

Pengaruh Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah dan Disiplin Guru terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar

Winda Fransiska^{1✉}, Edi Harapan², Tahrur³

(1) Sekolah Dasar Negeri 49 Prabumulih
(2,3) Universitas PGRI Palembang

✉ Corresponding author
[win.fransiska@gmail.com]

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengungkap pengaruh kepemimpinan visioner kepala sekolah dan disiplin guru terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil penelitian kuantitatif dengan teknik observasi, dokumentasi, dan kuisioner tentang pengaruh kepemimpinan visioner kepala sekolah dan disiplin guru terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Rambang Kapak Tengah, dapat diambil beberapa kesimpulan: 1) ada pengaruh yang signifikan antara variabel kepemimpinan visioner kepala sekolah (X1) terhadap kinerja guru (Y); 2) ada pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin guru (X2) terhadap kinerja guru (Y); dan 3) variabel kepemimpinan visioner kepala sekolah dan disiplin guru mempengaruhi kinerja guru secara bersama-sama.

Kata Kunci: *Kepemimpinan Visioner; Disiplin Guru; Kinerja Guru*

Abstract

The purpose of this study was to reveal the effect of the principal's visionary leadership and teacher discipline on teacher performance. Based on the results of quantitative research with observation, documentation, and questionnaires about the influence of the principal's visionary leadership and teacher discipline on teacher performance in the Rambang Kapak Tengah District Elementary School, several conclusions can be drawn: 1) there is a significant influence between the visionary leadership variables of the principal (X1) on teacher performance (Y); 2) there is a significant influence between teacher discipline variables (X2) on teacher performance (Y); and 3) the principal's visionary leadership and teacher discipline variables affect teacher performance together.

Keyword: *Visionary Leadership; Teacher Discipline; Teacher Performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam organisasi pada saat ini semakin diperhatikan dalam setiap kegiatan, terutama yang diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia mencakup keseluruhan manusia dalam suatu organisasi yang terlibat dalam kegiatan operasional organisasi tersebut mulai dari level yang paling bawah hingga level yang berada paling atas. Walaupun berbeda levelnya tetapi semua elemen sumber daya manusia tersebut memiliki peran yang sama terhadap tercapainya tujuan organisasi.

Menurut Fathoni (2009) organisasi adalah suatu proses perencanaan atau pola hubungan dalam suatu kerja kelompok yang pada dasarnya digunakan sebagai tempat kerjasama secara terencana, terorganisasi, dan dipimpin dalam sumber daya manusia. Organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem untuk mencapai tujuannya. Agar sistem yang dibuat dapat berjalan dengan baik maka harus memperhatikan aspek-aspek penting dalam pengelolaannya seperti disiplin kerja, kepemimpinan, kinerja, serta aspek-aspek lainnya. Hal ini akan menjadikan manajemen sumber daya manusia menjadi salah satu indikator yang penting untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Kepemimpinan menyangkut sebuah proses pengaruh sosial yang dalam hal ini pengaruh yang disengaja dijalankan oleh seseorang terhadap orang lain untuk menstruktur aktivitas serta hubungan-hubungan di dalam sebuah kelompok atau organisasi (Yuliani dan Kristiawan, 2016).

Kinerja secara umum merupakan gambaran prestasi yang dicapai suatu organisasi maupun perusahaan dalam kegiatan operasionalnya. Suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pendukung utama untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia yang berkualitas akan mampu memajukan organisasi dalam peningkatan produktivitas kerja.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dan juga gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan

sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Moehirono dalam Isvandiari dkk, 2018). Pendukung utama untuk mencapai tujuan organisasi yaitu menunjukkan kerapian dan ketelitian hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan, menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam suatu waktu sehingga efisien dan efektifitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan, ketersediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga pekerjaan akan semakin baik, menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima melaksanakan pekerjaannya dan mempertanggung jawabkan hasil kerja, dan adanya inisiatif dari dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah.

Masih rendahnya kinerja guru saat ini, seperti mengajar tidak sesuai dengan kompetensi yang dimiliki, jadwal tugas yang tumpang tindih, struktur tugas yang kurang jelas. Seorang guru harus memiliki kecakapan khusus, mampu mentransformasikan informasi dan pembelajaran kepada siswa. Meskipun guru bukanlah satu-satunya pusat informasi di dalam kelas, sebab siswa harus diberikan kesempatan untuk mengembangkan diri. Guru yang memiliki kompetensi di bidangnya akan berdampak lebih positif bagi perkembangan siswa dalam memahami materi pelajaran (Budiyono dkk, 2020). Tugas utama guru tidak hanya menyampaikan pengetahuan melainkan memupuk pengertian, agar siswa dapat belajar mandiri. Kemampuan untuk menemukan sendiri dan belajar sendiri dianggap dapat dipelajari (Nasution, 2010).

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru, diantaranya adalah kompetensi yang memadai, lingkungan kerja yang aman dan sehat, adanya kesempatan untuk mengembangkan pengetahuan, rasa memiliki, motivasi kerja, disiplin kerja dan lain-lain (Supardi, 2012). Kinerja guru yang kurang optimal di sekolah tidak sepenuhnya disebabkan oleh kemampuan guru itu sendiri. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru, baik faktor eksternal maupun internal (Maryati dkk, 2020). Kinerja guru juga dapat dipengaruhi oleh disiplin kerja yang tinggi. Dengan demikian sekolah yang dalam proses belajar mengajar menumbuhkan kedisiplinan, akan berfungsi sebagai pembentuk nilai dan norma pada siswa, sikap dan tanggung jawab bagi guru, serta penguasaan diri.

Bungin (2007) menyatakan, kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. Supardi juga mengatakan bahwa kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya (Supardi, 2012).

Pendidikan merupakan upaya terencana untuk mempengaruhi orang lain, baik individu, kelompok, maupun masyarakat agar melakukan apa yang diharapkan oleh praktisi pendidikan (Murkatik dkk, 2020). Pendidikan memiliki peran dan fungsi strategis untuk menghasilkan kreativitas anak (Lian dkk, 2018). Kinerja guru dalam pembelajaran merupakan faktor utama dalam pencapaian tujuan pendidikan, karena guru merupakan ujung tombak dalam dunia pendidikan. Tinggi rendahnya kualitas kinerja guru berakibat pada hasil belajar siswa di sekolah. Kinerja seorang guru tidak dapat lepas dari kompetensi yang melekat dan harus dikuasai. Guru hendaknya dapat meningkatkan terus kinerjanya yang merupakan modal bagi keberhasilan pendidikan. Guru yang profesional dipercaya mampu membuat siswa berpikir, berperilaku dan bertindak kreatif (Ruslan dkk, 2020). Guru profesional mempunyai tanggung jawab sosial diwujudkan melalui kompetensi guru dari lingkungan sosial serta memiliki kemampuan interaktif yang efektif (Fitria dkk, 2019).

Menurut Mulyasa (2007) sedikitnya terdapat sepuluh 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) MGMP dan KKG, (9) kelompok diskusi terbimbing serta (10) layanan perpustakaan".

Selanjutnya pendapat lain juga dikemukakan oleh Dharma (2004) 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 dilaterebelakangi oleh faktor-faktor: (1) imbalan jasa, (2) rasa aman, (3) hubungan antar pribadi, (4) kondisi lingkungan kerja, (5) kesempatan untuk pengembangan dan peningkatan diri.

Observasi awal yang dilakukan peneliti di sekolah Dasar Negeri Kecamatan Rambang Kapak Tengah dari hasil pengamatan dan teknik wawancara pada tanggal 04 Desember 2019 diperoleh kenyataan bahwa kinerja guru belum bisa dikatakan maksimal, hal ini terlihat dari: 1) beberapa guru masih menggunakan RPP yang lama; 2) metode yang digunakan sebagian guru dalam pelaksanaan pembelajaran masih dominan menggunakan metode konvensional; 3) beberapa guru belum menggunakan media dan sumber pembelajaran.

Permasalahan lainnya: 1) kinerja guru belum menunjukkan kompetensi profesionalisme seorang pendidik, hal ini terlihat dari kedisiplinan beberapa guru yang sering terlambat; beberapa guru sering meninggalkan sekolah sebelum waktu pulang dengan alasan tertentu; 2) sekolah-sekolah belum mencapai nilai akreditasi A.

Tabel Hasil Akreditasi SD Negeri se-Kecamatan Rambang Kapak Tengah

No	Nama Sekolah	Peringkat Akreditasi
1	SD Negeri 59	B
2	SD Negeri 60	B
3	SD Negeri 61	C
4	SD Negeri 62	B
5	SD Negeri 63	C
6	SD Negeri 65	B
7	SD Negeri 66	B
8	SD Negeri 67	B
9	SD Negeri 68	B
10	SD Negeri 78	C
11	SD Negeri 81	C
12	SD Negeri 83	C

Faktor rendahnya kinerja guru antara lain disebabkan oleh motivasi kerja, tidak punya etos kerja yang tinggi, dan tidak produktif, yang antara lain tampak dari gejala-gejala berikut ini: (1) lemahnya penguasaan bahan yang diajarkan; (2) ketidaksesuaian antara bidang studi yang dipelajari guru dan yang dalam kenyataan lapangan yang diajarkan; (3) kurang efektifnya cara pengajaran; (4) kurangnya wibawa guru dihadapan murid; (5) lemahnya motivasi dan dedikasi untuk menjadi pendidik yang sungguh-sungguh, semakin banyak yang kebetulan menjadi guru dan tidak betul-betul menjadi guru; (6) kurangnya kematangan emosional, kemandirian berpikir, dan keteguhan sikap dalam cukup banyak guru sehingga dari kepribadian mereka sebenarnya tidak siap sebagai pendidik; dan (7) kebanyakan guru dalam hubungan dengan murid masih hanya berfungsi sebagai pengajar dan belum sebagai pendidik.

Rendahnya kinerja guru diprediksi akibat banyak berasal dari dalam individu guru sendiri maupun dari luar. Selain itu, rendahnya kinerja guru dipengaruhi antara lain: (1) kompetensi, (2) disiplin kerja, (3) kepuasan kerja, (4) organisasi tempat guru mengajar, (5) kepemimpinan kepala sekolah, (6) maupun adanya kebijakan pemerintah tentang pendidikan. Upaya peningkatan sumber daya manusia merupakan upaya yang terintegrasi dengan peningkatan mutu pendidikan (Kristiawan dkk, 2017).

Kepala sekolah sebagai pemimpin memiliki kewenangan dan kebijakan untuk meningkatkan kualitas pendidikan (Asvio dkk, 2019). Kepemimpinan kepala sekolah sangat menunjang akan tercapainya pengelolaan sekolah yang efektif dan efisien (Aprilana dkk, 2017). Gaya kepemimpinan memiliki peranan yang sangat penting dalam organisasi untuk menghadapi situasi dan kondisi yang semakin tidak menentu, globalisasi dan kompleksitas organisasi. Jika manajemen membutuhkan rutinitas perencanaan dan penganggaran, memimpin akan meliputi penentuan arah seperti menciptakan sebuah visi organisasi (Muttaqiin, 2016). Gaya kepemimpinan yang dianut oleh kepala sekolah akan berkaitan dengan hasil dan efektivitas kepala sekolah dalam memimpin dan melaksanakan proses pendidikan di sekolah (Astuti dkk, 2020). Kepala sekolah harus mampu mempraktekkan inovasi-inovasi, dapat mengarahkan seluruh anggotanya dan sekolah sebagai organisasi pendidikan ke dalam perubahan pola pikir, meningkatkan visi dan misi dengan memanfaatkan bakat, keterampilan, dan kemampuan anggotanya (Andriani dkk, 2018).

Observasi awal mengenai gaya kepemimpinan visioner kepala sekolah pada sekolah dasar negeri Kecamatan Rambang Kapak Tengah dengan teknik wawancara pada tanggal 04 Desember 2019, sudah cukup baik. Walaupun belum sepenuhnya penerapan gaya kepemimpinan visioner dilakukan sekolah-sekolah tersebut, namun masih perlu perbaikan pada sistem penyusunan visi dan misi serta program kerja, baik jangka pendek, menengah maupun jangka panjang dalam menjalankan kepemimpinan visioner. Kondisi objektif dari realita kepemimpinan visioner kepala sekolah di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Rambang Kapak Tengah, menimbulkan sebuah kesenjangan antara kondisi yang seharusnya dengan kenyataan yang ada sehingga berdampak pada pengembangan guru dalam meningkatkan kinerjanya.

Kompetensi kepala sekolah dalam penelitian ini, dijabarkan pada kemampuan kepala sekolah dalam memberdayakan dan mengkomunikasikan program kerja serta tujuan, baik jangka pendek maupun jangka panjang sekolah, mengelola perubahan, dan membuat inovasi. Sehingga kepemimpinan kepala sekolah difokuskan dalam visionary leadership. Sedangkan faktor psikologis yaitu disiplin guru yang berupa dorongan terhadap pribadi guru dalam bekerja untuk mencapai tujuan sekolah, dikaji melalui pengaruh intrinsik dan ekstrinsik.

Kepala sekolah seharusnya mempunyai visi yang akan memposisikan dirinya dengan tepat dan mampu menyehatkan lingkungan sekolah. Kepala sekolah yang bervisi kedepan mampu membuat inovasi dan perubahan terhadap para guru agar lebih meningkatkan dalam kinerjanya. Perumusan strategi dan kebijakan yang tidak hanya memperhitungkan aspek kebutuhan saat itu, namun juga orientasi masa yang akan datang merupakan hal yang penting dalam perkembangan organisasi sekolah.

Istilah *visionary leadership* atau kepemimpinan visioner merupakan kepemimpinan yang menuntut agar pemimpin dapat lebih berperan dalam menentukan arah masa depan dengan visi yang jelas dan perencanaan yang matang. Kepemimpinan visioner menurut Robbins (2003) "Kemampuan menciptakan dan mengartikulasikan visi yang realistis, dapat dipercaya, dan menarik tentang masa depan organisasi atau unit organisasi yang terus tumbuh dan meningkat dibanding saat ini".

Komariah dan Triatna (2010) mengemukakan kepemimpinan visioner adalah: Kemampuan pemimpin dalam menciptakan, merumuskan, mengkomunikasikan, mensosialisasikan, mentransformasikan dan mengimplementasikan pemikiran-pemikiran ideal yang berasal dari dirinya atau sebagai hasil interaksi sosial diantara anggota organisasi stakeholders yang diyakini sebagai cita-cita organisasi di masa depan yang harus diraih atau diwujudkan melalui komitmen secara personal.

Mutohar (2013) menyatakan kepemimpinan visioner atau *visionary leadership* adalah kemampuan yang dimiliki oleh kepala sekolah dalam memprediksi tentang segala sesuatu yang berkaitan dengan kekuatan-kekuatan yang dimiliki, peluang-peluang yang ada, tantangan-tantangan yang harus dihadapi, ancaman-ancaman yang sekiranya muncul dalam memajukan lembaga pendidikan serta kemampuan dalam memengaruhi orang lain melalui interaksi individu dan kelompok sebagai wujud kerjasama dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien.

Kartanegara dalam Supardi (2012) Kepemimpinan visioner adalah pola kepemimpinan yang ditujukan untuk memberi arti pada kerja dan usaha yang perlu dilakukan bersama-sama oleh para anggota perusahaan dengan cara memberi arahan dan makna pada kerja usaha yang dilakukan berdasarkan visi yang jelas.

Kepemimpinan visioner salah satunya ditandai dengan dimilikinya kemampuan dalam membuat perencanaan yang jelas untuk meraih keberhasilan. Hal ini ditandai dengan adanya rumusan visi yang dapat menumbuhkan kreatifitas, kebersamaan dalam pengembangan profesional, serta fokus pada peningkatan kualitas kinerja dalam meningkatkan mutu pendidikan yang lebih berkualitas (Hidayah, 2016).

Kepemimpinan mencakup tiga arti yakni usaha, kemampuan menjalankan usaha, dan wibawa yang menjadikan seseorang dianggap mampu untuk memimpin. Pemimpin lembaga harus mampu berperan aktif dan mampu menempatkan diri secara strategis dalam mengarahkan lembaganya. Kesuksesan dan keefektifan seorang kepala sekolah dalam memimpin dapat diupayakan dengan saling menghargai, bekerja sama dan memiliki pengetahuan tentang perilaku bawahan (Kristiawan dan Asvio, 2018; Tobari dkk, 2018; Rahmadoni, 2018).

Walaupun demikian, pengaruh tidak hanya datang dari pemimpin saja, tetapi bisa datang juga dari disiplin kerja guru. Artinya keberhasilan pemimpin itu bukan semata-mata atas kehebatannya memimpin, tetapi juga dipengaruhi oleh seberapa besar disiplin kerja guru untuk mendukung keberhasilan pemimpin.

Kedisiplinan adalah kesadaran atau kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2013). Husna (2017) disiplin kerja adalah kemampuan seseorang secara teratur, tekun, terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku dan tidak melanggar aturan yang telah ditetapkan.

Disiplin kerja memiliki beberapa tujuan (Permatasari dkk, 2015) menyatakan bahwa tujuan disiplin kerja yaitu: 1) untuk memastikan perilaku guru konsisten sesuai dengan aturan sekolah, 2) untuk menumbuhkan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya, 3) tindakan disiplin dapat pula membantu guru supaya menjadi lebih produktif, 4) tindakan disiplin yang efektif dapat memacu individu guru untuk meningkatkan prestasi kerja atau kinerja. Dapat disimpulkan bahwa kurang disiplinnya guru dalam melaksanakan tugas, seperti seringnya datang terlambat ke sekolah, bersikap masa bodoh terhadap siswa berakibat kualitas siswa menjadi rendah.

Bertolak belakang dengan kenyataan yang ada yakni masalah disiplin kerja sering terabaikan dikalangan guru, hal ini dapat dilihat dari beberapa contoh misalnya: guru datang ke sekolah terlambat, guru tidak berada di sekolah pada jam kerja, menunda pekerjaan, guru pulang sebelum waktunya dan lain-lain. Bagi sebagian guru yang terpenting adalah mengisi daftar hadir. Hal tersebut secara tidak langsung akan mempengaruhi kinerja kerja seorang guru (Enni dkk, 2013). Hal serupa juga dijumpai oleh peneliti di lapangan, dari beberapa Sekolah Dasar Negeri yang berada di Kecamatan Rambang Kapak Tengah didapatkan bahwa masalah disiplin kerja masih bisa dikatakan rendah. Hal ini disebabkan masih adanya guru yang datang terlambat ke sekolah, meninggalkan sekolah sebelum waktu pulang dengan alasan tertentu, menunda pekerjaan, tidak membuat rencana pembelajaran. Kondisi ini jika dibiarkan berlarut-larut dikhawatirkan akan membuat target sekolah yang diharapkan tidak dapat tercapai sehingga mengakibatkan buruknya mutu pendidikan di sekolah.

Berdasarkan uraian di atas kepemimpinan visioner dan disiplin guru memegang peran penting terhadap kemajuan kinerja guru. Apabila kinerja mengajar guru terlaksana dengan baik, maka kualitas pendidikan sekolah dasar negeri yang ada di Kecamatan Rambang Kapak Tengah dapat tercapai. Sehingga penting untuk dilakukan penelitian lebih lanjut. Berdasarkan latar belakang masalah di atas, peneliti akan melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah dan Disiplin Guru terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Rambang Kapak Tengah".

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan desain penelitian kuantitatif untuk melihat pengaruh secara parsial antara variabel-variabel yang ada. Tujuan penelitian kuantitatif adalah mengembangkan dan menggunakan model-model matematis, teori-teori atau hipotesis yang berkaitan dengan fenomena alam (Sugiyono, 2013).

Variabel penelitian kuantitatif yang diuji dalam penelitian ini terdiri dari kepemimpinan visioner (X1) terhadap kinerja guru (Y), disiplin guru (X2) terhadap kinerja guru (Y). Sedangkan pengujian hipotesis secara bersama-sama yaitu kepemimpinan visioner (X1) dan disiplin guru (X2) terhadap kinerja guru (Y), kemudian seluruh data yang diperoleh diproses dan diolah dengan suatu analisa kuantitatif.

Pada penelitian ini yang menjadi populasi penelitian adalah guru-guru SD Negeri di Kecamatan Rambang Kapak Tengah Kota Prabumulih. Pengambilan sampel secara proportionate stratified random sampling. Penarikan sampel dengan cara tersebut dilakukan karena populasi mempunyai unsur/anggota yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional (Sugiyono, 2013). Diketahui jumlah sampel yang akan diteliti sebanyak 62 responden. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan statistic inferensial, yaitu uji korelasi linier sederhana, regresi linier berganda, uji-t dan uji-F.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru

Dari hasil penelitian memperlihatkan bahwa kepemimpinan visioner kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hasil ini mendukung hipotesis yang diajukan dimana hasil perhitungan berdasarkan persamaan regresi dapat dijelaskan bahwa jika nilai kepemimpinan visioner (X1) meningkat 1 unit skor, maka kinerja guru (Y) akan meningkat sebesar 46,538, 1 unit skor dengan ketentuan nilai kepemimpinan visioner (X1) konstan. Diketahui bahwa jawaban terbanyak ada di jumlah 98 dengan 5 responden (8,1%), sedangkan jawaban terendah ada di jumlah 65, 70, 75, 76, 79, 80, 82, 86, 87, 94, 103, 104, 107, 108, 118, 122, 125, 132, dan 142 dengan masing-masing 1 responden (1,6%). Kemudian dengan menghitung masing-masing nilai didapatkan suatu perbedaan atau pengaruh signifikan yang terlihat antara kepemimpinan visioner terhadap kinerja guru (Y). Mengenai ada tidaknya pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan visioner terhadap kinerja guru (Y). Nilai t hitung kepemimpinan visioner 2,776 dengan signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$) dengan t tabel sebesar 2,661 atau dengan kata lain f hitung $>$ f tabel maka menolak H_0 dan menerima H_a atau dengan kata lain menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara variabel kepemimpinan visioner (X1) terhadap kinerja guru (Y).

Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa kepemimpinan visioner kepala sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel kepemimpinan visioner kepala sekolah terhadap kinerja guru. Kepemimpinan visioner salah satunya ditandai dengan dimilikinya kemampuan dalam membuat perencanaan yang jelas untuk meraih keberhasilan. Hal ini ditandai dengan adanya rumusan visi yang dapat menumbuhkan kreatifitas, kebersamaan dalam pengembangan profesional, serta fokus pada peningkatan kualitas kinerja guru dalam meningkatkan mutu pendidikan yang lebih berkualitas (Hidayah, 2016).

Berdasarkan dari uraian dari analisis statistik tersebut diatas jelaslah bahwa kepemimpinan visioner kepala sekolah SD Negeri Kecamatan Rambang Kapak Tengah adalah suatu proses yang dilakukan seseorang yang memiliki jabatan tertinggi di sekolah untuk mempengaruhi, mendorong, menggerakkan, dan mengorganisir orang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan yang diharapkan sesuai dengan visi dan misi sekolah yang dipimpinnya. Ini terlihat pada saat observasi yang dilakukan peneliti adalah tipe kepemimpinan visioner. Tipe kepemimpinan visioner merupakan pola kepemimpinan yang berusaha untuk menggerakkan orang-orang kearah impian bersama dengan dampak iklim emosi paling positif dan paling tepat digunakan saat perubahan membutuhkan visi baru atau ketika dibutuhkan arah yang jelas.

Selain sebagai pemimpin, dipihak lain kepala sekolah SD Negeri Kecamatan Rambang Kapak Tengah juga sebagai manajer, yaitu melaksanakan tugas-tugas dalam membuat perencanaan, pengambilan keputusan, mengontrol dan menilai hasil, menyampaikan dan menjelaskan perintah, memecahkan konflik yang muncul, dan memupuk semangat bekerja dan belajar. Oleh karena itu peningkatan kinerja guru juga menjadi tugas utama bagi kepala sekolah. Agar kinerja guru semakin meningkat, perlu adanya program-program kegiatan yang diadakan oleh kepala sekolah untuk menunjang setiap kompetensi kinerja guru. Kepala sekolah memiliki peran yang sangat besar terhadap kemajuan kinerja guru.

Berdasarkan data observasi tersebut, maka dapat diketahui bahwa program visi dan misi yang diadakan oleh kepala sekolah di SD Negeri Kecamatan Rambang Kapak Tengah sudah berperan terhadap kinerja guru. Namun, masih terdapat beberapa kompetensi yang perlu ditingkatkan dan diberikan perhatian lebih agar peran kepemimpinan kepala sekolah menjadi sangat berperan terhadap kinerja guru. Penghargaan berupa insentif/gaji dari organisasi telah dilaksanakan dengan baik oleh kepala sekolah SD Negeri Kecamatan Rambang Kapak Tengah. Dari pengakuan para guru, kepala sekolah selalu memberikan penghargaan berupa insentif kepada para guru apabila sekolah ada program kegiatan seperti olimpiade sains yang dituntut guru

bisa maksimal menjalankan program tersebut dengan hasil yang baik agar dapat meningkatkan kinerja guru. Peran kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru pada kompetensi profesional dikategorikan cukup berperan. Hal ini dikarenakan guru merasakan masih kurangnya pelatihan pelatihan yang benar-benar mengena kepada setiap guru dan sesuai dengan kebutuhan dari guru yang ada di SD Negeri Kecamatan Rambang Kapak Tengah. Walaupun kepala sekolah sering mengirimkan guru untuk mengikuti diklat, namun ilmu yang di dapat dalam diklat tersebut tidak sampai kepada seluruh guru yang ada di SD Negeri Kecamatan Rambang Kapak Tengah.

Tabel Hasil Analisis Statistik Korelasi Ganda dan Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.670 ^a	.448	.430	10.630

a. Predictors: (Constant), Disiplin Guru (X₂), Kepemimpinan Visioner (X₁)

b. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Tabel Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5415.474	2	2707.737	23.965	.071 ^a
	Residual	6666.268	59	112.988		
	Total	12081.742	61			

a. Predictors: (Constant), Disiplin Guru (X₂), Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah (X₁)

b. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Tabel Hasil Analisis Statistik Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	46.538	9.578		4.859	.000
	Kepemimpinan Visioner (X ₁)	.331	.148	.365	2.776	.062
	Disiplin Guru (X ₂)	.273	.131	.340	3.182	.581

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Pengaruh Disiplin Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru

Dari hasil penelitian memperlihatkan bahwa disiplin guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hasil ini mendukung hipotesis yang diajukan dimana hasil perhitungan berdasarkan persamaan regresi yang berpedoman pada tabel 4.12 (koefisien), dapat dijelaskan bahwa jika nilai disiplin guru (X₂) meningkat 1 unit skor, maka kinerja guru (Y) akan meningkat sebesar 0,331, 1 unit skor dengan ketentuan nilai disiplin guru (X₂) konstan. Diketahui bahwa jawaban terbanyak ada di jumlah 114 dengan 6 responden (9,7%), sedangkan jawaban terendah ada di jumlah 66, 69, 70, 76, 77, 79, 80, 85, 87, 95, 99, 101, 102, 105, 108, 111, 112, 115, 119, 121, 124, 126, 128, 141, dan 142 dengan masing-masing 1 responden (1,6%). Setelah dilakukannya perhitungan didapatkan hasil perhitungan yang menyatakan adanya pengaruh disiplin kerja guru terhadap kinerja guru, sebagaimana yang diketahui kedisiplinan tentunya akan memberikan dampak yang baik dan positif terhadap produktivitas dan kinerja dari guru tersebut. Mengenai ada tidaknya pengaruh yang signifikan antara disiplin guru terhadap kinerja guru (Y) dapat dilihat pada besarnya nilai t hitung yang terdapat pada tabel 4.12. Nilai thitung disiplin guru 3,182 dengan signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$) dengan t tabel sebesar 2,661 atau dengan kata lain $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka menolak H₀ dan menerima H_a atau dengan kata lain menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin guru (X₂) terhadap kinerja guru (Y).

Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa disiplin guru berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel disiplin guru terhadap kinerja guru. Disiplin guru salah satunya ditandai dengan dimilikinya ketaatan dan kepatuhan pada aturan sekolah. Karena kedisiplinan sangat penting sebab disiplin guru mampu menjadi tenaga pendorong kemauan dan keinginan untuk bekerja menurut aturan-aturan yang ditetapkan sehingga jelas bahwa disiplin kerja sudah semestinya dimiliki oleh seorang guru untuk menunjang suksesnya proses pembelajaran. Disiplin kerja dapat diartikan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, dimana karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu dan mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik (Hasibuan, 2013).

Berdasarkan dari uraian di atas maka jelaslah bahwa disiplin guru berpengaruh terhadap kinerja guru. Disiplin guru merupakan suatu sikap ketaatan atau patuh yang dimiliki guru secara sadar terhadap aturan, norma-norma, atau kaidah-kaidah yang berlaku terhadap suatu aturan sekolah agar terhindar dari sanksi atau hukuman sehingga dapat tercapai tujuan pendidikan yang dikehendaki. Dari observasi yang pernah dilakukan oleh peneliti pada SD Negeri Kecamatan Rambang Kapak Tengah bahwa masih terdapat sebagian guru yang belum mematuhi. Ketika masuk jam mengajar, sebagian besar guru tidak langsung masuk kelas pada waktu tersebut. Guru akan masuk kelas ketika sudah 10 atau bahkan 15 menit dari waktu masuk kelas yang telah ditentukan. Bahkan terdapat guru yang jarang masuk kelas ketika jam mengajarnya tanpa alasan yang jelas dan dilakukan berulang kali. Apabila dilihat dari kedisiplinan dalam berpakaian, sebagian guru masih belum tertib dalam mengenakannya. Baik itu dilihat dari atribut yang dikenakan ataupun dari pakaiannya. Namun tidak seluruhnya guru melanggar peraturan tersebut. Guru yang melanggar hanya sebagian saja. Kedisiplinan yang diterapkan di SD Negeri Kecamatan Rambang Kapak Tengah sudah berjalan baik, namun perlu ditingkatkan. Karena disiplin kerja guru sangat berkaitan erat dan berpengaruh dengan kinerja guru di SD Negeri Kecamatan Rambang Kapak Tengah. Dengan adanya disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja guru di sekolah.

Dalam tinjauan teori, mengapa disiplin guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru disebabkan disiplin timbul dari dalam jiwa guru sendiri. Adanya dorongan untuk mentaati tata tertib sekolah dan belajar disiplin sangat diperlukan karena disiplin melahirkan semangat menghargai waktu, bukan menyia-nyiakan waktu berlalu dalam kehampaan.

Pengaruh Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah dan Disiplin Kerja Guru terhadap Kinerja Guru

Dari hasil penelitian memperlihatkan bahwa kepemimpinan visioner kepala sekolah dan disiplin guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hasil ini mendukung hipotesis yang diajukan di mana kepemimpinan visioner kepala sekolah dan disiplin guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Diketahui bahwa skor kinerja guru terbanyak ada di jumlah 106 dan 119 dengan 5 responden (8,1%), sedangkan skor kinerja guru terendah ada di jumlah 80, 81, 84, 91, 94, 96, 99, 101, 104, 108, 110, dan 89 dengan masing-masing 1 responden (1,6%). Perhitungan data yang telah dilakukan menunjukkan bahwa ada pengaruh secara simultan antar kepemimpinan visioner kepala sekolah dan disiplin guru terhadap kinerja guru serta menunjukkan hubungan positif antara kepemimpinan visioner kepala sekolah dan disiplin guru terhadap kinerja guru.

Dengan mengambil taraf signifikan sebesar 0,714 lebih besar dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini dapat dilihat dari uji F yang dilakukan dimana t_{hitung} sebesar 23,965 > t_{tabel} sebesar 3,150. Artinya dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh secara simultan antar kepemimpinan visioner kepala sekolah dan disiplin guru terhadap kinerja guru serta menunjukkan hubungan positif antara kepemimpinan visioner kepala sekolah dan disiplin guru terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan visioner kepala sekolah dan disiplin guru mempengaruhi kinerja guru secara bersama-sama.

Kinerja merefleksikan kesuksesan suatu organisasi, maka dipandang penting untuk mengukur karakteristik tenaga kerjanya. Kinerja guru merupakan kulminasi dari tiga elemen yang saling berkaitan yakni keterampilan, upaya sifat keadaan dan kondisi eksternal. Tingkat keterampilan merupakan bahan mentah yang dibawa seseorang ke tempat kerja seperti pengalaman, kemampuan, kecakapan-kecakapan antar pribadi serta kecakapan teknik. Upaya tersebut diungkap sebagai motivasi yang diperlihatkan karyawan untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Sedangkan kondisi eksternal adalah tingkat sejauh mana kondisi eksternal mendukung produktivitas kerja. Kepemimpinan di bidang pendidikan memiliki pengertian bahwa pemimpin harus memiliki keterampilan dalam mempengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan dan menggerakkan orang lain yang ada hubungannya dengan pelaksanaan dan pengembangan pendidikan dan pengajaran ataupun pelatihan agar segenap kegiatan dapat berjalan secara efektif dan efisien yang pada gilirannya akan mencapai tujuan pendidikan dan pengajaran yang telah ditetapkan.

Sementara disiplin kerja adalah kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban. Karena sudah menyatu dengan dirinya, sikap atau perbuatan yang dilakukannya bukan lagi atau sama sekali tidak dirasakan sebagai beban, bahkan sebaliknya akan membebani dirinya bilamana ia berbuat tidak sebagaimana

lazimnya Berdasarkan penelitian ini, dapat diartikan bahwa kinerja guru akan tinggi apabila gaya kepemimpinan kepala sekolah efektif dan jika guru memiliki disiplin kerja yang tinggi pula. Kinerja guru dapat dioptimalkan dengan gaya kepemimpinan kepala sekolah yang dapat mendorong guru untuk memiliki disiplin yang tinggi terhadap sekolah agar mereka selalu menunjukkan performa terbaik dalam mencapai tujuan sekolah. Dengan demikian temuan penelitian ini mendukung pendapat bahwa interaksi antara kepemimpinan visioner kepala sekolah di SD Negeri Kecamatan Rambang Kapak Tengah dan disiplin kerja guru berpengaruh langsung positif terhadap kinerja guru.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian kuantitatif dengan teknik observasi, dokumentasi, dan kuisioner tentang pengaruh kepemimpinan visioner kepala sekolah dan disiplin guru terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Rambang Kapak Tengah, dapat diambil beberapa kesimpulan: 1) ada pengaruh yang signifikan antara variabel kepemimpinan visioner kepala sekolah (X1) terhadap kinerja guru (Y); 2) ada pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin guru (X2) terhadap kinerja guru (Y); dan 3) variabel kepemimpinan visioner kepala sekolah dan disiplin guru mempengaruhi kinerja guru secara bersama-sama.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih yang sebesar-besarnya kami ucapkan kepada Kepala Sekolah dan guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Rambang Kapak Tengah, Rektor Universitas PGRI Palembang, Direktur Program Pascasarjana Universitas PGRI Palembang dan Program Studi Manajemen Pendidikan Universitas PGRI Palembang yang telah memberikan dukungan kepada kami untuk melakukan hal yang luar biasa ini. Proyek ini didanai secara independen. Kami juga ingin berterima kasih kepada teman-teman kami di Manajemen Pendidikan yang banyak membantu kami dalam menyelesaikan proyek ini dalam jangka waktu yang terbatas..

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).
- Aprilana, E. R., Kristiawan, M., & Hafulyon, H. (2017). Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Mewujudkan Pembelajaran Efektif di Madrasah Ibtidaiyyah Rahmah El Yunusiyah Diniyyah Puteri Padang Panjang. *ELEMENTARY: Islamic Teacher Journal*, 4(1).
- Astuti, R. W., Fitria, H., & Rohana, R. (2020). The Influence of Leadership Styles and Work Motivation on Teacher's Performance. *Journal of Social Work and Science Education*, 1(2), 105-114. Retrieved from <https://ejournal.karinosseff.org/index.php/jswe/article/view/33>
- 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).
- Budiyono, Lian, B., & Fitria, H. (2020). The Influence of Principal Supervision and Organizational Climate toward Teacher's Performance. *Electronic Research Journal of Social Sciences and Humanities Vol 2: Issue II, Apr - Jun 2020*.
- Bungin, B. (2007). Analisis data penelitian kualitatif. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Dharma, S. (2004). Manajemen Kinerja: Falsafah, Teori dan Penerapannya. Jakarta: Program Pascasarjana FSIP.
- Enni., Djasmi, S., & Sowiyah. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Abung Tinggi Kabupaten Lampung Utara. *Jurnal Manajemen Mutu Pendidikan (JMMP)*. Vol.1, Nomor 1, (2013).
- Fathoni, A. (2009). Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineka Cipta.
- Fitria, H., Kristiawan, M., & Rahmat, N. (2019). Upaya Meningkatkan Kompetensi Guru Melalui Pelatihan Penelitian Tindakan Kelas. *ABDIMAS UNWAHAS*, 4(1).
- Hasibuan, M. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayah, N. (2016). Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Husna, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMAN 1 Canduang Kabupaten Agam. *Jurnal Ekobiste*.

- Isvandiari, A., & Al Idris, B. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Central Capital Futures Cabang Malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*.
- Kristiawan, M., Ahmad, S., Tobari, T., & Suhono, S. (2017). Desain Pembelajaran SMA Plus Negeri 2 Banyuwasin III Berbasis Karakter Di Era Masyarakat Ekonomi ASEAN. *Jurnal Iqra': Kajian Ilmu Pendidikan*, 2(2), 403-432. <https://doi.org/10.25217/ji.v2i2.178>
- Kristiawan, M., & Asvio, N. (2018). Pengelolaan Administrasi Madrasah Tsanawiyah Negeri Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Madrasah. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 5(1), 86-95.
- Komariah, A., & Triatna, C. (2010). *Visionary Leadership Menuju Sekolah Efektif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Lian, B., Kristiawan, M., & Fitriya, R. (2018). Giving Creativity Room to Students Through the Friendly School's Program. *International Journal of Scientific & Technology Research Volume 7, Issue 7*. Retrieved from <https://www.ijstr.org/final-print/july2018/Giving-Creativity-Room-To-Students-Through-The-Friendly-Schools-Program.pdf>
- Maryati, E., Fitria, H., & Rohana, R. (2020). The Influence of Principal's Leadership Style and Organizational Culture on Teacher's Performance. *Journal of Social Work and Science Education*, 1(2), 127-139. Retrieved from <https://ejournal.karinosseff.org/index.php/jswse/article/view/38>
- Mulyasa, E., & Mukhlis. (2007). *Standar kompetensi dan sertifikasi guru*. Remaja Rosdakarya.
- Murkatik, K., Harapan, E., & Wardiah, D. (2020). The Influence of Professional and Pedagogic Competence on Teacher's Performance. *Journal of Social Work and Science Education*, 1(1), 58-69. Retrieved from <https://ejournal.karinosseff.org/index.php/jswse/article/view/10>
- Mutohar, P. M., & Sekolah, M. M. (2013). *Strategi Peningkatan Mutu dan Daya Saing Lembaga Pendidikan Islam*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Muttaqin, T., van Duijn, M., Heyse, L., & Wittek, R. (2016). The impact of decentralization on educational attainment in Indonesia. In *Decentralization and governance in indonesia* (pp. 79 – 103). Springer.
- Nasution, Z. (2010). *Manajemen Humas di Lembaga Pendidikan: Konsep, Fenomena, dan Aplikasinya*. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang Press.
- Permatasari, Y. M. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Rahmadoni, J. (2018). Isu Global Manajemen Pembiayaan Pendidikan di SD Indonesian Creative School Pekanbaru. *Jurnal Manajemen, Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan* 3(2), Juli-Desember 2018.
- Rahmadoni, J. (2018). Perancangan Simulasi Pembelajaran Kriptografi Klasik Menggunakan Metode Web Based Learning. *INTECOMS: Journal of Information Technology and Computer Science*, 1(1), 34-43. <https://doi.org/https://doi.org/10.31539/intecom.v1i1.160>
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2003). *Essentials of organizational behavior* (Vol. 7). Prentice Hall Upper Saddle River, NJ.
- Ruslan, Lian, B., & Fitria, H. (2020). The Influence of Principal's Situational Leadership and Teacher's Professionalism on Teacher's Performance. *International Journal of Progressive Sciences and Technologies (IJPSAT)*, 20(1). Retrieved from <https://ijpsat.ijsh-journals.org/index.php/ijpsat/article/view/1733>
- Sugiyono, P. D. (2013). *Metode penelitian manajemen*. Bandung: CV. Alfabeta
- Supardi, S. (2012). *Kinerja Guru*. Jakarta: Rajawali Press.
- 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).
- Yuliani, T. & Kristiawan, M. (2016). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Membina Kompetensi Sosial (Pelayanan Prima) Tenaga Administrasi Sekolah. *JMKSP Vol. 1, No. 2*.