

Peran Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi Dan Disiplin Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Sma Muhammadiyah 2 Gemolong

Sevy Cahya Anggraini¹, Nuryati², Murni Sulistyowati³, Endang brotojoyo⁴

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Dharma AUB Surakarta

Email : ¹sevycahyaa@gmail.com, ²nuryatiharto@stie-aub.ac.id, ³murnisulistyowati2@gmail.com,
⁴brotojoyo.endang@stie-aub.ac.id

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional, kompetensi, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMA Muhammadiyah 2 Gemolong. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Guru di SMA Muhammadiyah 2 Gemolong yang berjumlah 35 guru., data diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada seluruh guru. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reabilitas, regresi linier berganda, uji t dan uji F, dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial kepemimpinan dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, sedangkan secara parsial kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja guru. Sedangkan variabel disiplin kerja paling dominan. Uji koefisien determinasi didapatkan hasil sebesar 51,5% yang berarti variabel kinerja guru dapat dijelaskan oleh variabel dalam penelitian ini, dan sisanya 48,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti misalnya, motivasi, loyalitas, dan komunikasi.

Kata kunci : kemampuan, motivasi, fasilitas dan kinerja

Abstract

The purpose of this study is to analyze the influence of leadership transformasional, competence, and work discipline on the performance of teachers in SMA Muhammadiyah 2 Gemolong. The population in this study were all Teachers in SMA Muhammadiyah 2 Gemolong 35 teacher. data obtained by distributing questionnaires to all teachers. The data analysis technique used is validity test, reliability test, multiple linear regression, t test and F test, and test the coefficient of determination. Partial results showed the leadership and the discipline of positive and significant effect on teacher performance, while the partial competence is not significant effect on teacher performance. While the variable work discipline most dominant. Test the coefficient of determination obtained results of 51.5%, which means the variable of teacher performance can be explained by the variables in this study, and the rest of 48.5% is explained by other variables not examined, for example, motivation, loyalty, and communication.

Keywords : ability, motivation, facilities and performance

PENDAHULUAN

Pendidikan dibutuhkan oleh manusia untuk membangun kinerja dan handal terampil dimasa yang akan datang. Sebab itu pendidikan formal dan informal sangat dibutuhkan untuk mengembangkan sumber daya manusia untuk memasukkan pembangunan diberbagai bidang. Guru sebagai pendidik, selain guru sebagai pendidik juga seabagai pencetak sumber daya manusia dan harus memenuhi harapan juga keinginan masyarakat yang harus berkembang. Organisasi pendidikan di sekolah sebaiknya berusaha meningkatkan kinerja siswa dan mengidentifikasi berbagai tantangan untuk mempelajari berbagai kelebihan ataupun kekurangan.

Menurut (Robbins 2003) Kinerja guru adalah kemampuan seorang guru untuk melakukan tugas belajar di sekolah dan bertanggung jawab untuk siswa di bawah bimbingannya dengan Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok demi pencapaian tujuan. Untuk mewujudkannya pemimpin harus mampu memberikan wawasan yang luass, menumbuhkan sikap hormat dan kepercayaan dari bawahannya.

Menurut (Yen et al. 2018)(2012) dalam (Wulandari et al. 2020) (2013), bahwa kepemimpinan yang mempengaruhi suatu organisasi adalah kepemimpinan transformasional. Penelitian ini mengambil obyek SMA Muhammadiyah 2 Gemolong yang beralamatkan Jl. Sukowati Gemolong-Sragen, Kecamatan Gemolong, Kabupaten Sragen, Jawa Tengah.. Pada tahun 2020 di SMA Muhammadiyah 2 Geemolong terbentuk adanya kepemimpinan tranformasional yang diberikan kepala sekolah seperti memberikan pandangan dengan pembenahan struktur

organisasi, perubahan fisik sekolah dari halaman hingga tiap-tiap ruangan sehingga layak untuk melakukan proses belajar mengajar, memberikan semangat dan harapan kepada guru untuk bisa menjadi guru yang berprestasi dan selalu memberi penghargaan kepada guru serta peserta didik untuk selalu mencerminkan visi dan misi dari SMA Muhammadiyah 2 Gemolong. Selain itu sekolah tersebut telah dilengkapi dengan fasilitas belajar mengajar yang berbasis teknologi dan komunikasi yang baik.

Dan hal lain yang ada di SMA Muhammadiyah 2 Gemolong mempunyai staf pengajar yang kompeten pada bidang pelajarannya sehingga berkualitas dan menjadi salah satu yang terbaik di kabupaten Sragen. Menurut (Mulyasa 2022) (2008), kompetensi guru merupakan perpaduan antara kemampuan personal, keilmuan, teknologi, social, dan spiritual yang secara kaffah membentuk kompetensi standar profesi guru yang mencakup penguasaan materi, pemahaman terhadap peserta didik, pengembangan pribadi, dan professionalism.

Begitu juga kedisiplinan kerja Guru di SMA Muhammadiyah 2 Gemolong sudahlah baik karena adanya absen *Finger Print* sehingga guru datang tepat waktu masuk ke ruang kelas untuk melaksanakan proses belajar mengajar, guru juga mentaati aturan yang sudah dibentuk dari kesepakatan bersama dengan kepala sekolah melalui sebuah rapat. Dan faktor s yang dapat mempengaruhi kinerja guru adalah disiplin kerja. Dengan disiplin yang baik pastilah tugas dan tanggung jawab yang dimiliki terselesaikan dengan tepat waktu. Simamora dalam (Sinambela et al. 2021)(2019), disiplin memiliki tujuan utama sebagai pendisiplinan yaitu memastikan bahwa perilaku pegawai konsisten dengan aturan atau peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Perumusan Masalah: 1) Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMA Muhammadiyah 2 Gemolong? 2) Apakah kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMA Muhammadiyah 2 Gemolong? 3) Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMA Muhammadiyah 2 Gemolong? Tujuan Dalam Penelitian Ini: 1) Untuk mengetahui bukti empiris bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMA Muhammadiyah 2 Gemolong. 2) Untuk mengetahui bukti empiris bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMA Muhammadiyah 2 Gemolong. 3) Untuk mengetahui bukti empiris bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMA Muhammadiyah 2 Gemolong.

TINJUAN PUSTAKA

Kinerja

(Mangkunegara 2005) (2005:25) menyatakan bahwa kinerja adalah kemampuan kerja yang ditunjukkan dengan hasil kerja yang dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan Kinerja Karyawan atau pegawai. Kinerja sebagai prestasi kerja yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan ((Dessler 2020), 2009). (Mathis et al. 2017)(2015) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan/pegawai atau kelompok karyawan/pegawai. (Atmosoeparto 2002) (2001:58), menyatakan bahwa kinerja adalah perbandingan antara keluaran (*output*) yang dicapai dengan masukan (*input*) yang diberikan. Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan adalah pertastasi kerja berupa output dan outcome yang dicapai dalam kurun waktu tertentu dengan pemanfaatan input secara efisien dan efektif yang dicapai melalui pelaksanaan fungsi seluruh personil organisasi ((Yanti and Mursidi 2021), 2021).

Kepemimpinan Transformasional

Kepala sekolah sebagai pemimpin menjadi motor berjalannya organisasi, sehingga dalam hal ini seorang pemimpin memiliki tugas yang cukup berat. Dimana ia harus berusaha meningkatkan kinerjanya dan memberikan motivasi kepada bawahannya agar dapat meningkatkan kinerjanya untuk mencapai tujuan sekolah ((Juwantini, Rochman, and Edy 2022), 2022). Kepala sekolah harus bisa menjadi panutan bagi guru dan seluruh warga yang ada disekolah (Della, 2024). Hal ini sependapat dengan yang disampaikan oleh (Damara, Yeni, and Irawan 2023) *et al.*, (2019) mengatakan kepala sekolah sebagai tenaga yang menjadi penggerak harus mampu mendorong, membimbing para guru menuju perkembangan yang berkesinambungan sehingga para guru dapat melaksanakan tugas atau kinerjanya dengan hasil yang memuaskan.

(Triyono 2018) (2019), menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional memberikan solusi dan alternatif baru yang lebih mendasar untuk menyelesaikan berbagai permasalahan dalam suatu organisasi dengan melibatkan peran pemimpin dan bawahan, sekaligus disatukan dalam ikatan moral dan emosional dengan visi dan misi yang sama berdasarkan konsep nilai dan motivasi yang lebih tinggi. Kepemimpinan transformasional menjadi gambaran sebagai

gaya kepemimpinan yang kharismatik, memiliki visi, membangkitkan, empatik, menginspirasi, dan memotivasi pegawai untuk berkembang lebih jauh dan mencapai kinerja tingkat tinggi yang melebihi perkiraan sebelumnya.

Kompetensi

Menurut (Sangadji and Sopiah 2013) (2014:41) kompetensi merupakan bagian dalam dan selamanya ada pada keperibadian seseorang dan dapat memprediksi tingkah laku dan performansi secara luas pada semua situasi dan Job Tasks. Peningkatan kompetensi pegawai sangat diperlukan dalam mendukung kemampuan kerja sekaligus menentukan tingkat kinerja yang dihasilkan pegawai. Semakin tinggi kompetensi maka kinerja juga akan semakin tinggi, akan tetapi seberapa besar kompetensi seseorang apabila tidak dibarengi dengan motivasi yang tinggi maka kinerja yang akan dicapai tidak optimal ((Hafsah and Fahmi 2020) et.al, 2022).

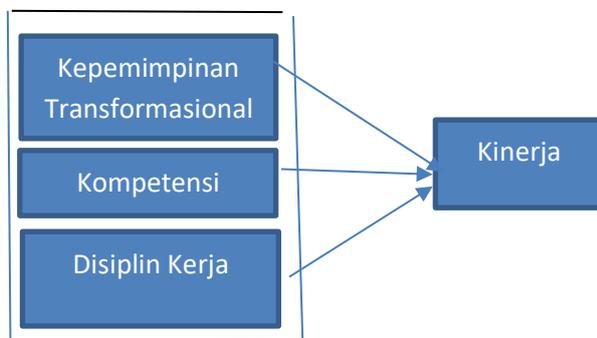
Disiplin Kerja

Selain kepemimpinan transformasional, kompetensi dan disiplin kerja, faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru adalah kepuasan kerja. (Agustini and Dewi 2019) (2019) mengemukakan definisi kepuasan kerja sebagai bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, kondisi kerja dan hubungannya dengan rekan kerja. Kepuasan kerja seseorang bersifat relatif dan tidak sama antara satu dengan yang lain, sehingga kepuasan kerja harus sesuai dengan panduan atau pedoman yang ada dan perlu diatur ((Della Wakhosiyah Rohmana and Ernawati 2023)2024). Menurut (Luthans, Youssef, and Rawski 2013) *et al.*, (2007) terdapat lima dimensi kepuasan kerja, yaitu: pekerjaan itu sendiri, imbalan, promosi jabatan, supervisor, dan rekan kerja.

Kerangka Penelitian

Berdasarkan pada uraian diatas maka penelitian ini disusun melalui konsep kerangka penelitian yang dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 1 Kerangka konseptual Penelitian



Hipotesis:

Berdasarkan Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian, terdapat hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini yaitu :

1. Kepemimpinan Tranformasional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah 2 Gemolong.
2. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah 2 Gemolong.
3. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Guru SMA Muhammadiyah 2 Gemolong.

METODE

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji signifikannya terhadap Peran Kepemimpinan Tranformasional, Kompetensi Dan Disiplin Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SMA Muhammadiyah 2 Gemolong Penelitian ini berlokasi di SMA Muhammadiyah 2 Gemolong. Dan adapun yang menjadi obyek penelitian adalah seluruh guru SMA Muhammadiyah 2 Gemolong yang berjumlah 35 orang. Teknik Analisis Data:1) Uji validitas digunakan untuk uji korelasi *product moment pearson* dengan bantuan SPSS *for windows releasae*. Suatu kuisioner dikatan valid apabila nilai r yang diperoleh dari hasil perhitungan (r_{xy}) lebih besar dari $r_{tabel} (r_1)$ dengan taraf signifikan 5%.Arikunto

2006:146. 2) Uji Reabilitas adalah suatu kuisioner dikatakan reliable atau handal, jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reabilitas dihitung dengan menggunakan *Cronbach Alpha* > 0,60 menurut Arikunto (2006:171). Instrumen penelitian dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 dan sebaliknya penelitian dikatakan tidak reliabel apabila nilai *Cronbach Alpha* < 0,60. 3) Uji Asumsi Klasik Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah sampel yang digunakan mempunyai distribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas data menggunakan Test of Normality Kolmogorov-Smirnov dalam program SPSS. Menurut (Santoso 2019)(2014:293) dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan probabilitas (Asymtotic Significance), yaitu: Jika probabilitas > 0,05 maka distribusi dari model regresi adalah normal dan jika probabilitas < 0,05 maka distribusi dari model regresi adalah tidak normal. Uji Heteroskedastisitas. adalah keadaan dimana terjadinya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dengan melihat pola titik-titik Scatterplot regresi. Jika titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Uji Multikolinieritas merupakan suatu situasi dimana beberapa atau semuavariabel independen saling berkorelasi tinggi. Cara yang digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas adalah dengan menggunakan *Variance Inflation Factors (VIF)*, Jika nilai *VIF* kurang atau sama dengan 10 ((Gujarati 2021), 2006) maka diantara variabel independen tidak terdapat multikolinieritas. Uji Autokorelasi Menurut Santosa (2014:192) uji auto korelasi dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya). Serta pendekatan yang digunakan untuk auto korelasi adalah dengan menggunakan uji Durbin-Waston. Kriteria pengujian jika DW antara -2 sampai +2 berarti tidak terjadi autokorelasi.

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menganalisa beberapa variabel bebas atau variabel (X) terhadap satu variabel (Y) secara bersama-sama. Dalam hubungan dengan penelitian ini, variabel independen adalah Kepemimpinan Transformasional (X1), Kompetensi (X2), dan Disiplin Kerja (X3), sedangkan variabel dependen adalah Kinerja Guru (Y), sehingga menurut (Pangestu Subagyo 2011)(2010:299)

Pengujian Secara Individual (uji t) Digunakan untuk membuktikan signifikansi pengaruh variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) secara parsial. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > 0,05$, maka hipotesis ditolak tetapi sebaliknya $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < 0,05$, maka hipotesis diterima. Berarti ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Uji Koefisien Regresi Secara Serentak (Uji F) Uji ini untuk menganalisis signifikansi pengaruh variabel bebas yaitu kepemimpinan transformasional (X1), kompetensi (X2), dan disiplin kerja (X3) secara simultan terhadap variabel terikat yaitu kinerja guru (Y). Dengan membandingkan *p-value* dengan 0,05 maka dapat ditentukan apakah H_0 diterima atau ditolak.

Koefisien Determinasi (R^2) Menurut santoso (2014:152) *Adjusted R Square* (R^2) untuk mengukur besarnya kontribusi variabel independen lebih dari dua terhadap variabel dependen dalam bentuk persentase dan juga untuk mengetahui pendekatan analisis.

Tingkat ketepatan regresi ditunjukkan dengan R^2 dengan ketentuan $0 < R^2 < 1$, yang artinya semakin besar nilai R^2 maka semakin tepat garis regresi linear. Apabila nilai R^2 itu sama dengan 1, maka berarti pendekatan analisis ini sempurna. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk variabel terikat.

HASIL PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semua variabel yang digunakan telah memenuhi uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas menunjukkan bahwa seluruh model outer loading memiliki nilai lebih besar dari r tabel (0.333), yang berarti seluruh variabel dinyatakan valid. Sebagaimana yang dinyatakan pada tabel berikut

Tabel 1. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Nilai α	Critical Value	Keputusan
Kepemimpinan Transformasional (X ₁)	0,784	0,6	Reliabel
Kompetensi (X ₂)	0,794	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja (X ₃)	0,745	0,6	Reliabel

Kinerja Guru (Y)	0,786	0,6	Reliabel
------------------	-------	-----	----------

Berdasarkan hasil uji reabilities diatas nilai *cronbach alpha* > 0,600 maka data variabel diatas dinyatakan reerialbe

Tabel 2. Hasil Uji Vaiditas

Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Kepemimpinan Tranformasional	0,447	0,333	Valid
	0,453		
	0,581		
	0,680		
	0,652		
Kompetensi	0,531	0,333	Valid
	0,350		
	0,392		
	0,339		
	0,346		
	0,609		
	0,632		
	0,395		
	0,452		
0,592			
Disiplin Kerja	0,632	0,333	Valid
	0,345		
	0,683		
	0,571		
Kinerja Guru	0,544	0,333	Valid
	0,542		
	0,654		
	0,600		
	0,504		

Berdasarkan tabel diatas, maka diketahui bahwa pengujian untuk variabel kepemimpinan tranformasional (X1), Kompetensi (X2), Disiplin Kerja (X3) dan Kinerja Guru (Y) adalah reliabel Karena nilai $\alpha > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa kuisisioner dapat digunakan dalam penelitian.

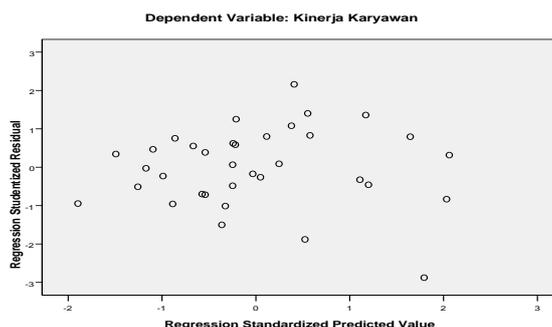
Tabel 3. Uji Normalitas

Pengujian	Signifikansi	keputusan
Kolmogorov-Smirnov	0,982	Terdistribusi normal

Hasil uji normalitas data dengan menggunakan Kolmogrov- Semirnov Test yang telah dilakukan menunjukkan bahwa semua variabel mempengaruhi distribusi normalitas karena mempunyai nilai signifikansi sebesar $0,982 > 0,05$.

Tabel 4. Uji Heteroskedasitas

Scatterplot



Berdasarkan hasil pengolahan data dapat disimpulkan bahwa model regresi terbebas dari heteroskedasitas karena sebaran titik-titik berada dibawah dan diatas titik nol, jadi dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung adanya heteroskedasitas

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

	Tolerance	VIF
Kepemimpinan Tranformasional	0,414	2,416
Kompetensi	0,516	1,939
Disiplin Kerja	0,543	1,841

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai Variance Inflation Factor (VIF) semua variabel dibawah 10 dan tolerance value diatas 0,10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolineritas dalam model regresi sehingga model tersebut reliabel sebagai dasar analisis.

Tabel 6. Hasil Uji Autokorelasi

Model	Variabel Independen	Durbin Waston
1	Kepemimpinan Tranformasional, Kompetensi, Disiplin Kerja	1.751

Berdasarkan hasil uji autokorelasi didapatkan nilai durbin waston sebesar 1,751, maka dari hasil tersebut diketahui bahwa nilai durbin waston terletak diantara -2 sampai +2 yng berarti tidak terjadi auto korelasi

Tabel 7. Hasil Regresi Linier Berganda

Variabel	Regresi Linier		Uji T		Keterangan
	B	Std. Error	T-hitung	T-tabel	
Constant	2,233	3,686			
Kepemimpinan Tranformasional	0,532	0,231	2,308	1,97202	Signifikan
Kompetensi	- 0,057	0,120	-,478	1,97202	Signifikan
Disiplin Kerja	0,581	0,211	2,760	1,97202	Signifikan

Dari pengujian statistik didapat persamaan regresi sebagai tabel berikut :

Dari persamaan regresi diatas ditunjukan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh paling dominan hal ini karna variabel disiplin kerja mempunyai koefisien paling tinggi sebesar 0,581

Tabel 8. Hasil Uji t

Variabel	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error		
Kepemimpinan Tranformasional	0,532	0,231	2,308	0,028
Kompetensi	- 0,057	0,120	-,478	0,636
Disiplin Kerja	0,581	0,211	2,760	0,010

- 1) Kepemimpinan tranformasional memperoleh nilai signifikasi $0,028 < 0,05$. yng artinya variabel mempunyai pengaruh signifiakn terhadap kinerja guru. Hipotesis terbukti.
- 2) Pengaruh kompetensi memperoleh nilai signifikasi $0,636 > 0,05$. Yang artinya variabel mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja guru. Hipotesis tidak terbukti..
- 3) Pengaruh disiplin kerja mempeoleh nilai signifiksi $0,010 < 0,05$. Yang artinya variabel disiplin mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hipotesis terbukti.

Tabel 9. Hasil Uji F

Model	df	F	Sig.
1 Regression	3	13,048	0,000

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai F=13,048 dengan nilai signifikasi 0,000 lebih kecil 0,05. Yng berarti variabel kepemimpinan tranfotmsional, kompetensi dan ddisiplin kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja guru secara signifikan.

Tabel 10. Hasil Uji R²
Model Summary^b

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>
1	,747 ^a	,558	,515

Berdasarkan tabel diatas ditunjukn bahwa uji R2 sebesar 0,515 atau 5,51% yang berarti variabel kinerja gueru dapat dijelaskan oleh variabel yng diteliti, sedangkan sisanya sebesar 4,85% dijelaskan diluar variabel lain diluar variabel yng diteliti. Misalkan, motivasi, loyalitas, komunikasi.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Guru. Hasil tersebut dibuktikan dengan nilai koefisien (b) penelitian sebesar 0,532 yang menandakan bahwa pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Guru positif, dengan tingkat signifikan sebesar 0,028<0,05 mengidentifikasi bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Sapondriyo (2019) bahwa Kepemimpinan Tranformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru..

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh Negatif dan Tidak Signifikan terhadap Kinerja Guru. Hasil tersebut dibuktikan dengan nilai koefisien (b) penelitian sebesar -0,057 yang menandakan bahwa pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Guru negatif, dengan tingkat signifikan sebesar 0,636>0,05 mengidentifikasi bahwa Kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Guru. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Gamis Bersheba (2016) bahwa Kompetensi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Guru.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Guru. Hasil tersebut dibuktikan dengan nilai koefisien (b) penelitian sebesar 0,581 yang menandakan bahwa pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru positif, dengan tingkat signifikan sebesar 0,010<0,05 mengidentifikasi bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Sapondriyo (2019) bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru

PENUTUP

Simpulan

Dari Hasil penelitian bisa disimpulkan bahwa, Variabel Kepemimpinan Tranformasional dan Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja guru di SMA Muhammadiyah 2 Gemolong. Adapun Variabel Kompetensi berpengaruh negative tidak signifikan terhadap variabel Kinerja Guru di SMA Muhammadiyah 2 Gemolong.

Uji F dapat disimpulkan bahwa,, Variabel kepemimpinan tranformasional, kompetensi dan disiplin kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja guru di SMA Muhammadiyah 2 Gemolong secara signifikan.

Adapun hasil uji R2 sebesar 0,515 atau 51,5% yang berarti variabel kinerja guru dapat dijelaskan oleh variabel penelitian ini, sisanya sebesar 48,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti misalnya, motivasi, loyalitas dan komunikasi.

Saran

Pimpinan harus selalu memberikan dorongan semangat terhadap guru, seperti pimpinan memberikan reward berupa bonus bulanan untuk belanja di koperasi, agar guru senantiasa memiliki semangat dan mencapai prestasi yang baik..Sebaiknya Guru harus selalu datang tepat waktu pada saat proses pembelajaran, seperti

memberikan inovasi baru seperti jam masuksekolah dimajukan 15 menit untuk berdoa dan absensi siswa agar lebih efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, Ni Kadek Ira, and A Sagung Kartika Dewi. 2019. "Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan." *E-Jurnal Manajemen* 8 (1): 231–58.
- Atmosoeprapto, Kisdarto. 2002. "Menuju SDM Berdaya–Dengan Kepemimpinan Efektif Dan Manajemen Efisien." *Jakarta: PT. Elex Media Komputindo*.
- Damara, Devina, Afni Yeni, and Hendri Irawan. 2023. "Pengaruh Kompensasi Dan Produktivitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Air Minum Daerah (Pdam) Kota Solok: The Influence Of Compensation And Work Productivity On The Performance Of Employees In The Regional Drinking Water Company (Pdam) Of Solok ." *Diklat Review: Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Pelatihan* 7 (3): 616–20.
- Dessler, Gary. 2020. *Fundamentals of Human Resource Management*. Pearson.
- Gujarati, Damodar N. 2021. *Essentials of Econometrics*. Sage Publications.
- Hafsah, Hafsah, and Muhammad Rizal Fahmi. 2020. "Peran Kepala Sekolah Dalam Memotivasi Guru Honorer Untuk Meningkatkan Kualitas Kompetensi Profesionalitas." *CIVICUS: Pendidikan-Penelitian-Pengabdian Pendidikan Pancasila Dan Kewarganegaraan* 8 (2): 39–45.
- Juwantini, Nani, Taufiq Rochman, and Sarwo Edy. 2022. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja." *JURNAL EMAS: Ekonomi Manajemen Akuntansi Kewirausahaan* 2 (2): 36–42.
- Luthans, Fred, Carolyn M Youssef, and Shannon L Rawski. 2013. "A Tale of Two Paradigms: The Impact of Psychological Capital and Reinforcing Feedback on Problem Solving and Innovation." *Integrating Organizational Behavior Management with Industrial and Organizational Psychology*, 125–42.
- Mangkunegara, A A Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Tiga Serangkai.
- Mathis, Robert L, John H Jackson, Sean R Valentine, and Patricia A Meglich. 2017. *Human Resource Management*. Cengage learning.
- Mulyasa, H Enco. 2022. *Manajemen Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bumi Aksara.
- Pangestu Subagyo, Djarwanto Ps. 2011. "Statistika Induktif."
- Robbins, Stephen P. 2003. "Perilaku Organisasi. Edisi Sembilan. Jakarta: PT. Indeks." *Journal "Acta Diurna* 3 (4).
- Sangadji, Etta Mamang, and S Sopiah. 2013. "The Effect of Organizational Culture On Lecturers' Job Satisfaction and Performance: A Research in Muhammadiyah University throughout East Java." *International Journal of Learning & Development* 3 (3): 1–18.
- Santoso, Singgih. 2019. *Menguasai SPSS Versi 25*. Elex Media Komputindo.
- Sinambela, Sarton, Parel Naibaho, Erwin Simanjuntak, and Gilang Wijiangkara. 2021. "Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis* 4 (1): 217–40.
- Triyono, Agus. 2018. "KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL PERGURUAN TINGGI ISLAM." *Sustainable Jurnal Kajian Mutu Pendidikan* 1 (1): 39–56.
- Wakhosiyah Rohmana, Fakhruddin Mutakin Della, and Siti Ernawati. 2023. "Upaya Meningkatkan Disiplin Belajar Siswa Dengan Konseling Kelompok Teknik Behavior Contract." *Jurnal Consulenza: Jurnal Bimbingan Konseling Dan Psikologi* 6.

Wulandari, Anggun, Fauzie Rahman, Nita Pujianti, Ayu Riana Sari, Nur Laily, Lia Anggraini, Farid Ilham Muddin, Agus Muhammad Ridwan, Vina Yulia Anhar, and Muhammad Azmiyannoor. 2020. "Hubungan Karakteristik Individu Dengan Pengetahuan Tentang Pencegahan Coronavirus Disease 2019 Pada Masyarakat Di Kalimantan Selatan." *Jurnal Kesehatan Masyarakat Indonesia* 15 (1): 42–46.

Yanti, Dyah Agustin Widhi, and Mursidi Mursidi. 2021. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis* 4 (1): 23–34.

Yen, Yuen Yee, Dianne Goh Ming Hui, Mohammad Jais, and Devinaga A/P Rasiah. 2018. "Determinants of Customer Loyalty in Banking Industry." *Advanced Science Letters* 24 (5): 3026–30.
<https://doi.org/10.1166/asl.2018.11312>.