajaran tidak pernah menyusun sendiri tetapi langsung membeli perangkat yang sudah jadi.

Selain itu juga ditambah dengan perilaku beberapa guru yang hadir di sekolah tetapi malas atau kurang tanggung jawab sehingga tidak masuk kelas. Ada juga guru yang hadir namun sering meninggalkan kelas pada waktu proses belajar mengajar. Proses pembelajaran jadi terhambat sehingga para siswa tidak mendapat ilmu secara optimal. Disamping mengindikasikan rendahnya kinerja guru, pada tahap ini peran kepemimpinan kepala sekolah SDN di kecamatan Sembawa kurang baik karena tidak memberikan solusi atas permasalahan para guru yang menjadi bawahannya dalam menyelesaikan penyusunan perangkat kegiatan belajar mengajar. Kepala sekolah harus bertindak tegas terhadap pelanggaran yang terjadi, agar semua komponen yang ada dalam sekolah dapat memberikan pelayanan yang optimal kepada para guru dan siswa.

Berdasarkan uraian diatas sangat perlu dilakukan karena permasalahan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru perlu dibuktikan dengan mengadakan penelitian. Oleh karena itu, penulis merasa perlu untuk melakukan penelitian dengan membuat judul penelitian "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Disiplin kerja guru terhadap Kinerja Guru SDN Di Kecamatan Sembawa".

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, diharapkan penelitian ini nantinya akan menjadi penelitian yang ilmiah, logis, sistematis dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Pendekatan kuantitatif menurut Arikunto (2004) merupakan pendekatan yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian dengan cara mengukur indikator-indikator variabel sehingga dapat diperoleh gambaran umum dan kesimpulan masalah penelitian. Sugiyono (2013) mengemukakan metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Pendekatan kuantitatif merupakan upaya mengukur variabel- variabel yang ada dalam penelitian (variabel X_1 , X_2 , dan variabel Y) untuk selanjutnya dicari hubungan antara variabel- variabel tersebut.

Populasi penelitian yaitu 25 SDN di kecamatan Sembawa yang terdiri dari 5 gugus berdasarkan binaan pengawas sekolah dengan jumlah guru sebanyak 134 guru. Teknik Pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan kriteria tertentu (Sugiyono, 2016). Pengambilan sampel penelitian didasarkan pada pertimbangan terbatasnya

waktu, biaya, dan letak/lokasi sekolah yang sangat jauh dan sampel yang digunakan adalah sekolah dalam satu gugus. Berdasarkan pertimbangan tersebut, sekolah yang berada dalam satu gugus yang lokasinya masih dapat dijangkau oleh peneliti dengan perjalanan darat adalah SDN 3,8,11,15, dan 21 Sembawa dengan total jumlah guru adalah 43 orang.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah angket. Menurut Riduwan (2013) angket adalah daftar pertanyaan yang diberikan kepada orang lain yang bersedia memberikan respons sesuai dengan permintaan penggunaan. Untuk mencapai suatu kesimpulan atas data yang berhasil disimpulkan dan dianalisis maka proses yang dilakukan adalah menyusun kriteria yang berdasarkan pada data yang dikumpulkan. Adapun untuk menganalisis hasil penelitian meliputi: 1) Uji Asumsi Klasik (uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, linieritas); 2) Uji Hipotesis dengan menggunakan bantuan SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji koefisien determinasi (*R square*) digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase sumbangan pengaruh variabel independen (kepemimpinan kepala sekolah dan disiplin kerja) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (kinerja guru). Hasil uji koefisien determinasi pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1 Hasil Uji Koefisien Determinasi

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .706 ^a | .499 | .474 | 3.26927 |

a. Predictors: (Constant), Disiplin_kerja, Kepemimpinanan_Kepala_sekolah
b. Dependent Variable: Kinerja_guru

Tabel 2 Hasil Uji Parsial (Uji t)

| | Model | t | Sig |
|---|-------------------------------|-------|------|
| | (Constant) | 5.564 | .000 |
| 1 | Kepemimpinanan_Kepala_sekolah | 4.352 | .000 |
| | Disiplin_kerja | 3.135 | .003 |

a. Dependent Variable: Kinerja_guru

Tabel 3 Uji Simultan (Uji F)

| | Model | F | Sig. |
|---|------------|--------|-------------------|
| | Regression | 19.912 | .000 ^b |
| 1 | Residual | | |
| | Total | | |

a. Dependent Variable: Kinerja_guru
b. Predictors: (Constant), Disiplin_kerja, Kepemimpinanan_Kepala_sekolah

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SDN di Kecamatan Sembawa

Kepemimpinan kepala sekolah adalah usaha untuk mempengaruhi atau mendorong seseorang guru atau sekumpulan guru untuk bekerja secara sukarela dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab mereka untuk mencapai tujuan pembelajaran atau tujuan pendidikan. Hasil kajian ini menunjukkan bahwa Hipotesis H_{01} ditolak dan Hipotesis H_{a1} diterima atau dengan kata lain, terdapat pengaruh variabel kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja

guru SDN di kecamatan Sembawa sehingga dapat dikatakan bahwa variabel kepemimpinan kepala sekolah secara individu mempengaruhi kinerja guru secara signifikan. Ini juga menunjukkan bahwa, jika kepemimpinan kepala sekolah ditunjukkan dari indikator kepala sekolah sebagai pendidik, sebagai pengurus, sebagai penggerak dan sebagai pengawas telah meningkat akan diikuti dengan kinerja guru yang lebih baik dan sebaliknya jika kepemimpinan kepala sekolah menurun, diikuti dengan penurunan kinerja guru SDN di kecamatan Sembawa.

Hasil penelitian ini yang menemukan bahwa ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru juga sejalan dengan pendapat Wahjosumidjo (2002) yang menyatakan bahwa kepala sekolah adalah guru fungsional yang diberi tugas untuk memimpin sekolah di mana proses pengajaran dan pembelajaran diadakan atau di mana interaksi berlaku antara guru yang memberi pelajaran dan siswa yang menerima pelajaran. Rahman (2006) juga menyatakan bahwa kepala sekolah adalah seorang guru (jabatan fungsional) yang dilantik untuk menduduki jabatan struktural (kepala sekolah) di sekolah. Oleh sebab itu, kepala sekolah adalah pemimpin dan pengurus yang harus mengurus, memberi perintah serta melindungi pekerja bawahannya, yaitu para guru dan menyelesaikan masalah yang timbul agar dapat menghasilkan prestasi yang optimum.

Hasil ini juga sejalan dengan pernyataan Rusyan (2000) bahwa kepemimpinan kepala sekolah memberikan motivasi kerja untuk meningkatkan produktivitas kerja guru dan hasil pembelajaran siswa. Kepemimpinan kepala sekolah harus benar-benar bertanggungjawab, karena tanggungjawab kepala sekolah sangat penting dan menentukan tahap hasil pembelajaran siswa, juga produktivitas dan semangat guru bergantung kepada kepala sekolah dalam pengertian sejauh mana kepala sekolah dapat mewujudkan kegembiraan kerja dan sejauh mana kepala sekolah dapat mendorong pekerja bawahannya bekerja sesuai dengan dasar dan program yang telah digariskan agar produktivitas guru tinggi dan hasil pembelajaran siswa meningkat.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Carudin (2011) yang menemukan bahwa kepala SMK Negeri di Kabupaten Indramayu, yang mencakup dimensi keperibadian, kemampuan membuat keputusan, kemampuan berkomunikasi, memotivasi dan mewakili wewenang, memberikan pengaruh yang adil terhadap kinerja.

Hasil kajian ini juga menyokong hasil kajian yang dilakukan oleh Rahmawati (2013) bahwa kepemimpinan kepala sekolah mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru di SMK SANDIKTA Bekasi, Jawa Barat. Dalam penyelidikannya juga menyatakan bahwa kepala sekolah sebagai pelaksana supervisi harus terus melakukan aktivitas untuk mengendalikan pembuatan rancangan pengajaran yang disesuaikan dengan kurikulum yang berlaku dan tidak mengurangi kunjungan kelas rutin yang dilakukan setiap saat ke kelas ketika aktivitas pengajaran dan pembelajaran sedang berlangsung. Motivasi dan etika kerja guru SMK SANDIKTA untuk meningkatkan motivasi mereka untuk mendorong semangat kerja terus ditingkatkan.

Hasil kajian ini juga sejalan dengan hasil kajian Sulistiya (2013) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan prestasi guru di Sekolah Menengah Pertama AGUS SALIM Semarang. Dengan kata lain variabel bebas kepemimpinan kepala sekolah dapat menjelaskan besarnya variabel dependen kinerja guru. Dari hasil kajian ini, diharapkan kepala sekolah terus memupuk dan menilai pelaksanaan tugas guru agar dapat mencapai tujuan yang ditetapkan dengan optimum. Kepala sekolah dan guru sekolah juga harus menjaga iklim sekolah yang aman dan nyaman agar dapat mewujudkan suasana pembelajaran yang kondusif.

Hasil kajian Handoko dan Tri (2015) mendapati bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Ini menunjukkan bahwa 17.81% prestasi guru dipengaruhi oleh prestasi kepala sekolah dalam memimpin, sementara 82.19% dipengaruhi oleh faktor lain

yang tidak diteliti dalam kajian ini. Dianjurkan kepada pihak yang terlibat dalam dunia pendidikan seperti kepala sekolah, guru, pengurus pendidikan dan pemerintah harus senantiasa meningkatkan kualitas kinerja agar tujuan pendidikan dapat dicapai dengan mudah.

Dengan kepemimpinan kepala sekolah, diharapkan semangat para guru, terutama guru SDN di kecamatan Sembawa akan menjadi lebih besar dalam pengajaran, seperti yang ditunjukkan oleh peningkatan jumlah kehadiran guru di kelas. Oleh sebab itu, kepala sekolah dapat memberikan arahan kepada guru untuk menyiapkan rancangan pembelajaran, guru dapat membuat aktivitas pembelajaran yang aktif dan menarik, menyiapkan media pembelajaran, dan menggunakan strategi pembelajaran yang tidak monoton dan menarik bagi siswa, guru mempunyai penguasaan bahan pembelajaran yang mendalam sehingga tidak ada kesukaran dalam menerapkan apa yang diajarkan kepada kehidupan keseharian siswa, kepala sekolah dapat mengarahkan guru supaya dapat menulis jurnal penelitian ilmiah. Melalui bimbingan dan arahan yang dilakukan oleh kepala sekolah seperti ini, prestasi kerja guru akan meningkat.

Oleh sebab itu, kepala sekolah SDN di kecamatan Sembawa harus dapat merealisasikan proses pendidikan yang berkualitas, efektif dan efisien. Sementara itu, untuk mewujudkan proses pendidikan yang berkualitas, berkesan dan cakap, prestasi guru sangat diperlukan yang mempunyai kualitas juga. Prestasi guru adalah aktivitas yang dijalankan oleh guru dalam pembelajaran berdasarkan tugas dan tanggungjawabnya. Kinerja guru yang optimum dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan dari kepala sekolah yang optimum juga.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SDN Di Kecamatan Sembawa

Disiplin Kerja dalam penelitian ini adalah mematuhi peraturan atau perintah yang ditetapkan oleh pihak SD Negeri di Sembawa. Disiplin adalah proses yang digunakan untuk menangani masalah prestasi; proses ini melibatkan kepala sekolah dalam mengenal pasti dan menyampaikan masalah prestasi kepada guru dan staff SDN di kecamatan Sembawa.

Hasil uji-t untuk variabel disiplin kerja terhadap kinerja guru SDN di Kabupaten Sembawa menunjukkan nilai sig lebih kecil daripada nilai probabilitas dan t-hitung lebih besar daripada t-tabel. Kesimpulannya ialah H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, atau ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru sehingga dapat dikatakan bahwa variabel disiplin kerja secara individu mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Ini juga menunjukkan bahwa, jika disiplin yang ditunjukkan dari indikator Kehadiran, kepatuhan dengan peraturan kerja, kepatuhan dengan standar kerja, tingkat kewaspadaan yang tinggi, dan etos kerja, mengalami peningkatan akan diikuti oleh peningkatan prestasi guru dan sebaliknya jika disiplin menurun, diikuti dengan penurunan prestasi guru SDN di kecamatan Sembawa secara signifikan.

Hasil ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Siagian (2002) yang menyatakan bahwa disiplin menunjukkan suatu keadaan atau sikap hormat yang ada pada diri guru terhadap peraturan dan undang-undang yang berlaku di sekolah. Oleh sebab itu, sekiranya peraturan atau undang-undang di sekolah diabaikan, atau sering dilanggar, guru tersebut mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, jika guru itu tunduk kepada peraturan yang berlaku di sekolah, menggambarkan adanya keadaan disiplin yang baik. Dalam arti kata yang lebih sempit dan lebih banyak digunakan, disiplin adalah tindakan yang diambil oleh pengawas untuk memperbaiki tingkah laku dan sikap guru yang salah. Bentuk disiplin yang baik akan tercermin dalam suasana, yaitu: 1) Rasa keprihatinan guru yang tinggi terhadap pencapaian tujuan pendidikan; 2) Kesungguhan dan semangat kerja yang tinggi dan inisiatif guru dalam melaksanakan tugas; 3) Besarnya rasa tanggungjawab para guru untuk melaksanakan tugas dengan sebaik mungkin; 4) Perkembangan rasa kebersamaan dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan guru; 5) Meningkatkan kecakapan dan produktivitas kerja guru.

Hasil kajian ini mendukung hasil kajian yang dilakukan oleh Enni (2013) yang juga mendapati adanya pengaruh disiplin kerja dengan prestasi guru, itu bermaksud mendapatkan disiplin kerja yang lebih baik dari guru, maka akan meningkatkan kinerja guru. Tajuddin (2014) juga mendapati bahwa terdapat pengaruh positif antara disiplin kerja terhadap kinerja guru. Penyelidikan Pasek (2016) juga membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel independen yaitu disiplin kerja pada variabel dependen yaitu kinerja guru. Hasil ini juga sejalan dengan hasil kajian Hastian (2017) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara disiplin kerja dan kinerja guru.

Disiplin menurut Hasibuan (2014) adalah kesadaran dan kesediaan untuk mematuhi semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku. Wirawan (2015) juga menyatakan bahwa disiplin adalah tingkah laku pekerja yang memenuhi standard tingkah laku, kode etik, peraturan kerja, dan prosedur operasi kerja yang ditetapkan oleh organisasi. Tingkah laku pekerja yang tidak sesuai dengan peraturan ini adalah tingkah laku indisipliner. Disiplin pekerja adalah tindakan organisasi yang diambil oleh organisasi untuk memperbaiki atau menghukum pekerja yang indisiplin. Disiplin adalah usaha sekolah untuk memastikan bahwa guru dan staff mematuhi peraturan yang berlaku. Disiplin sebagai latihan untuk mengubah dan memperbaiki pengetahuan, sikap dan tingkah laku sehingga guru dan staff akan berusaha untuk bekerjasama dan meningkatkan prestasi mereka.

Disiplin sebagai kekuatan yang berkembang dalam tubuh guru dan menyebabkan guru secara sukarela menyesuaikan diri dengan keputusan, peraturan, dan nilai kerja dan tingkah laku yang tinggi. Dalam arti kata yang sempit, biasanya dikaitkan dengan hukuman. Padahal sebenarnya menghukum seseorang hanyalah sebahagian dari masalah disiplin. Ini jarang berlaku dan hanya berlaku apabila pendekatan konstruktif gagal.

Dengan disiplin kerja guru, seharusnya tidak ada lagi guru yang datang terlambat, dan juga tidak masuk tanpa alasan yang jelas atau tanpa pemberitahuan terlebih dahulu. Ketika datang ke sekolah, guru juga harus terus masuk ke kelas, dan tidak sibuk dengan kesibukannya melakukan sesuatu di kantor. Tidak ada lagi guru yang selalu tiba tidak tepat pada waktunya, ataupun selalu pulang lebih awal dengan alasan tertentu. Karana apabila guru sering datang terlambat atau tidak memasuki kelas, sudah tentu akan mempengaruhi aktivitas pembelajaran siswa di kelas yang tentunya akan merugikan siswa. Ini menunjukkan produktivitas kerja guru perlu ditingkatkan.

Jadi, usaha untuk meningkatkan disiplin kerja guru SDN di kecamatan Sembawa dapat dilakukan dengan menerapkan ketepatan dalam kehadiran kerja, ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan dan mematuhi semua peraturan yang berlaku dan telah disusun bersama atau dengan kata lain peningkatan dapat dilakukan dengan meningkatkan pemahaman tentang visi dan misi sekolah, ganjaran dan hukuman untuk semua komponen sekolah termasuk pendidik dan terus memupuk semangat disiplin dalam tugas. Oleh sebab itu, disiplin kerja yang meningkat dengan signifikan akan dapat meningkatkan kinerja guru.

Menegakkan disiplin sangat penting, karena dengan disiplin dapat dilihat berapa banyak peraturan yang dapat dipatuhi oleh guru. Dengan disiplin dalam pengajaran, proses pembelajaran akan dijalankan dengan efektif dan efisien. Dengan disiplin guru, siswa secara tidak sengaja akan lebih bersemangat untuk berprestasi di sekolah karena sikap dan tindakan yang baik dari guru adalah cerminan murid untuk berlomba memperoleh prestasi. Produktivitas dan efektivitas guru yang tinggi hanya mungkin dilakukan dengan disiplin yang tinggi. Disiplin guru adalah faktor terpenting dalam membentuk manusia yang berkualitas dan kreatif, ini mungkin berlaku sekiranya guru mempunyai tahap pendidikan yang memadai sesuai dengan kecakapannya. Oleh sebab itu, fungsi utama seorang guru adalah untuk benar-benar memahami dan melaksanakan tugas mereka secara profesional agar dapat membentuk kecakapan siswa. Dalam menjalankan tugasnya guru akan berhadapan dengan pelbagai

masalah yang timbul dan sebahagian besar masalah ini harus segera diselesaikan dan jalan keluarnya dapat diselesaikan sendiri oleh guru pada waktu itu pula. Ini menunjukkan betapa pentingnya guru dalam dunia pendidikan. Kewajiban utama pendidik terangkumi dalam tiga jenis, yaitu: 1) mewujudkan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamik, dan dialogis, 2) mempunyai komitmen profesional untuk meningkatkan kualitas pendidikan, 3) memberi contoh dan menjaga nama baik institusi, profesi, dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya.

Menurut Singodimedjo (2000), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin pekerja termasuk: 1) Ukuran kompensasi; 2) Adakah terdapat model kepemimpinan dalam organisasi; 3) Adakah terdapat peraturan tertentu yang dijadikan panduan; 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan; 5) Kehadiran atau ketiadaan pengawasan pimpinan; 6) Adakah terdapat perhatian terhadap pekerja; 7) Membentuk kebiasaan yang mendukung pembentukan disiplin.

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SDN di Kecamatan Sembawa

Hasil uji simultan variabel kepemimpinan kepala sekolah dan disiplin kerja terhadap kinerja guru diketahui probabilitas jauh lebih kecil dari 0,05 dan F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} , maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima atau dengan kata lain, ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru sehingga dapat dikatakan bahwa variabel kepemimpinan kepala sekolah dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja guru. Ini juga menunjukkan bahwa, jika kepemimpinan kepala sekolah dan disiplin kerja meningkat, ia akan diikuti dengan peningkatan kinerja guru dan sebaliknya jika kepemimpinan kepala sekolah dan disiplin kerja menurun, akan diikuti oleh penurunan kinerja guru SD Negeri yang signifikan di kecamatan Sembawa. Hasil uji koefisien determinasi juga mendapati bahwa 49.9% variabel kinerja guru dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan kepala sekolah dan disiplin kerja. Sementara sisanya 50.1% dijelaskan oleh sebab lain di luar variabel penelitian seperti kompetensi, kondisi kerja, kompensasi, dan lain-lain.

Hasil kajian ini mendukung hasil kajian yang dilakukan oleh Tajuddin (2014) yang mendapati bahwa terdapat pengaruh positif antara disiplin kerja dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, ini bermaksud mendapatkan disiplin bekerja lebih baik daripada persepsi guru dan guru mengenai kepemimpinan kepala sekolah, prestasi guru juga akan menjadi lebih baik. Tajuddin (2014) juga menyarankan kepada guru agar dapat meningkatkan disiplin kerja dan juga dapat mewujudkan prestasi guru yang baik. Kepala sekolah harus menunjukkan kepemimpinan yang baik dengan menggunakan pendekatan keluarga sehingga dapat mewujudkan prestasi guru yang diinginkan.

Hasil kajian ini juga mendukung hasil penelitian Djasmu, dan Sowiyah (2013) yang juga mendapati pengaruh kepemimpinan sekolah dan disiplin kerja terhadap prestasi guru, itu berarti mendapatkan disiplin kerja yang lebih baik dari guru, akan meningkatkan prestasi guru. Penyelidikan Pasek (2016) juga membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara bersama antara variabel independen, yaitu kepemimpinan kepala sekolah dan disiplin kerja pada variabel dependen, yaitu kinerja guru. Hasil ini juga sejalan dengan hasil kajian Hastian (2017) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dan disiplin kerja dengan kinerja guru.

Kepemimpinan kepala sekolah dan disiplin kerja adalah faktor yang sangat penting dalam usaha meningkatkan prestasi guru. Guru SD negeri di kecamatan Sembawa khususnya seharusnya memberikan prestasi yang optimum dengan menjalankan tugas dan fungsi mereka dalam mendidik siswa dengan menjalankan pembelajaran di kelas dengan baik. Dengan

mempertimbangkan hasil statistik deskriptif mendapati kepemimpinan kepala sekolah dan disiplin kerja guru sekolah dasar di kecamatan Sembawa diklasifikasikan tinggi, sehingga akan memberi pengaruh terhadap kinerja yang tinggi pula. Bagi guru yang berprestasi rendah, dan sering dipanggil dan mendapat bimbingan daripada kepala sekolah, harus menunjukkan perubahan yang signifikan dalam sikap guru. Dengan arahan, bimbingan dari kepala sekolah sebagai pemimpin dan usaha untuk menegakkan disiplin yang telah dilakukan harus meningkatkan motivasi guru dalam pengajaran, yang seterusnya dapat meningkatkan kinerja guru-guru ini.

Dalam usaha meningkatkan kinerja guru, kepala sekolah perlu memberi perhatian kepada faktor yang mempengaruhi prestasi guru sebagai bawahannya. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru baik yang berkaitan dengan guru itu sendiri dan faktor yang berkaitan dengan lingkungan sekolah dan keseluruhan kebijakan pemerintahan. Setiap kepala sekolah sebagai pemimpin senantiasa berharap agar guru yang dipimpinnya dapat meningkatkan prestasi yang tinggi.

Seperti yang dinyatakan oleh Mulyasa (2010) bahwa beberapa faktor mempengaruhi prestasi atau produktivitas, yaitu faktor teknologi, nilai, iklim kerja, status kesehatan dan tingkat gaji minimum, dan kepemimpinan dalam hal ini kepala sekolah. Sejalan dengan pendapat ini, Sedarmayanti (2001) berpendapat bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja termasuk: (1) sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja, dan budaya kerja); (2) pendidikan; (3) kemahiran; (4) pengawasan pimpinan; (5) tingkat pendapatan; (6) gaji dan kesehatan; (7) keselamatan dan kesejahteraan sosial; (8) iklim kerja; (9) kemudahan dan infrastruktur yang mencukupi; (10) teknologi; dan (11) peluang untuk prestasi.

Teladan dari kepala sekolah dasar negeri di kecamatan Sembawa sebagai pemimpin juga memainkan peranan penting dalam menentukan kinerja guru, karena kepala sekolah dijadikan suri teladan oleh guru sebagai bawahannya. Kepala sekolah harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin dengan baik, jujur dan adil, dan sesuai dengan kata-kata dan perbuatan. Kepala sekolah harus menyadari bahwa tingkah lakunya akan dicontoh oleh para guru. Perkara lain yang juga mempengaruhi terwujudnya disiplin sehingga kinerja guru ditingkatkan adalah rasa keadilan, karena juga akan mendorong terwujudnya disiplin guru, maka pengawasan yang melekat (waskat) adalah tindakan yang nyata dan paling berpengaruh dalam mewujudkan disiplin guru, karena dengan pengawasan ini berarti kepala sekolah harus aktif dan secara langsung mengawasi tingkah laku, moral, sikap, semangat kerja dan prestasi kerja guru.

Satu faktor lain yang membantu mewujudkan disiplin kerja adalah hubungan manusia yang harmoni dan ditutup dengan sanksi hukum atau undang-undang. Karena dengan sanksi hukum akan menjaga disiplin dan guru akan semakin takut untuk melanggar peraturan. Tingkat sanksi yang akan dikenakan juga mempengaruhi disiplin guru yang baik / buruk. Hukuman harus ditentukan berdasarkan tujuan yang logik, masuk akal dan jelas kepada semua guru. Hukuman tidak boleh terlalu berat atau ringan sehingga hukuman itu terus mendidik para guru untuk mengubah tingkah laku mereka.

Kepala sekolah sebagai pemegang peraturan tertinggi di sekolah juga harus dapat meningkatkan disiplin guru yang dipimpinnya, termasuk melalui aktivitas disiplin baik secara preventif atau pencegahan sebelum berlaku pelanggaran atau tindakan korektif diberikan untuk pelanggaran. Sebagaimana dinyatakan oleh Handoko (2008) bahwa aktivitas disiplin terbagi kepada dua yaitu: disiplin pencegahan dan disiplin perbaikan. Disiplin pencegahan adalah aktivitas yang dilakukan untuk mendorong guru mengikuti berbagai standard dan peraturan agar pelanggaran dapat dicegah. Tujuan utama adalah untuk mendorong disiplin diri di kalangan guru. Dengan cara ini guru dapat menjaga disiplin diri mereka bukan hanya karena mereka terpaksa tetapi mereka sadar; Walaupun disiplin korektif adalah aktivitas yang diambil untuk menangani pelanggaran peraturan dan berusaha menghindari pelanggaran selanjutnya.

Kegiatan korektif sering berbentuk hukuman dan disebut sebagai tindakan tata tertib. Sebagai contoh, tindakan tata tertib boleh berupa peringatan atau skorsing. Dengan adanya disiplin kinerja guru dapat ditingkatkan lagi.

Dari penjelasan di atas, disarankan agar kepala sekolah sebagai pemimpin diharapkan dapat menjaga konsistensinya dari segi memberi motivasi dan meningkatkan disiplin kerja guru sehingga mereka dapat meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab mereka untuk merealisasikan tujuan pendidikan nasional.

SIMPULAN

Ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, ada pengaruh disiplin kerja guru terhadap kinerja guru, dan ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan disiplin kerja guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Sembawa.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, S., Kesumawati, N., & Kristiawan, M. (2018). The Influence of the Transformational Leadership and Work Motivation on Teachers Performance. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 7(7).
- Apriana, D., Kristiawan, M., & Wardiah, D. (2019). Headmaster's Competency In Preparing Vocational School Students For Entrepreneurship. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 8(8).
- Arikunto, S. (2004). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rinea Cipta.
- Asvio, N., Yamin, M., & Risnita. (2019). "Influence of Leadership Style, Emotional Intelligence and Job Satisfaction toward Organizational Commitment (Survey at SMA Muhammadiyah South Sumatera)". *International Journal of Scientific & Technology Research* 8 (8).
- Carudin. (2011). "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Kerja Sekolah terhadap Guru SMKN 1 Gabuswetan, Indramayu, Indonesia". *Vol 7, No 2* diakses dari: <https://ejournal.upi.edu/index.php/invotec/article/view/6289> pada januari 2020 selasa pukul 15.30 WIB.
- Danim, S. 2008. *Visi Baru Manajemen Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Davis, K. 2003. *Organizational Behavior – Human Behavior at Work 13th Edition*. New Delhi: Mcgraw Hill Company.
- Enni. (2013). "Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru". *Vol 1, No 1* diakses dari <http://jurnal.fkip.unila.ac.id/index.php/JMMP/article/view/1438> pada januari 2020 pada selasa pukul 15.40 WIB.
- Fitria, H. (2018). "The Influence Of Organizational Culture And Trust Through The Teacher Performance In The Private Secondary school In Palembang". *Internasional Journal Of Scientific & Technology Research*, 7(7).
- Gomes. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Andi Omset.
- Handoko. (2015). "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SD Negeri Dabin IV Kecamatan Watukumpul Kabupaten Pemasang". *Diakses dari* <https://lib.unnes.ac.id/20494/1/14014111562-s.pdf> pada Januari 2020 hari selasa pada pukul 15.40 WIB.
- Hastian, Y. (2017). "Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Guru SMP Negeri se-Kecamatan Wonggeduku Kabupaten Konawe". *Edisi Januari Vol: 1 No. 2* diakses dari <http://ojs.uho.ac.id/index.php/wakapendikips/article/download/2055/1456> pada januari 2020 hari selasa pukul 15.50 wib.
- Hasibuan. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Irmayani, H., Wardiah, D., & Kristiawan, M. (2018). The Strategy of SD Pusri In Improving Educational Quality. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 7(7).
- Ketut, P. (2016). "Pengaruh gaya kepemimpinan, sikap guru dan disiplin guru terhadap kinerja guru di sma/smk". *491 Manajer Pendidikan, Volume 10, Nomor 5, November*, diakses dari <https://media.neliti.com/media/publications/270877-pengaruh-gaya-kepemimpinan-sikap-guru-da-3330ccd8.pdf> pada januari 2020 selasa pukul 15.44. WIB.
- Mulyasa. B. (2004). *Kurikulum berbasis kompetensi konsep karakteristik, dan implementasi*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa. (2010). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Rahman. (2006). *Peran Strategis Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*. Sumendang: Alqaprint Jatinangor.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Simamora. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi aksara.
- Singodimedjo. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: SMMAS.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Statistika untuk penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiya. (2013). "Pengaruh Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMP AGUS SALIM". *Journals Ekonomi IKIP Veteran Semarang 2013* diakses dari <https://www.neliti.com/publications/37067/pengaruh-kepemimpinan-kepala-sekolah-terhadap-kinerja-guru> pada januari 2020 hari selasa pukul 15.30 WIB.
- Tobari., Kristiawan, M., & Asvio, N. (2018). The Strategy of Headmaster on Upgrading Educational Quality In Asean Economic Community (AEC) Era. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 7(4).
- Wahjosumijo. (2002). *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. (2015). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi, Dan Penelitian)*. Jakarta: Salemba Empat.